

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
AL-FALAH (YAPISA) GUNUNG PUTRI BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

EVA SYARIFAH

NIM : 2014511209

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM

SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2018



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA). Disiplin dan motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga kuat dan relatif besar dalam mempengaruhi kinerja guru di YAPISA. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang terdiri dari seluruh guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) dengan mengambil sampel 45 orang guru. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan metode analisis yaitu analisis regresi linear ganda. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel disiplin terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor. Dengan kriteria nilai sig $000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga ada pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor. Dengan kriteria nilai sig $000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data dengan regresi linear ganda diperoleh data sebagaimana tersaji diatas, sehingga persamaan regresi yang terbentuk dari hasil tersebut adalah :

$$Y = 1,633 + 0,575X_1 + 0,385X_2$$

Kata kunci : **Disiplin, Motivasi dan Kinerja.**

© 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 :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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



ABSTRACT

This study aims to determine the correlation of discipline and work motivation on teacher performance at Islamic Education Foundaciton Al-falah (YAPISA). Discipline and Motivation are two of several factors that are strongly suspected and relatively large in influencing teacher performance in YAPISA. To prove the influence of both then this research is done with the aim to know the influence of discipline and motivation on the performance of teachers at Al-falah Islamic Education Foundation.

The sample in this study amounted to 45 people consisting of all teachers at Islamic Education Foundation Al-falah (YAPISA) by sampling 45 teachers. In this research use validity test, reliability test, normality test and analysis method that is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis of this study it can be concluded that there is a significant positive influence on the variable discipline on the performance of teachers in Islamic Education Foundation Al-falah (YAPISA) Mountain Daughter Bogor. With sig value criteria of $000 < 0,05$, meaning H_0 is rejected and H_a accepted. And there is also a significant positive effect on the variable of motivation on teacher performance in Islamic Education Foundation Al-falah (YAPISA) Mountain Daughter Bogor. With sig value criteria of $000 < 0,05$, meaning H_0 is rejected and H_a accepted. Results of data analysis with multiple linear regression obtained data as presented above, so that the regression equation formed from the results are:

$$Y = 1.633 + 0.575X_1 + 0.385X_2$$

Keywords: Discipline, Motivation and Performance.

© 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 :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul:

“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-FALAH (YAPISA) GUNUNG PUTRI BOGOR”. ini dapat diselesaikan tepat waktu dan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) pada jurusan Program Studi (prodi) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

Dr. Slamet Ahmadi, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

Dr. Susanti Widyastuti, SE., MM, selaku Ketua Program Sarjana - Program Studi Manajemen S1 STIE IPWI Jakarta.

3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWI Jakarta.

4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

5. Keluarga Besar Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan riset sebagai bahan penyusunan skripsi ini.

6. Keluarga tercinta: Orang tua dan kakak-kakak yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Teman Seperjuangan skripsi: Mayasari, Herni Kurnia dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan do'a dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Pihak lain yang selalu memberikan semangat dan orang-orang terdekat yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih banyak atas segala upaya memberikan semangat dan do'a dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis juga menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat.

Jakarta, Februari 2018

Penulis



© 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 :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Cover.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen SDM.....	10
2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.1. Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2. Fungsi Kedisiplinan.....	13
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.3. Pengertian Motivasi.....	17
2.1.3.1. Tujuan Motivasi.....	17
2.1.3.2. Proses Motivasi.....	18
2.1.3.3. Indikator-indikator Motivasi.....	19
2.1.3.4. Faktor-faktor Motivasi.....	20
2.1.4. Pengertian Kinerja.....	22
2.1.4.1. Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.1.4.2. Indikator-indikator Kinerja.....	24

© 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



2.1.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	24
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.4. Hipotesis Penelitian.....	30

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2. Disain Penelitian.....	32
3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	35
3.4.1. Populasi.....	35
3.4.2. Sampel Penelitian.....	35
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5.1. Sumber Data.....	36
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	38
3.6.1. Sakala Likert.....	38
3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
3.6.2.1. Uji Validitas.....	39
3.6.2.2. Uji Reliabilitas.....	40
3.6.2.3. Uji Normalitas.....	41
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.7.2. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.7.3. Pengujian Hipotesis.....	43
3.7.4. Uji signifikasi parsial (Uji t).....	43
3.7.5. Uji signifikasi simultan (Uji f).....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Sejarah Sekolah.....	45
4.1.2. Visi dan Misi Sekolah.....	46
4.1.3. Struktur Organisasi.....	48
4.1.4. Karakteristik Responden.....	50

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.1.6. Uji Instrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.1.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.1.6.2. Uji Normalitas.....	62
4.1.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	65
4.1.7.1. Analisis Regresi Berganda.....	65
4.1.7.2. Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.1.7.3. Uji Signifikasi parsial (Uji t).....	68
4.1.7.4. Uji Signifikasi simultan (Uji f).....	70
4.2. Pembahasan Penelitian.....	71

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© 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 TABEL

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Hasil Output Deskriptif Disiplin.....	52
Tabel 4.6 Hasil Output Deskriptif Motivasi.....	53
Tabel 4.7 Hasil Output Deskriptif Kinerja.....	54
Tabel 4.8 Hasil Output Uji Validitas Disiplin.....	56
Tabel 4.9 Uji Validitas variabel Disiplin.....	56
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Disiplin.....	57
Tabel 4.11 Hasil Output Uji Validitas Motivasi.....	58
Tabel 4.12 Uji Validitas variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Motivasi.....	59
Tabel 4.14 Hasil Output Uji Validitas Kinerja.....	60
Tabel 4.15 Uji Validitas variabel Kinerja.....	60
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Kinerja.....	61
Tabel 4.17 Uji Normalitas Disiplin.....	62
Tabel 4.18 Uji Normalitas Motivasi.....	63
Tabel 4.19 Uji Normalitas Kinerja.....	64
Tabel 4.20 Analisis Regresi Berganda.....	65
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi (R^2).....	67
Tabel 4.22 Hasil Output (Uji t).....	68
Tabel 4.23 Hasil Output ANOVA (Uji f).....	70

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Waktu Penelitian.....	31
Gambar 3.2 Hubungan Variabel.....	33
Gambar 3.3 Indikator Variabel Penelitian.....	34
Gambar 3.4 Skor Penilaian Kuesioner.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, (Hasibuan, 2008:9). hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi dan masyarakat. 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.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan, (Edy Sutrisno:2009:2).

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi 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 karena itu, SDM di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai/guru dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan guru bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan guru sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Untuk menjalankan perannya Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) 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 YAPISA adalah sistem kerja swasta, Pimpinan YAPISA mengharapkan semua guru

© 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



mempunyai kinerja yang tinggi sehingga secara keseluruhan dapat memberikan kontribusi dalam mensukseskan Visi dan Misi YAPISA.

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 YAPISA akan semakin meningkat. Juga sebaliknya apabila kinerja rendah maka kinerja di YAPISA akan semakin rendah.

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

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan 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 dalam Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) yang merupakan sekolah mempunyai tiga lembaga didalamnya terdiri dari sekolah tingkat MI, MTS dan SMA, 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.

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 YAPISA. 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 Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor, sehingga penulis terdorong untuk memilih bidang ini untuk diteliti.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa masih banyak yang harus diperbaiki dan dibenahi yang ada di YAPISA. Diantaranya adalah kesadaran dan kesediaan berlaku taat untuk menjalankan kewajiban dan tugas-

© 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



tugas yang diberikan organisasi masih kurang memuaskan. Berdasarkan kehadiran, tingkat kedisiplinan guru datang ke sekolah tepat waktu masih kurang, sebagian masih datang terlambat. Dikemukakan juga bahwa tingkat motivasi dilingkungan kerja di YAPISA perlu ditingkatkan karena semangat kerja pada saat-saat tertentu kurang stabil dan terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja yang belum maksimal. Artinya bahwa kinerja yang dimiliki guru di YAPISA 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 Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor”**.

1.2.Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor?
3. Apakah disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) 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 ada pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor.

1.4.Manfaat Penelitian

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Adapun manfaat dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

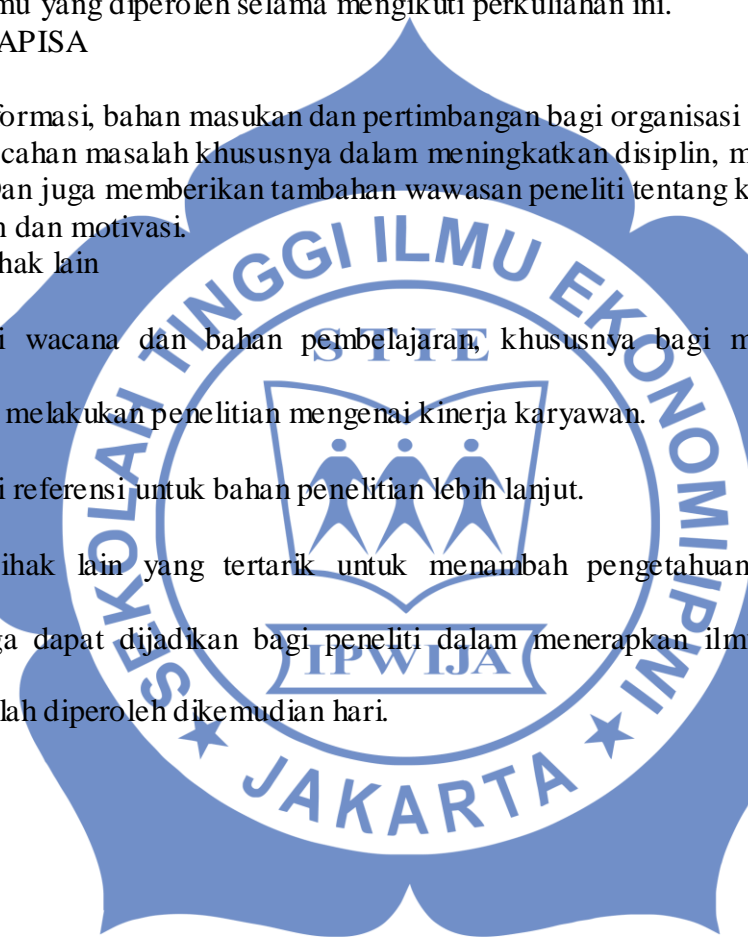
Untuk memperdalam, menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat dijadikan pedoman untuk memberikan disiplin dan motivasi kepada diri sendiri dalam rangka pengembangan karir dikemudian hari. Dan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan ini.

2. Bagi YAPISA

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 peneliti tentang kinerja guru melalui disiplin dan motivasi.

3. Bagi pihak lain

- Sebagai wacana dan bahan pembelajaran, khususnya bagi mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan.
- Sebagai referensi untuk bahan penelitian lebih lanjut.
- Bagi pihak lain yang tertarik untuk menambah pengetahuan dan wawasan sehingga dapat dijadikan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.



1.5.Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan skripsi ini guna mempermudah mengetahui isi keseluruhan secara garis besarnya antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

Bab 1. Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian dari awal batang tubuh skripsi yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2. Tinjauan Pustaka

Pada bab 2 ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.



Bab 3. Metodologi Penelitian

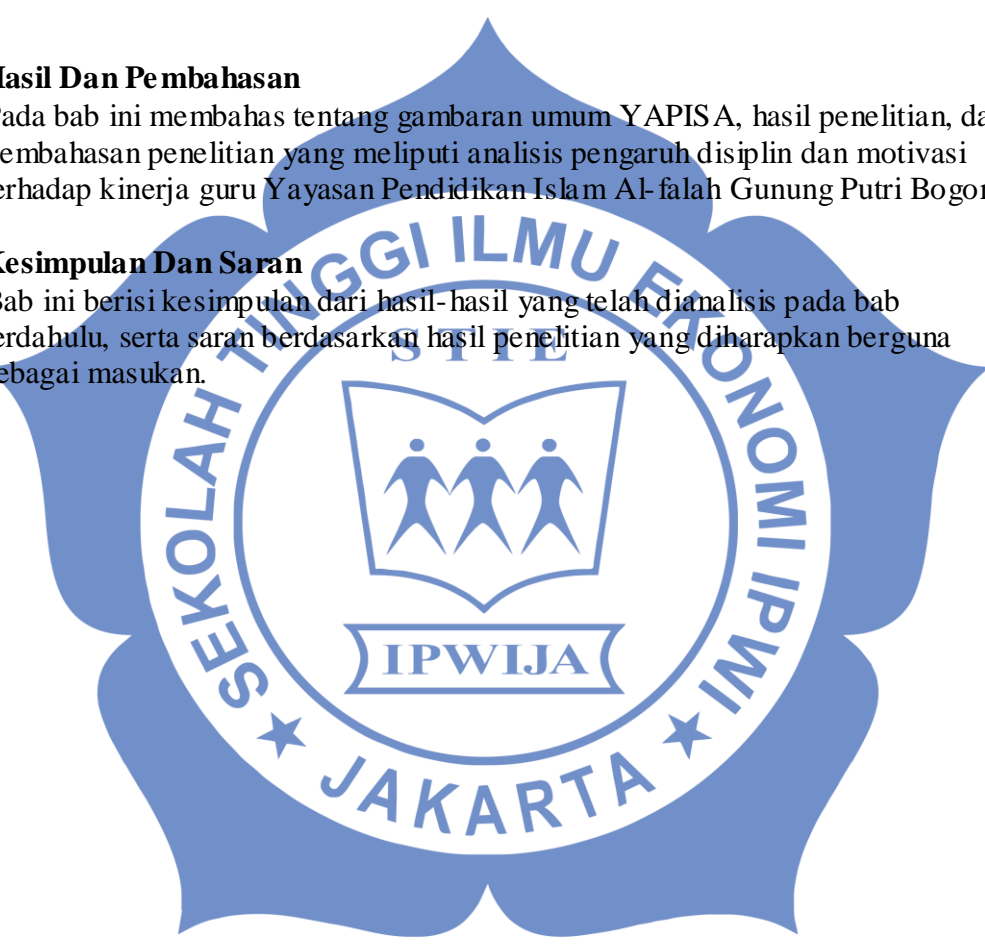
Pada bab 3 ini membahas tentang objek penelitian dan metodologi penelitian mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan kuantitatif.

Bab 4. Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum YAPISA, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian yang meliputi analisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Al-falah Gunung Putri Bogor.

Bab 5. Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan.



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut (Nawawi, 2000:1) “Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.
- b. Menurut (Malayu Hasibuan SP, 2000:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.
- c. Menurut (Dessler, 2006:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan,

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”.

- d. Menurut (*T. Hani Handoko, 2010:194*) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan seleksi, pemeliharaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.
- e. Menurut (*Mangkunegara, 2009:2*) “Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan”.

2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (*Singodimedjo, 2002:86*). Mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

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 yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, 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 dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan 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.

© 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



4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.2.1. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Tohardi, 2002:94). Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Menurut (Singodimedjo, 2000:94). Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi 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 dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.2.2. Fungsi Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u (2004) adalah:

- a. Menata kehidupan bersama kedisiplinan sekolah berguna untuk menyadarkan siswa bahwa dirinya perlu menghargai oranglain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi lancar.
- b. Membangun kepribadian pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mengikuti, mematuhi



aturan yang berlaku dan kebiasaan itu lama kelamaan masuk ke dalam dirinya serta berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

- c. Melatih kepribadian Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih.
- d. Pemaksaan kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seorang siswa yang kurang disiplin masuk kesatu sekolah yang berdisiplin baik, terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada di sekolah tersebut.
- e. Hukuman tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.
- f. Menciptakan lingkungan yang kondusif kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh bagi terciptanya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif bagi kegiatan pembelajaran.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

© 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



4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Muhaimin (2004:1) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1. *Preventive discipline*

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi.

2. *Corrective discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Adanya contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Strauss (2005:214) adalah sebagai berikut :

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Mematuhi intruksi kerja dari supervisor.
3. Menghindari perkelahian, mabuk dan mencuri.
4. Mencetakan jam kerja pada waktu hadir.

2.1.3. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor



pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001).

Sedangkan Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seorang seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

2.1.3.1. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007:97) adalah:

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

2.1.3.2. Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2003;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

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



3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

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

6. 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.

2.1.3.3. Indikator – indikator Motivasi

Abraham Maslow dalam Mangkonegara (2009:95) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan untuk merasa memiliki

yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) Kebutuhan akan harga diri

yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.3.4. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Max Darsono, dkk (2000:65) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi belajar adalah :

- a. Cita-cita atau aspirasi siswa

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar.

- b. Kemampuan belajar

Dalam belajar dibutuhkan berbagai kemampuan. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri siswa, misalnya penghematan, perhatian, ingatan, daya pikir, fantasi.

- c. Kondisi siswa

Siswa adalah makhluk yang terdiri dari kesatuan psikofisik kondisi siswa yang mempengaruhi motivasi belajar di sini berkaitan dengan kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Seorang siswa yang kondisi jasmani dan rohani yang terganggu, akan mengganggu perhatian belajar siswa, begitu juga sebaliknya.

- d. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri siswa. Kondisi lingkungan yang sehat, kerukunan hidup, ketertiban pergaulan perlu dipertinggi mutunya dengan lingkungan yang aman, tentram, tertib dan indah, maka semangat dan motivasi belajar mudah diperkuat.

- e. Unsur-unsur dinamis dalam belajar

Unsur-unsur dinamis dalam belajar adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses belajar mengajar tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah dan bahkan hilang sama sekali. Misalnya keadaan emosi jiwa, gairah belajar, situasi dalam keluarga dan lain-lain.

- f. Upaya guru dalam pembelajaran siswa

Upaya yang dimaksud disini adalah bagaimana guru mempersiapkan diri dalam membelajarkan siswa mulai dari penguasaan materi, cara menyampaikannya, menarik perhatian siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan lain-lain. Bila upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan berorientasi pada kepentingan siswa, maka diharapkan dapat menimbulkan motivasi belajar siswa.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Menurut Irham Fahmi, (2011:3). kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron¹⁾ mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstron dan Baron, 1998:15). Lebih jauh Indra Bastian²⁾ menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi



organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

2.1.4.1. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau tujuan evaluasi kinerja adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Banyak tujuan biasanya dapat dicapai oleh sebuah perusahaan antara lain:

- a. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada karyawan tentang potensi mereka.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan yang pada akhirnya akan mendorong kinerja SDM secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok, setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pembangunan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada akhirnya usaha tersebut akan membantu perusahaan untuk pasokan tenaga atau sumber daya manusia yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan (ekspansi) perusahaan dimasa depan.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengeluarkan perasaannya mengenai pekerjaannya atau hal-hal yang ada kaitannya.

© 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



2.1.4.2.Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

- b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

- c) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

- d) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

2.1.4.3.Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.4.4.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, (2004 : 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu meliputi:

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis.

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi meliputi:

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Siagian (2003 : 103) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Gambar 2.1
Penelitian Terdahulu
Penelitian

No		
	<i>Penelitian Aman Al Aman (2015)</i> <i>“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Daarut Tauhid Jakarta”</i>	
	Variabel	Hasil
1	Variabel (X) : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinan (K_d) = 0,54.1 nilai koefisien sebesar ini memiliki arti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama mempengaruhi sebesar 54.1% variasi Kinerja Karyawan.
	<i>Penelitian ARIPIN (2015)</i> <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SDN Kebon Manggis”</i>	
	Variabel	Hasil



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2	<p>Variabel (X) : Kepemimpinan dan Motivasi</p> <p>Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru</p>	<p>Dari pengujian hipotesis diatas disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama (simultan) terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis. Dari nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh sebesar 61,0% terhadap variabel Kinerja Guru.</p>
<p><i>Penelitian Siti Hapsah (2017)</i> <i>“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Desa Nagrak Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor”</i></p>		
Variabel		Hasil
3	<p>Variabel (X) : Motivasi dan Disiplin</p> <p>Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai</p>	<p>Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Desa Nagrak Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.</p>
<p><i>Penelitian Siti Komariah (2017)</i> <i>“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Tk/Sd Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok”</i></p>		
Variabel		Hasil
4	<p>Variabel (X) : Disiplin dan Motivasi</p> <p>Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Disiplin dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas pendidikan TK/SD kecamatan pancoran mas kota depok.</p>
5	<p><i>Penelitian Firdhian Fataha (2016)</i> <i>“Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al-Muhajirin Depok”</i></p>	



<p>Variabel (X) : Kompetensi dan Kedisiplinan</p> <p>Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru</p>	<p>Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Al Muhajirin Depok. Dengan kriteria nilai $\text{sig } 000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga ada pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru pada SMK Al Muhajirin Depok.</p>
--	---



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

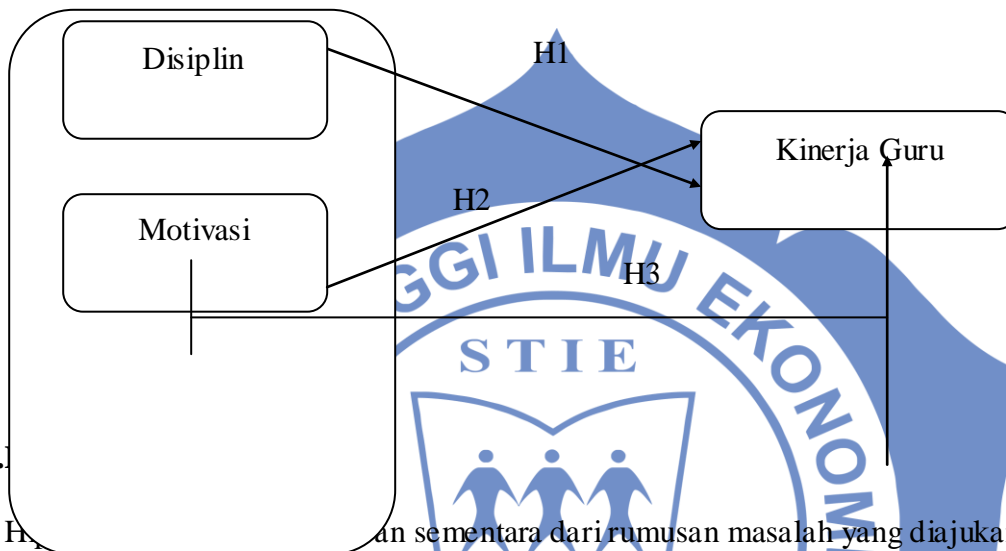
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang. Perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.4.1

Hipotesis sementara dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, dimana masih harus dicari atau dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan atas rumusan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di YAPISA Gunung Putri Bogor.
- H₂ : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di YAPISA Gunung Putri Bogor.
- H₃ : Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di YAPISA 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah pada Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA), Jalan. KH. Rafei No.11 Rt 02/04 Desa Nagrak Kecamatan Gunung putri Kabupaten Bogor. Telp: (021) 8234841 – 8234662. Sedangkan waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan sesuai tabel berikut ini :

Gambar 3.1
Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	Des-17				Jan-18				Feb-18			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2.	Penyusunan Proposal			■	■								
3.	Pengumpulan Data					■	■						
4.	Analisis Data							■	■				
5.	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2. Disain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 60), “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Disiplin, variabel X_2 adalah Motivasi.

© 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 :

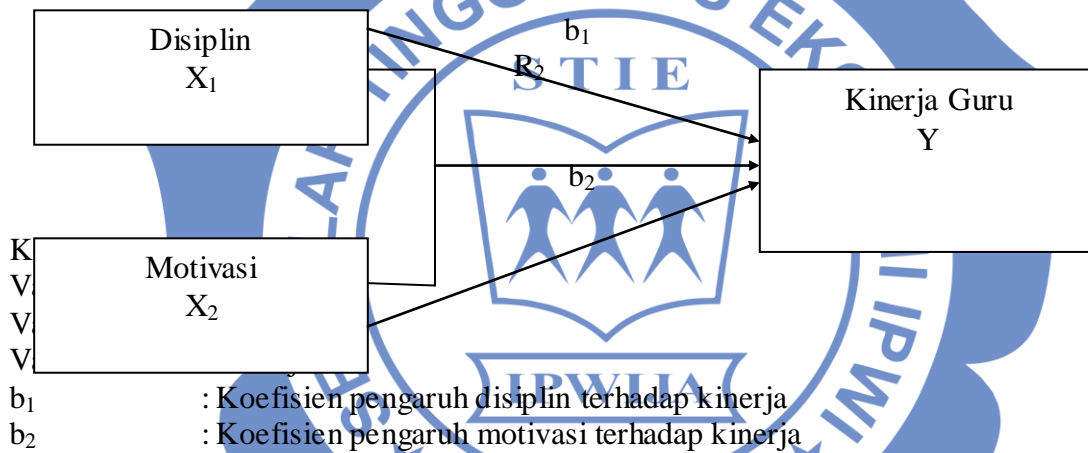
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja Guru. Dalam penelitian ini terdapat suatu variabel bebas atau disebut X kinerja Guru.

Gambar 3.2
Hubungan Variabel



3.3.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.3
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Cara Ukur
----	----------	------------	-----------	-----------



1	Disiplin (X_1)	Disiplin kerja suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku yang seharusnya berlaku didalam lingkungan tertentu (IG. Surono dalam Suprayitno, 2007:24)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja Etis (Veithzal Rivai 2005:444) 	Angket
2	Motivasi (X_2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Menurut Hasibuan 2007:95)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan merasa memiliki 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan mengaktualisasi diri (Hasibuan 2007:95) 	Angket
3	Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientes yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Menurut Irham Fahmi 2011:13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja (Fadel 2009:195) 	Angket

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

© 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



3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2008:108. Menurut sudjana (2006), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Karena yang menjadi objek penelitian adalah kinerja guru, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada pada Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) sebanyak 45. Diantaranya terdiri dari: Guru MI 7, MTS 20, SMA 18.

3.4.2. Sampel Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009: 116), mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang di jadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di YAPISA yang berjumlah 45 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 sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, baik itu data pokok maupun data penunjang. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden atau sampel untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan menggunakan metode berupa survey atau observasi (Asep Hermawan, 2005:167). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara atau literature yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Misalnya data sekunder berasal dari buku literature, laporan perusahaan, jurnal, internet, dan sebagainya (Dermawan Wibisono, 2003:37). Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berupa sejarah YAPISA, struktur organisasi, visi dan misi di YAPISA.



3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam rangka memenuhi tujuan penelitian ini, maka diperlukan teknik pengumpulan data sebagai penghimpun data yang akan dideskripsikan pada penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Riset lapangan adalah suatu riset yang dilakukan langsung pada perusahaan yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh informasi yang menyeluruh, tepat dan akurat. Teknik pengumpulan data di lapangan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Riset kepustakaan adalah riset yang dilakukan dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Khususnya mengenai pengertian dan teori yang berkaitan dengan masalah disiplin, motivasi, dan kinerja guru.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen variabel penelitian merupakan data yang terkumpul melalui data primer yang dilakukan dengan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan terkait. Instrumen (kuesioner) dirancang secara berstruktur berdasarkan skala likert dan berskala ordinal. Setelah data tersebut dirancang, kemudian dilakukan analisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di YAPISA. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel. Disiplin, motivasi, dan kinerja guru di YAPISA.

3.6.1. Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian. Instrumen peneliti ini disusun dari indikator Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Guru yang dibentuk pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *Likert* karena menurut Sugiyono (2009:86), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

Gambar. 3.4
Skor Penilaian Kuesioner

No	Jika Jawabannya	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.1. Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2011).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Agusty Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for social Sciences*).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila dilakukan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sony Sumarsono, 2004).

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan program SPSS for windows. Pada SPSS 16.0 metode yang dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Dimana suatu kuesioner dianggap reliabel apabila jika $Cronbach's Alpha > 0,6$. Santosa (2005:251).

3.6.2.3. Uji Normalitas



Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji-t dan F mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas data variabel penelitian merupakan bahwa awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate, khususnya yang mempunyai tujuan inferensi. Imam Ghozali (2005:27). Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov. Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas Kolmogorof-Smirnov lebih besar dari pada uji peneliti ($\text{sig.} > 0,05$) Imam Ghozali (2005:30-31).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel (Sugiono, 2009 : 277). Untuk melihat adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di YAPISA digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di YAPISA. Untuk menganalisis data kedalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Analisis regresi berganda persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = nilai konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Variabel bebas, Disiplin
- X_2 = Variabel bebas, Motivasi

3.7.2. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi (R^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

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



Dimana :

- Kd = Koefisien Determinasi
 R^2 = Koefisien Kolerasi Ganda

3.7.3. Pengujian Hipotesis

Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja untuk memahami suatu cara subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya (Rosdy Ruslan, 2003:24).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan terlebih dulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f kemudian Uji-t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien kolerasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for windows Versi 16.0*.

3.7.4. Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010). Pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *probability-value* (pada kolom *Sig*) pada masing-masing variabel independen, jika *probability-value* lebih kecil dari *level of significant* (0,05) yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) > t tabel maka ada pengaruh.

Dalam penelitian ini $t_{\text{tabel}} = 1,681$ ($df = n-k$) $45 - 2 = 42$

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas

$\text{Sig}_{\text{hitung}}$ atau $[0,05 \leq \text{Sig}_{\text{hitung}}]$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas,

$\text{Sig}_{\text{hitung}}$ atau $[0,05 > \text{Sig}_{\text{hitung}}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan atau ada pengaruh.

3.7.5. Uji f (Simultan)

Hasil uji kelayakan model (Uji statistik f) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan (Ghozali, 2005).

Uji f digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai f.

Setelah dilakukan Uji f_{hitung} penulisan akan menggunakan keputusan uji berikut ini:

- H_0 = diterima jika $f_{\text{hitung}} >$ dari f_{tabel} ada pengaruh signifikan antara variabel

independen dengan variabel dependen.

- H_0 = ditolak jika $f_{hitung} <$ dari f_{tabel} tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- ARIPIN, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SDN Kebon Manggis*, Skripsi, Program Sarjana Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta 2015.
- Aman Al aman, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Daarut Tauhid Jakarta*, Skripsi, Program Sarjana Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta 2015.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta PT. Kencana, 2009.
- Suhariadi Fendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Cetakan 1, Surabaya PT. Airlangga University Press, 2013.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Ghozali, Imam. *Statistik Non-Parametrik :Teori & Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hasibuan H.M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Cetakan kedua puluh satu, Jakarta PT Bumi Aksara, 2017.
- Hasibuan H.M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara, 2006.
- Hasibuan, H.M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta 2003.
- Fahmi Irham, *MANAJEMEN KINERJA Teori dan Aplikasi*. ALFABETA Cv, Bandung 2011.
- Sudirman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2007.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2016.
- Yani H. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mitra Wacana Media, Jakarta 2012.

© 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