

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMK BINA PENDIDIKAN 2**

SKRIPSI

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



Oleh :

RISMAYANI

NIM : 2013521471

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
JAKARTA**

2017

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas limpahan doa dan dukungan yang diberikan selama ini.
2. Almamater tercinta.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Rismayani

NIM : 2013521471

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 19 Agustus 2017

RISMAYANI

NIM : 2013521471

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rismayani
NIM : 2013521471
Juduk Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Guru Pada SMK Bina Pendidikan 2.

Jakarta, 19 Agustus 2017

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Dra. Siti Mahmudah., MM

Sugoto Sulistyono, SE.MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK BINA PENDIDIKAN 2**



RISMAYANI

NIM : 2013521471

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari selasa tanggal 29 bulan Agustus tahun 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. <u>Dra. Anik Ariyanti, MM</u>
Ketua | <u>td. tangan.....</u>
Tanggal: |
| 2. <u>Ergo Nurpatricia K, SH, MM</u>
Anggota | <u>td. tangan.....</u>
Tanggal: |
| 3. <u>Dra. Siti Mahmudah, MM</u>
Anggota | <u>td. tangan.....</u>
Tanggal: |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I Gunawan, SE, MM
Tanggal: 29 Agustus 2017

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja guru pada SMK Bina Pendidikan 2 maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bina Pendidikan 2.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolah data statistika SPSS dengan obyek penelitian dilakukan pada SMK Bina Pendidikan 2 dengan mengambil 40 orang sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan rumus tehnik sensus dengan menggunakan populasi karena jumlah responden kurang dari 100 orang. pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang dilakukan yaitu : 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru; 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja guru disarankan agar memberikan motivasi dalam bentuk intensive atau bonus dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi dan disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru di SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana juga meningkat.

Kata kunci :

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Motivation and work discipline are two factors that are suspected to be relatively large in affecting the performance of teachers in SMK Bina Pendidikan 2 then conducted this study with the aim to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of SMK Bina Pendidikan 2 teachers.

The research method used in SPSS statistical data processing application with the object of research is done on SMK Bina Pendidikan 2 by taking 40 people as the sample of research which is calculated by census technique formula by using population because the number of respondents is less than 100 people. Data collection is done with closed questionnaire instrument with five rating scales strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively by describing the research data and doing inference analysis. Simple and double regression analysis is used as an analytical tool whereas hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The research produced three main findings in accordance with the hypothesis: 1) Motivation has a positive effect on teacher performance; 2) Work discipline affect the performance of teachers; 3) Motivation and work discipline together have a positive influence on teacher performance.

Based on these findings, to improve the performance of teachers is suggested to provide motivation in the form of intensive or bonus and good discipline to improve teacher performance. Based on the positive relationship informs that the better motivation and discipline of teacher work make the performance of teacher in SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana also increase.

Keywords :

Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala Kasih dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana”. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dra. Siti Mahmudah, SE,. MM selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2
Sugoto Sulistyono, SE.MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku ketua STIE IPWIJA.
3. Y.I Gunawan, SE, MM. Selaku ketua program studi manajemen S1.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Dra. Yulia Legiana, SE,M,SIdan Bapak Esanudin Nasution S, AgKepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah di SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana yang telah memberi izin dan berkenan bekerjasama dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Guru dan staf karyawan SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana yang telah membantu penyusun dalam penyusunan tugas akhir skripsi

7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan Mely Susilowati, Putri Laili Fauziah, Dian Purwanti, Citra Harmoni Lestari, Novita Diana Sari, Eko Dodi Hidayat terima kasih atas segala dukungan, doa dan kenangan-kenangan indah yang telah kita ukir bersama sepanjang perjalanan hidup ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi serta terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diperlukan dalam hal yang lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 19 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan Teori	9
2.2	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3	Kerangka Pemikiran	34
2.4	Hipotesis	36

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2	Desain Penelitian	38
3.3	Operasional Variabel	39
3.4	Populasi dan Sampel penelitian.....	41
3.5	Instrumen Variabel Penelitian	42
3.6	Metode Pengumpulan Data	43
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	45

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil dan Penelitian.....	52
4.2	Pembahasan Penelitian	70

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.5.	Alternatif Pilihan Jawabam dan Skor Angket.....	41
Tabel 4.1.4.1.	Hasil Distribusi Frekuensi Usia.....	66
Tabel 4.1.4.2.	Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	67
Tabel 4.1.4.3.	Hasil distribusi Frekuensi Mata Pelajaran Yang diampu	68
Tabel 4.2.1.1.	Uji Validitas Variabel (X_1) Motivasi.....	70
Tabel 4.2.1.1.	Hasil Uji Validitas Variabel (X_1) Motivasi	70
Tabel 4.2.1.2.	Uji Validitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4.2.1.2.	Hasil Uji Validitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja	71
Tabel 4.2.1.3.	Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru.....	72
Tabel 4.2.1.3.	Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru	73
Tabel 4.2.2.1.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_1) Motivasi	74
Tabel 4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.2.2.3.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru.....	75
Tabel 4.2.3.2.	Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.2.4.	Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.2.5.	Uji Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.2. Desain Penelitian.....	38
Gambar 4.1.3.Struktur Organisasi SMK Bina Pendidikan 2	55
Gambar 4.1.4.1.Grafik Guru Berdasarkan Usia.....	66
Gambar 4.1.4.2.Grafik Guru Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 4.1.4.3.Grafik Guru Berdasarkan Mata Pelajaran Yang Diampu.....	68
Gambar 4.2.3.1.Kurva Uji Normalitas	76
Gambar 3.2.3.3.Uji Heteroskedastisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	92
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden	96

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju pada dekade 2010 menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki

kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang

Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Di sisi lain, kedisiplinan kerja

guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat. SMK Bina Pendidikan 2 Ciangrana merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di Provinsi Daerah Kabupaten Bogor.

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat kedepan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dalam di lihat dalam penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 1994:

177). Sedangkan menurut Berelson & Steiner (dalam Wahjosumidjo, 1994: 179) menjelaskan bahwa motivasi adalah usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang agar upaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mc.Donald, 2001: 71). Energi yang dimaksud adalah keinginan seseorang untuk beraktivitas guna mencapai tujuan.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedipsilinan, akan berfungsi sebagai bentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kondisi di lapangan tentang kinerja guru menunjukkan ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedipsilinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.

Berdasarkan permasalahan diatas, mendorong penulis untuk meneliti dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK BINA PENDIDIKAN 2 CIANGSANA”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Bina Pendidikan 2 ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bina Pendidikan 2 ?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja guru di SMK Bina Pendidikan 2 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai penerepan manajemen sumber daya manusia secara nyata dilapangan khususnya yang menyakut disiplin kerja, motivasi dan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian diharapkan bagi guru bermanfaat dalam upaya untuk memberi masukan dalam rangka mengenal aspek disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerja guna mendapatkan sertifikasi guru.

3. Bagi Sekolah

Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan kualitas proses belajar-mengajar sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal serta dapat menciptakan kualitas mutu lulusan.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan motivasi dan kedisiplinan.

5. Bagi pihak STIE IPWIJA

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah perpustakaan bagi STIE IPWIJA serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan pemasaran khususnya loyalitas pelanggan.

6. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sekolah.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara garis besar dalam penyusunan skripsi yang terangkum dalam lima bab.

Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan landasan teori yang menjadi acuan penelitian, yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penelian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitan.

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tempat dan waktu penelian, desain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitan, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum, visi, misi, dan struktur organisasi SMK Bina Pendidikan 2 serta dijabarkan tentang hasil pengelohan data dan pembahasan data yang telah dilakukan pada saat penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini merupakan bab penutup dari serangkaian bab-bab dalam penulisan dengan

memberikan kesimpulan berdasarkan penguraian dari bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk kemajuan SMK Bina Pendidikan 2.

BAB 2

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor produksi potensial yang secara nyata sangat penting bagi pendidikan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola guru sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan sekolah. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas yang dijalankan oleh sekolah. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah sekolah tidak akan bisa berjalan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumbet yang sangat penting atau faktor kunci untuk mencapai kinerja yang baik.

Menurut Panggabean (2004: 13) manajemen adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Menurut Gerry Desseler (2011:31), berpendapat bahwa : manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan

memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Cahayani (2005:7) adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Selain mempunyai tujuan secara umum, manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan khusus diantaranya yaitu :

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan.
- e. Mengembangkan lingkungan yang membuat kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

- f. Memastikan bahwa orang yang dinilai dihargai berdasarkan prestasi karyawan.
- g. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan tiap individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- h. Memastikan bahwa terdapat kesamaan kesempatan.
- i. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi- fungsi manajemen sumberdaya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengorganisasian sumber daya manusianya. Fungsi- fungsi sumberdaya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian dalam organisasi. Fungsi- fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengerian Kinerja guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat

dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan. Karena kedudukan itulah, maka guru menempatkan posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Wasistiono (2002:25) memberikan pengertian “kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan.

Menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:50), menyatakan : “*output drive from processes, human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Sedangkan dari pendapat lain dikemukakan oleh Sihombing (2000:251), bahwa dalam lembaga pendidikan pengertian konsep kinerja mencakup efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Efisien menunjukkan pada biaya yang paling murah namun tujuannya tetap tercapai. Sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran.

Zamroni (2000:53) mengemukakan ada tiga kegiatan yang diperlakukan guru agar dapat meningkatkan kualitas sehingga kinerjanya menjadi lebih baik,

yaitu : (a) Para guru harus memperbanyak tukar pikiran dalam mengembangkan materi pelajaran dan cara berinteraksi dengan siswa; (b) Para guru harus memperbanyak penelitian di tempat kerjanya guru dapat memperbaiki kinerjanya; (c) Harus membiasakan mengkomunikasi hasil penelitian pada media cetak.

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2002:67), adalah Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Selain pendapat tersebut, di Indonesia telah ditetapkan 10 (sepuluh) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai *instructional leader* yaitu : (1) Memiliki kepribadian ideal sebagai guru; (2) Penguasaan landasan pendidikan; (3) Menguasai bahan pengajaran; (4) Kemampuan penyusunan program pengajaran; (5) Kemampuan melaksanakan program pengajaran; (6) Kemampuan menilai hasil dan proses belajar-mengajar; (7) Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan; (8) Kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah; (9) Kemampuan bekerja sama dengan sejawat dan; (10) Kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran (Depdikbud, 1990:91).

Kinerja guru merupakan aktifitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut ini dikemukakan indikator yang menyangkut tugas-tugas guru yakni, (1) mampu menyusun program pengajaran atau praktek; (2) mampu menyajikan program pengajaran atau praktek; (3) mampu melaksanakan evaluasi belajar atau praktek;

(4) mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktek; (5) mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan; (6) mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler; (7) mampu membimbing guru dalam proses belajar-mengajar atau praktek bagi guru yang diberi kewenangan untuk mengarahkan atau membina guru dalam jenjang tertentu; (8) mampu menyelenggarakan kegiatan US/UN; (9) mampu melaksanakan tugas di wilayah terampil; (10) dapat membuat karya tulis/ilmiah dibidang pendidikan; (11) mampu membuat alat pelajaran/alat peraga; (12) mampu menciptakan karya seni; (13) mampu melaksanakan tugas tertentu di sekolah dan; (14) dalam ikut serta dalam pengembangan kurikulum (Kepmendikbud RI: 025/O/1995).

Sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No.18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa ungu kinerja guru, meliputi empat kompetensi :

- a. Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

- c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif, dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- d. Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas, 2007:39).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'as 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.1.2.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan (Dessler,1984:86). Pengertian ini sejalan dengan pendapat dari Ruky (2001:158) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan.

John. F Bach (dalam Timpe, 1992:239) manfaat penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dihendaki dalam kinerja. Manfaat penilain kinerja guru Cambell (1983:69) adalah (1) Perbaikan kinerja guru; (2) Sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja guru; (3) Promosi dan pemberhentian guru.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam pelaksanaan tugas-tugas untuk mengetahui hasil yang sebenarnya diperoleh dibandingkan dengan hasil yang direncanakan.

Dengan demikian sejalan dengan perumusan kinerja guru seperti pada Permendiknas No. 19 Tahun 2007 adalah (1) Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik; (2) Merancang dan melaksanakan pembelajaran; (3) Melaksanakan

evaluasi pembelajaran; (4) Mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya; (5) Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam; (6) Penguasaan struktur dan metodologi keilmuan; (7) Memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif, dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik; (8) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik tenaga pendidik, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas, 2007:39).

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang gur bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khsuss dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khsus untuk kiprah dalam bidang pendidikan, makan jabatan fungsional guru bersifar profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A Tabrani Rusyan, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut”

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.

- c. Mendorong lahirnya “Sumber daya manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai ungu dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan buka kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan dan ditafsirkan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya motivasi mengingat setiap orang dan perusahaan ingin dapat mencapai tujuam dalam kegiatannya. Motivasi dapat memberikan energi yang

menggerakkan segala potensi yang ada serta menciptakan keinginan yang tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja bersama. Pada sekolah diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengrahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003:169-173).

Motivasi Achmat Slamet (2007:125) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi kerja menurut Rivai (2004:455-456) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mnecapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang

invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang nampak dari luar hanya tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi didalamnya. Dengan demikian kiranya dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi itu. Secara ringkas hal-hal tersebut menunjukkan beberapa alasan sehingga motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan motivasi tidak dapat dilihat, bahkan adakalanya tidak disadari, motivasi yang sama dapat tampil dalam bentuk tingkah laku yang berbeda, motivasi yang berbeda bisa saja tampil dalam bentuk tingkah laku yang sama, dan sebuah tingkah laku bisa di landasi oleh beberapa motivasi sekaligus.

Robert L. Mathis & John H. Jackson dalam moenir (2002:135), menyebutkan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yaitu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat”. Menurut Terry (1997:110), “Motivasi adalah kenginan seseorang yang mendorong untuk bertindak”. Sedangkan menurut Robbins (2002:199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1. Teori “ERG”

Alderfer dalam siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatedness* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori *ERG* juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2. Teori “ERG”

Dikemukakan oleh David McClelland dalam siagian (2004:167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila didasari setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*)

2.1.3.3 Indikator Motivasi

dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang yang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3.4 Komponen Utama Dalam Motivasi

Ada tiga komponen utama dalam motivasi (Hasibuan, 1999:103), yaitu :

a. *Kebutuhan*

Kebutuhan individu merasa adanya ketidak kesimbangan antara output dan input.

b. Dorongan

Merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan yang berorientasi pada pencapaian tujuan.

Dorongan yang berorientasi pada tujaun merupakan inti dari motivasi.

c. Tujuan

Hal ini ingin dicapai oleh seseorang individu. Tujuan tersebut mengarahkan perilaku individu tersebut.

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berhasil dari kesadaran diri yang mendalam. Disiplin merupakan suatu yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam kinerja, termasuk juga para guru sendiri yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur.

Menurut Edy Sutirno (2009), Menyatakan didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Disiplin kerja guru sangat dibutuhkan ,

karena apa yang menjadi tujuan pendidikan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Singodimedjo yang dikutip Edy Sutrisno mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin guru yang baik akan mempercepat tujuan belajar-mengajar, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Dengan demikian Hasibuan (2013), menyatakan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif yaitu, berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif yaitu, berusaha membantu guru mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak- hak individu, yaitu berusaha melindungi hak- hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak- dampak negatifnya.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin seorang guru seperti yang di kemukakan oleh IG Wursanto yaitu:

- a. Faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dari tingkah laku orang lain. Kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dalam menegakkan disiplin akan membentuk guru- guru, siswa, dan staf disekelilingnya disiplin, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mampu menampilkan perilaku disiplin akan mempengaruhi para guru untuk ikut tidak disiplin. Untuk itu kepala sekolah harus memberikan teladan yang baik dalam disiplin diri. Memberikan perhatian dan motivasi serta bimbingan pada guru terkait kedisiplinan.

- b. Faktor kebutuhan.

Pegawai tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula termasuk besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh guru. Kurangnya kepedulian untuk memperhatikan kebutuhan guru

akan membuat guru tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga ia tidak disiplin dalam bertugas.

c. Faktor pengawasan.

Faktor pengawasan atau controlling sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Para guru harus diawasi untuk terus mengembangkan kedisiplinan. Pengawasan yang dilakukan secara ketat dan berkala terhadap guru dapat membentuk karakter guru yang berdisiplin.

2.1.4.4 Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun para guru. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi guru akan diperoleh suasana kerja menyemangatkan sehingga akan nambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru 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 yang tidak tertulis

2.1.4.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan perlu ditingkatkan dan diterapkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guru. Melayu SP hasibuan (2006:194) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a) Tujuan dan kemampuan,
- b) Teladan pimpinan,
- c) Balas jasa,
- d) Keadilan,
- e) Pengawasan melekat,
- f) Sanksi hukum,
- g) Ketegasan,
- h) Hbuungan kemanusiaan,

Menurut Sujono (1981:67) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu:

1. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk dan kepatuhan pada jam kerja
2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen kesepakatan yang telah disepakati.

3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi disekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Adilla Juita Siska (2014) dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI CANDUANG KABUPATEN AGAM ”. populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA NEGERI CANDUANG KABUPATEN AGAM yaitu sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode sensus pada masing-masing guru. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri Canduang Kabupaten Agam. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Penelitian oleh Aida Ramita Sari (2013) dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYA 2 YOGYAKARTA”. Populasi penelitian ini adalah guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang berjumlah 37 orang dengan sampel 37 orang menggunakan analisis bivariat dan regresi ganda dua prediktor. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Metode analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis pertama dan kedua menggunakan *analisis korelasi product moment* sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi ganda dengan dua variabel bebas. Hasil penelitian uji hipotesis pertama terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan hasil r_{hitung} 0,466 kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466 > 0,325$ berdasarkan hasil tersebut antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian uji hipotesis kedua terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan hasil r_{hitung} 0,554 kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,554 > 0,325$ berdasarkan hasil tersebut antara disiplin kerja

terhadap kinerja guru, artinya bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

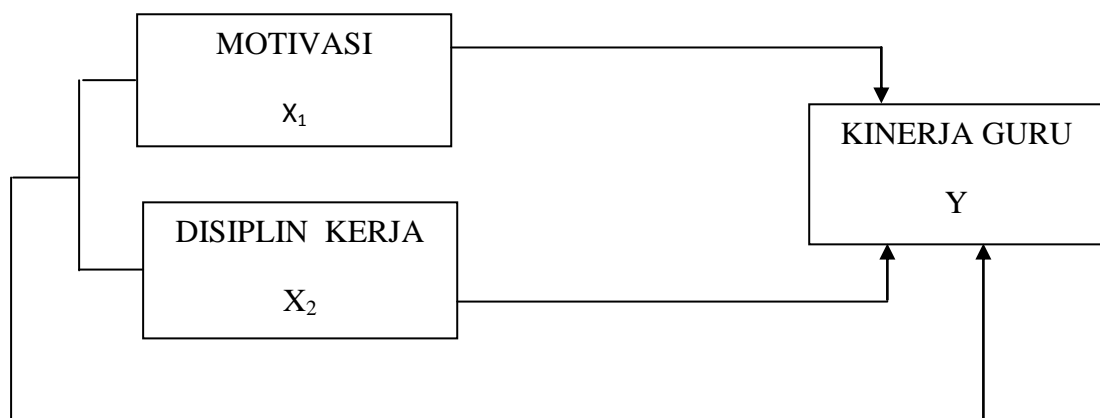
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan tata kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

2.3 Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik. Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal. Selanjutnya, disiplin merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin didalam organisasi sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. apabila disiplin kinerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kerja guru tersebut. sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru rendah, maka kinerja guru juga rendah.

Apabila motivasi guru yang baik ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja guru yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan didiplin kerja guru rendah, maka tingkat pencapaian kinerja guru juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti sejauh mana Pengaruh Motivasi dan Disiplinan Kerja Terhadap Kinerja guru di SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana-Gunung putri. Hubungan tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka Nanang Martono (2010:57). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

- 2.4.1 Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru di SMK Bina Pendidikan 2.
- 2.4.2 Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Bina Pendidikan 2.
- 2.4.3 Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Bina Pendidikan 2.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada SMK Bina Pendidikan 2 bertempat di Jl. Ciangsana Raya Kamp. 45-47, Ciangsana, Gunung putri, Bogor, Jawa Barat 16968. Waktu penelitian dilaksanakan bulan mei 2017.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian :

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		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 Desain Penelitian

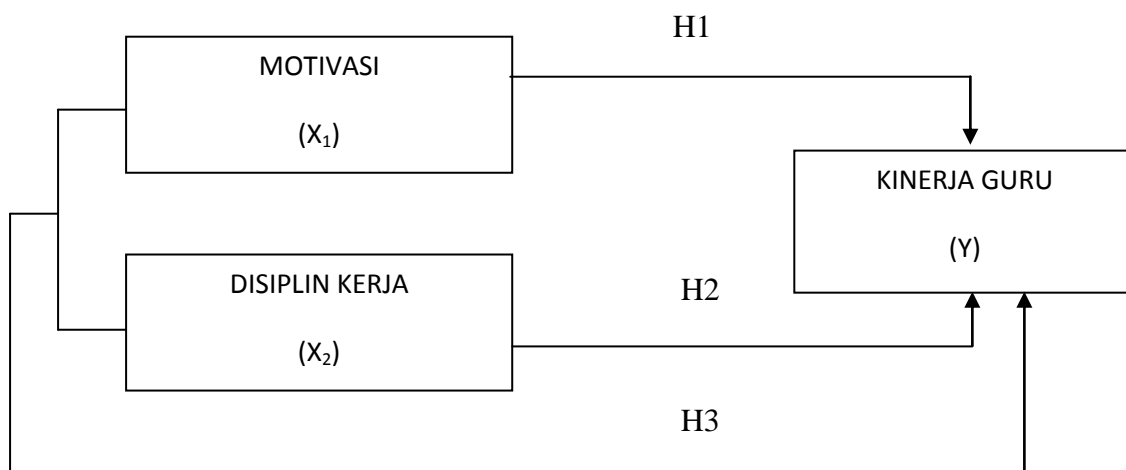
Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:60-64). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.2.1 Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

3.2.2 Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Hubungan ketiga variabel tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 3.2 Desain Penelitian



Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin kerja

Y : Kinerja guru

H1 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

H3 : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

3.3 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bina Pendidikan 2”.

Variabel X_1 = Motivasi

Variabel X_2 = Disiplin Kerja

Variabel Y = Kinerja Guru

Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Guru (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67).	a. Meningkatkan mutu pembelajaran b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan. c. Menata pendayagunaan

		<p>proses pembelajaran.</p> <p>d. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul.</p> <p>e. Memotivasi peserta didik.</p> <p>f. Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin.</p>
Motivasi (X ₁)	<p>Motivasi berasal dari kata latin “<i>Movere</i>” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran</p>	<p>a. Kebutuhan fisiologis</p> <p>b. Kebutuhan rasa aman</p> <p>c. Kebutuhan sosial</p> <p>d. Kebutuhan penghargaan</p> <p>e. Kebutuhan aktualisasi diri</p>

	organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang Siagian, 2003:138).	
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin guru yang baik akan mempercepat tujuan belajar-mengajar, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan. (Singodimedjo yang dikutip Edy Sutrisno).	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Pengawasan melekat f. Sangsi hukum g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah para guru di SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana sebanyak 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang guru dengan teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik sensus. Teknik sensus yaitu mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.

3.5 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76), “Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian”. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009:86).

Adapun skor yang diberikan lewat kuesioner tersebut dihitung dengan alternatif pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.5. Alternatif Pilihan Jawaban dan Skor Angket

Alternatif pilihan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto:2011).

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantar). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesinoner.

2. Data sekunder

Dara sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diungkap dengan menyebar atau memberikan angket kepada seluruh guru.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum SMK Bina Pendidikan 2 Bogor. Dokumentasi berupa catatan sejarah umum, daftar nama guru, dan rekapitulasi presensi guru.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda, dan rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-F, koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 21.0*.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Analisis butir soal pada instrumen ini diuji dengan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus *korelasi product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subjek

ΣXY = jumlah perkalian X dan Y

ΣX = jumlah nilai X

ΣY = jumlah nilai Y

$N\Sigma X^2 = \text{jumlah } X^2$

$N\Sigma Y^2 = \text{jumlah } Y^2$

Selanjutnya hasil perhitungan (t_{hitung}) dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka instrument tersebut dinyatakan valid.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Butir soal yang sudah valid selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya. Reliabilitas berarti suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument digunakan rumus Koefisien Alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \sigma^2 b$ = jumlah varians butir

$\Sigma^2 t$ = varians total

Jika nilai alpha > 0.60 disebut reliable

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006:147). Skewness-kurtosis test diperkenalkan oleh D'Agostino dan Belanger pada tahun 1990. Bisa dikatakan uji ini merupakan uji paling reliabel diantara yang lain, sebab akan tetap mendeteksi ketidaknormalan pada jumlah sampel berapapun, baik jumlah kecil maupun besar. Teknik aturan rasio skewness (kemiringan kurva) dan kurtonis (keruncingan kurva) adalah memiliki hasil antara $-2 s/d +2$ atau mendekati nol, maka data normal.

3.7.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji terjadi tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas, yang dilakukan dengan menyelidiki besarnya korelasi antar variabel tersebut. Harga interkorelasi antar variabel lebih besar atau sama dengan 0,800 berarti terjadi multikolinieritas variabel bebas. Rumus yang digunakan adalah *korelasi product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x^2)\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subjek

ΣXY = jumlah perkalian X dan Y

ΣX = jumlah nilai X

ΣY = jumlah nilai Y

$N\Sigma X^2$ = jumlah X^2

$N\Sigma Y^2$ = jumlah Y^2

3.7.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($\rho > 0.05$) berarti tidak terjadi heterokedastitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($\rho < 0.05$) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

3.7.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2009:277).

Bila dijabarkan secara sistematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

$b_1 b_2$ = koefisiensi regresi

$X_1 X_2$ = variabel terikat/varibel yang mempengaruhi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengelolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for Window Versi 21.0*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis, yaitu:

a. Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah rumus *korelasi product moment* dari Pearson. Rumus *korelasi product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subjek

ΣXY = jumlah perkalian X dan Y

ΣX = jumlah nilai X

ΣY = jumlah nilai Y

$N\Sigma X^2$ = jumlah X^2

$N\Sigma Y^2$ = jumlah Y^2

b. Mencari korelasi antar prediktor dengan kriterium

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x^2)\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien Korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah Responden

ΣX = jumlah Skor Butir

ΣY = jumlah Skor Total

ΣXY = jumlah Hasil Kali Skor Butir dengan Skor Total

ΣX^2 = jumlah Kuadrat Skor Butir

ΣY^2 = jumlah Kuadrat Skor Total

c. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain

ketika variabel lain tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Koefisien korelasi sering disebut juga dengan r pearson. Koefisien korelasi r dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan R.

d. Analisis koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan 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 (r^2) 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 korelasi ganda

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana

Yayasan SMK BINA PENDIDIKAN 2 berdiri sejak tahun 1987, membantu pemerintah dalam bidang pendidikan dan turut mencerdaskan anak-anak bangsa serta melaksanakan program pendidikan 3 tahun. yayasan ini menyelenggarakan beberapa Sekolah Model yang keseluruhannya telah Terakreditasi A dengan program keahlian masing-masing antara lain :

1. Administrasi Perkantoran
2. Keuangan / Akuntansi
3. Pemasaran
4. Rekayasa Perangkat Lunak Komputer

Sekolah SMK BINA PENDIDIKAN 2, seperti sekolah yang lainnya, dimana setiap sekolah telah menyediakan kegiatan ekstra kurikuler, diantaranya adalah:

1. Paskibra
2. Pramuka
3. TenisMeja

4. Bola Volly
5. Fotsal
6. Bulu Tangkis
7. Basket
8. Senam
9. Kesenian
10. Marching Band
11. Percakapan Bahasa Inggris dan Jepang
12. Palang Merah Remaja
13. Karate
14. Marawis
15. Tim Aksi dan Kreasi Seni
16. Pentas Seni

Dalam kegiatan ekstra kurikuler, SMK BINA PENDIDIKAN 2. Cukup berprestasi dalam beberapa kegiatan, diantaranya adalah:

1. Marching Band
 - a. Juara III visual efek sekabupaten Bogor.
 - b. Juara II yel – yel sekabupaten Bogor.
2. Paskibra
 - a. Juara harapan 1 logika PBB kelas XII sejabodetabek.
 - b. Penampilan terbaik tingkat SMK piala Taruna Mahardika sekabupatenBogor

3. Paduan Suara

- a. Juara III di Sekolah Bunda Gunung Putri Bogor.

SMK BINA PENDIDIKAN 2 bekerja sama dengan beberapa perusahaan dalam Praktek Kerja Dunia Usaha (PKDU), diantaranya adalah:

1. PT. Bukaka
2. PT. Tasoma Abadi
3. PT. TOA
4. PT. Alun
5. PT. Daihatsu
6. PT. AHM
7. PT. RMA
8. PT. Mitra Motor
9. PT. Aspek
10. PT. Karya Utama
11. PT. Internasional Macineri
12. PT. Intha Pratama
13. PT. PLN Persero
14. Kecamatan
15. Kelurahan
16. PT. Taman Bunga Wiladatika
17. PT. Indomaret
18. PT. Aftech Indonesia
19. PT. Manajemen Kota Wisata

20. PT. Mabel Tekindi

21. Mabes TNI

22. PT. Matahari

23. PT. Indi Fatma

4.1.2. Visi dan Misi SMK Bina Pendidikan 2

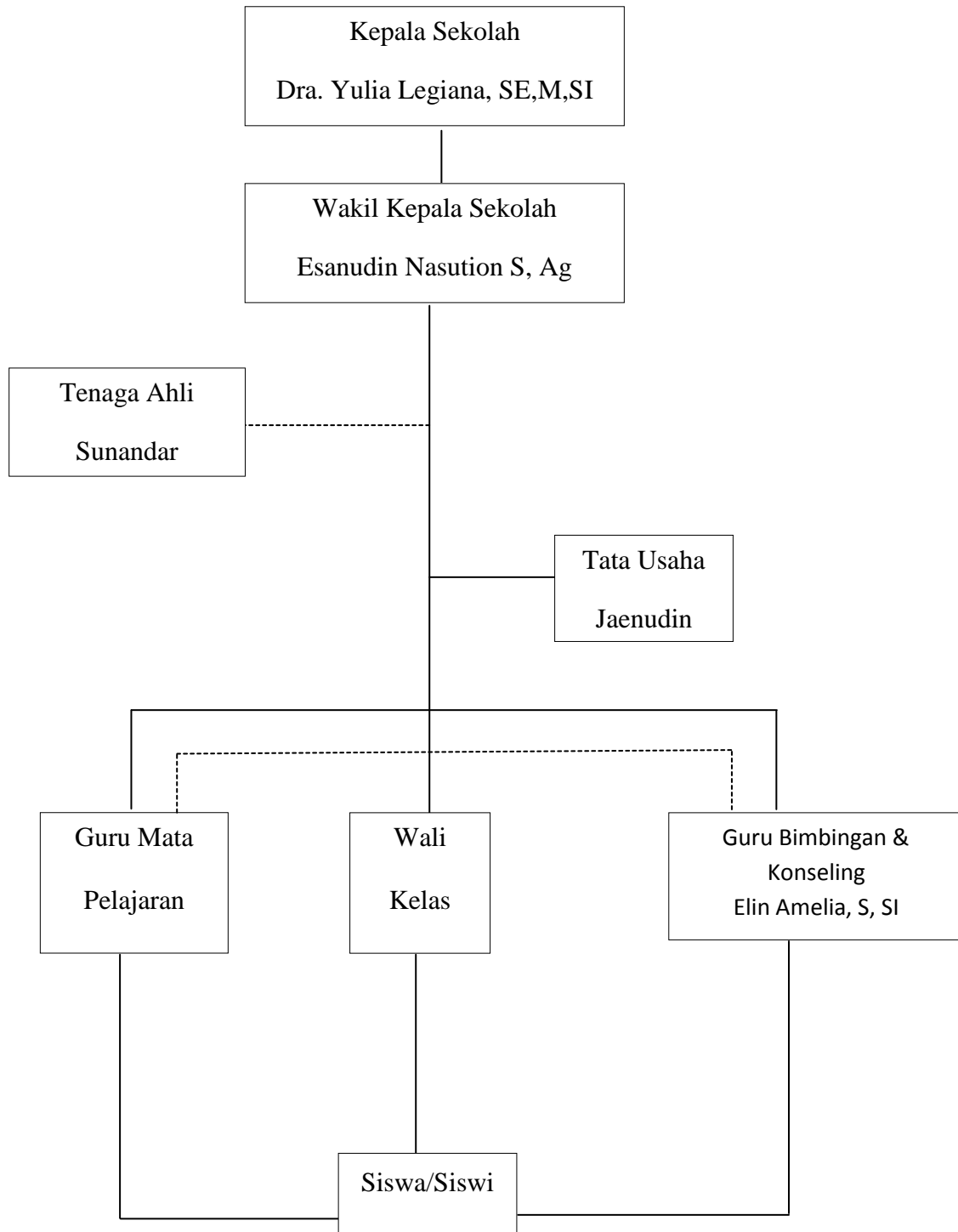
4.1.2.1. Visi SMK Bina Pendidikan 2

Membina, mengembangkan dan memberdayakan pendidikan, kelembagaan pendidikan dengan menerapkan manajemen pendidikan yang berbasis sekolah menuju pendidikan bertaraf Nasional dan Internasional.

4.1.2.2. Misi SMK Bina Pendidikan 2

Mengembangkan sistem pendidikan menengah kejuruan yang adaptif dan fleksibel, mengintegrasikan pendidikan menengah kejuruan yang berwawasan, bermutu dan berbasis kompetensi serta peningkatan SDM yang handal dan berkualitas bagi dunia usaha / industri dan masyarakat.

4.1.3. Struktur Organisasi SMK Bina Pendidikan 2



Gambar 4.1.3. Struktur Organisasi SMK Bina Pendidikan 2

Tugas dan Wewenang

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan di sekolah dan bertugas sebagai edukator, maneger, adminstrasi, supervisor, pemimpin, leader, inovator, motivator dan orang tua di sekolah.

a. Kepala Sekolah Selaku Edukator

Bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

b. Kepala Sekolah Selaku Manager

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan
- 4) Mengarahkan kegiatan
- 5) Melaksanakan evaluasi
- 6) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan
- 7) Menentukan kebijakan
- 8) Mengadakan rapat
- 9) Mengatur proses belajar mengajar
- 10) Mengambil keputusan
- 11) Mengatur administrasi ketatausahaan siswa, keuangan, sarana dan prasarana
- 12) Mengatur organisasi intraketenagaan
- 13) Mengatur organisasi intrasekolah

14) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

c. Kepala Sekolah Selaku Administrator

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Pengawasan
- 5) Kurikulum
- 6) Kesiswaan
- 7) Ketatausahaan
- 8) Ketenagaan
- 9) Keuangan
- 10) Perpustakaan
- 11) Laboratorium
- 12) Kantor
- 13) Ruang keterampilan
- 14) Bimbingan konseling
- 15) Unit kesehatan sekolah
- 16) OSIS
- 17) Serba guna
- 18) Media
- 19) Gedung

d. Kepala Sekolah Selaku Supervisor

- 1) Proses belajar mengajar

- 2) Kegiatan bimbingan konseling
 - 3) Kegiatan ekstrakurikuler
 - 4) Kegiatan ketatausahaan
 - 5) Kegiatan OSIS
- e. Kepala Sekolah Selaku Pemimpin/Leader
- 1) Dapat di percaya, jujur, dan bertanggung jawab
 - 2) Memiliki visi dan misi sekolah
 - 3) Mengambil keputusan, urusan internal dan eksternal sekolah
 - 4) Membuat, mencari, dan memahami gagasan baru
- f. Kepala Sekolah Selaku Innovator
- 1) Kegiatan belajar mengajar
 - 2) Bimbingan konseling
 - 3) Pengadaan
- g. Kepala Sekolah Selaku Motivator
- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja
 - 2) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk kerja
 - 3) Mengatur ruang labor yang kondusif untuk praktikum
 - 4) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar
 - 5) Mengatur halaman/lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur
 - 6) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan

- 7) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah dapat mendelegasikan kepada wakil kepala sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan melaksanakan program
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenangan
- 5) Pengkoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian indentifikasi dan pengumpulan data
- 8) Penyusunan laporan.

Wakil kepala sekolah bertugas membantu kepala sekolah dalam urusan-urusan sebagai berikut:

a. Kurikulum

- 1) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- 3) Mengatur penyusunan program pelajaran (program caturwulan, program satuan pelajaran, persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuain kurikulum)

- 4) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra-kurikuler
 - 5) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas dan pembagian raport serta STTB
 - 6) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran
 - 7) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
 - 8) Mengatur MGMP dan koordinator mata pelajaran
 - 9) Mengatur mutasi siswa
 - 10) Mengatur supervise administrasi dan akademis
 - 11) Menyusun laporan
- b. Kesiswaan
- 1) Mengatur program pelaksanaan bimbingan dan konseling
 - 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 6K (Keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kesehatan dan kerapian)
 - 3) Mengatur dan membina program pembinaan program pembinaan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS) dan Paskibra.
 - 4) Mengatur program pesantren kilat
 - 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
 - 6) Menyelenggarakan cerdas cermat, olahraga dan prestasi
 - 7) Menyeleksi calon untuk di usulkan mendapatkan beasiswa
- c. Sarana dan Prasarana

- 1) Merencanakan kebutuhan secara prasarana untuk menunjang proses belajarmengajar
- 2) Merencanakan program pengadayaan
- 3) Mengelolah perawatan,perbaikan,dan prasarana
- 4) Mengatur pembakuanya
- 5) Menyusun laporan

d. Hubungan Masyarakat (Humas)

- 1) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan dokumentasi
- 2) Menyusun rencana kerja
- 3) Mengumpulkan, menganalisa, menyajikan data dan informasi yang berhubungan dengan informasi dan dokumentasi
- 4) Mengelola dan menganalisa kotak saran internal dan eksternal

3. Tugas dan Fungsi Wali Kelas

Wali kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi:
 - a. Denah tempat duduk siswa
 - b. Papan absensi siswa
 - c. Daftar pelajaran kelas
 - d. Daftar piket kelas

- e. Buku absensi siswa
 - f. Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas
 - g. Tata tertib kelas
- 3) Penyusun atau pembuata statistik bulanan siswa
 - 4) Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (legger)
 - 5) Pembuatan catataan khusus tentang siswa
 - 6) Pencatatan mutasi siswa
 - 7) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar

4. Tugas dan Fungsi staf Guru

Guru bertanggung jawab kepada dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab seorang guru meliputi,

- 1) Membuat perangkat program pembelajaran
 - a. AMP
 - b. Program Tahunan
 - c. Program satuan pembelajaran
 - d. Program rencana pengajaran
 - e. Program mingguan guru
 - f. LKS
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, ulangan akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian

- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
 - 6) Mengisi daftar nilai siswa
 - 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam kegiatan proses belajar mengajar
 - 8) Membuat alat pembelajaran / alat peraga
 - 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
 - 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
 - 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
 - 12) Mengadakan pengembangan program pembelajaran dan menjadi tanggung jawabnya
 - 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil sebelum memulai pelajaran
 - 14) Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum
5. Tugas dan Fungsi Penjaga Perpustakaan Sekolah
- Pustaka sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:
- 1) Perencanaan pengadaan buku-buku dan bahan pustaka
 - 2) Pengurusan pelayanan perpustakaan
 - 3) Perencanaan pengembangan perpustakaan
 - 4) Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku dan bahan pustaka
 - 5) Inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku dan bahan pustaka
 - 6) Melakukan layanan bagi siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat
 - 7) Penyimpanan buku-buku perpustakaan

- 8) Menyusun tata tertib perpustakaan
- 9) Menyusun layanan pelaksanaan kegiatan-kegiatan perpustakaan secara bersekala.

6. Tugas dan Fungsi Penjaga Laboratorium

Pengelola laboratorium membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
- 2) Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
- 3) Memelihara dan perbaikan alat-alat laboratorium
- 4) Inventarisasi dan pengadministrasian peminjaman alat-alat laboratorium
- 5) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium

7. Tugas dan Fungsi Staf Tata Usaha

Kepala tata usaha sekolah mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- 2) Pengelolaan keuangan sekolah
- 3) Pengurusan ADM ketenagaan dan siswa
- 4) Pembinaan dan pengembangan karir disekolah
- 5) Penyusunan ADM perlengkapan sekolah
- 6) Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah
- 7) Mengkoordinasikan dan melaksanakan 6 K

- 8) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

8. Petugas Keamanan / Satpam

- 1) Mengatasi hal yang mengganggu keamanan dan ketertiban
- 2) Mengatur penyeberangan siswa, guru dan karyawan diwaktu pagi
- 3) Mengisi buku catatan kejadian
- 4) Mengantar tamu sekolah
- 5) Mengamankan pelaksanaan kegiatan sekolah
- 6) Menjaga kebersihan pos penjaga
- 7) Membantu parkir guru / karyawan dan tamu.
- 8) Menjaga ketenangan dan keamanan kompleks sekolah
- 9) Melaporkan kejadian secepatnya.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja SMK Bina Pendidikan 2. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 40 responden, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

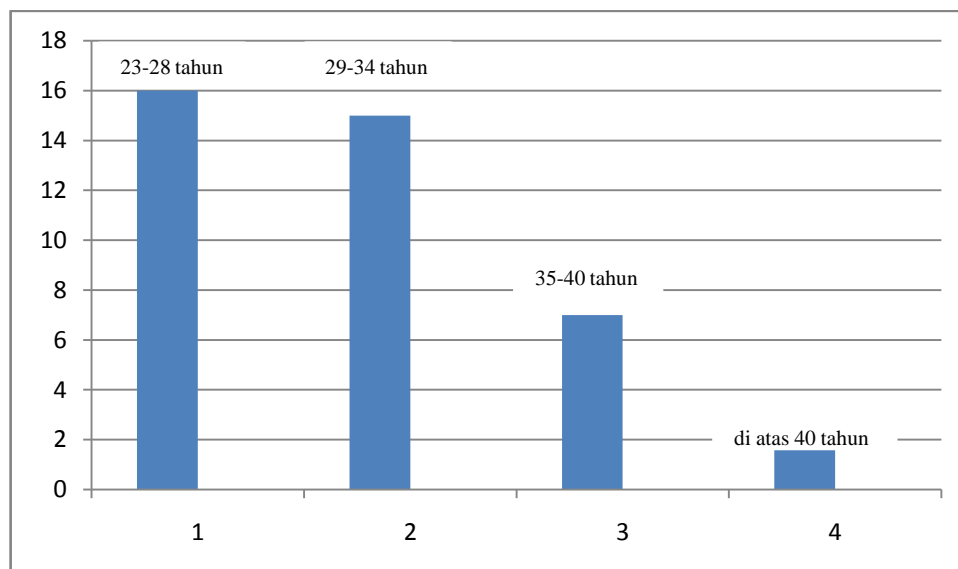
4.1.4.1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui sebaran usia guru SMK Bina Pendidikan 2.

Tabel 4.1.4.1. Hasil distribusi frekuensi usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	23-28 Tahun	16	40 %
2	29-34 Tahun	15	37 %
3	35-40 Tahun	7	18 %
4	Diatas 40 Tahun	2	5 %
	Total	40	100 %

Gambar 4.1.4.1. Grafik guru berdasarkan usia



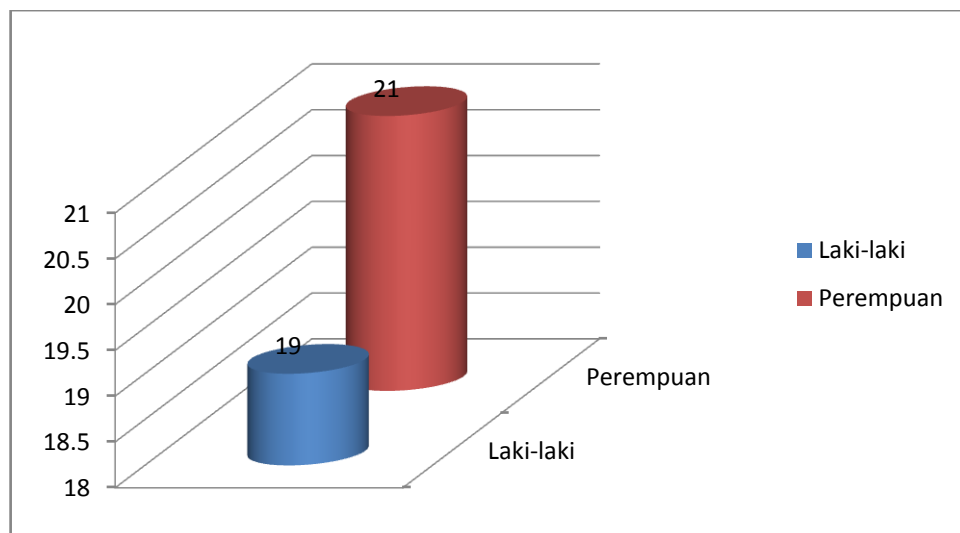
4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin guru SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana.

Tabel 4.1.4.2. Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	48 %
2	Perempuan	21	52 %
	Total	40	100 %

Gambar 4.1.4.2. Grafik guru berdasarkan jenis kelamin



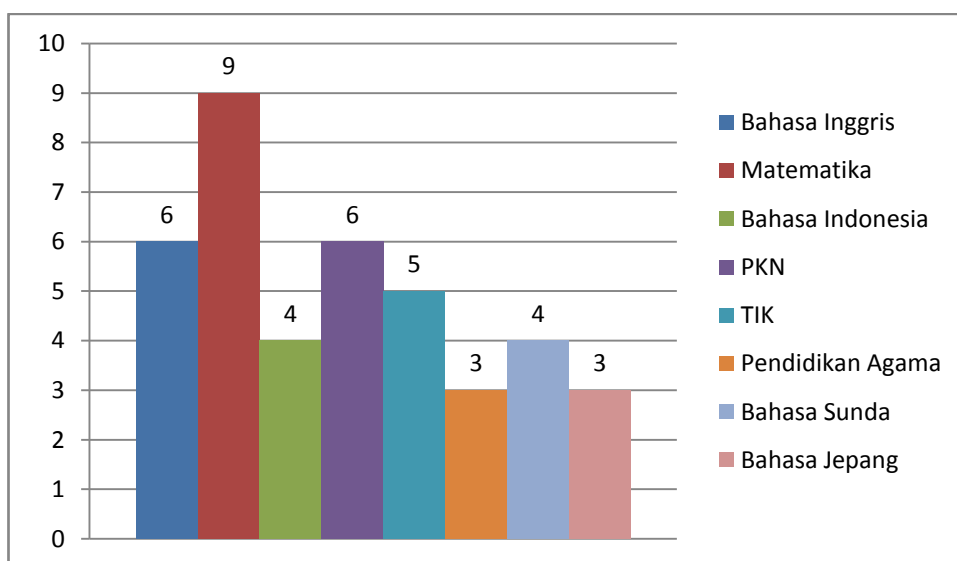
4.1.4.3. Karakteristik responden berdasarkan mata pelajaran yang diampu

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja guru SMK Bina Pendidikan 2 Ciangsana.

Tabel 4.1.4.3. Hasil distribusi frekuensi mata pelajaran yang diampu

No	Mata pelajaran yang di ampu	Frekuensi	Persentase (%)
1	Bahasa Inggris	6	15 %
2	Matematika	9	22.5 %
3	Bahasa Indonesia	4	10 %
4	PKN	6	15 %
5	TIK	5	12.5 %
6	Pendidikan Agama	3	7.5 %
7	Bahasa Sunda	4	10 %
8	Bahasa Jepang	3	7.5 %
	Total	40	100 %

Gambar 4.1.4.3. Grafik guru berdasarkan mata pelajaran yang diampu



4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172), bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

4.2.1.1. Uji Validitas Variabel (x_1) Motivasi

Dengan program *SPSS For Window Versi 21.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.2.1.1. Uji Validitas Variabel (X_1) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	26,1000	13,477	,676	,790
x.1.2	26,8000	14,215	,572	,806
x.1.3	26,1500	15,464	,431	,824
x.1.4	26,6250	13,933	,782	,780
x.1.5	26,7250	15,846	,396	,828
x.1.6	26,4500	13,331	,673	,791
x.1.7	26,4250	15,328	,473	,819
x.1.8	26,6500	16,182	,434	,823

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.

Responden 40 dengan item pernyataan 8 didapat r_{tabel} significancy $0,05 = 0,312$

Tabel 4.2.1.1. Hasi Uji Validitas Variabel (X_1) Motivasi Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2	0,572	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
3	0,431	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
4	0,782	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
5	0,396	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
6	0,673	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
7	0,473	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

8	0,434	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
---	-------	-------	------------------------------------

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

4.2.1.2. Uji validitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja

Dengan program *SPSS For Windows Versi 21.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.2.1.2. Uji Validitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x.2.1	27,1250	22,317	,615	,904
x.2.2	27,3250	21,661	,797	,887
x.2.3	27,2750	21,384	,864	,881
x.2.4	27,4250	22,866	,653	,900
x.2.5	27,3500	22,541	,664	,899
x.2.6	27,4250	23,994	,666	,900
x.2.7	27,0000	21,949	,640	,903
x.2.8	27,3000	22,113	,779	,889

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.

Responden 40 dengan item pernyataan 8 didapat r_{tabel} significancy 0,05 = 0,312

kesimpulan sebagai berikut :

Tabel 4.2.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2	0,797	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

3	0,864	0,312	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,653	0,312	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,664	0,312	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0,666	0,312	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,640	0,312	Valid (r-hitung > r-tabel)
8	0,779	0,312	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

4.2.1.3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru

Dengan program *SPSS For Windows Versi 21.0* pengujian validitas dengan *product moment*.

Tabel 4.2.1.3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja	26,3250	23,815	,520	,900
Kinerja	26,2250	22,333	,614	,893
Kinerja	26,4250	21,789	,853	,871
Kinerja	26,8500	22,849	,598	,894
Kinerja	26,6250	19,984	,823	,872
Kinerja	26,6500	22,490	,708	,884
Kinerja	26,6500	22,900	,718	,884
Kinerja	26,1750	22,917	,676	,887

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.

Responden 40 dengan item pernyataan 8 didapat $r_{tabel\text{significancy } 0,05} = 0,312$

kesimpulan sebagai berikut :

Tabel 4.2.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,520	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2	0,614	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
3	0,853	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
4	0,598	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
5	0,823	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
6	0,708	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
7	0,718	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
8	0,676	0,312	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Croncbach*.

4.2.2.1. Uji Reliabilitas Variabel (X_1) Motivasi

Dengan program *SPSS For windows Versi 21.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel.4.2.2.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X_1) Motivasi

		N	%
	Valid	40	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	8

Dari tabel 4.2.2.1 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0,828 > 0,600$ dengan r_{tabel} significancy 0,05 didapat dari 8 pernyataan $n = 40$ maka item-item pernyataan motivasi adalah reliable.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja

Dengan program *SPSS For Windows Versi 21.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2.2.2. Hasil Valid Reliabilitas Variabel (X_2) Disiplin Kerja

		N	%
	Valid	40	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	8

Dari tabel 4.2.2.2 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0,907 > 0,600$ dengan r_{tabel} significancy 0,05 didapat dari 8 pernyataan $n = 40$ maka item-item pernyataan Disiplin Kerja adalag reliable.

4.2.2.3. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru

Dengan program *SPSS For Windows Versi 21.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2.2.3. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

Dari tabel 4.2.2.3. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar $= 0,899 > 0,600$ dengan r_{tabel} signficancy 0,05 didapat dari 8 pernyataan $n = 40$ maka item-item pernyataan Kinerja Guru adalah reliable.

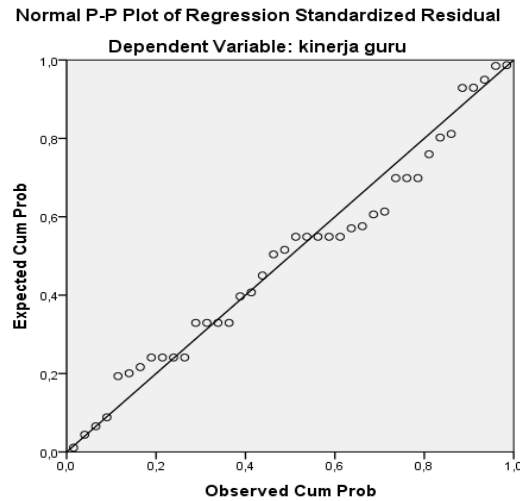
4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki dsitribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafikatau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghozali, 2006). Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Imam Ghozali, 2006) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2.3.1. Kurva Uji Normalitas



4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009: 119).

Tabel 4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasi	,600	1,667
	disiplin kerja	,600	1,667

a. Dependent Variable: kinerja guru

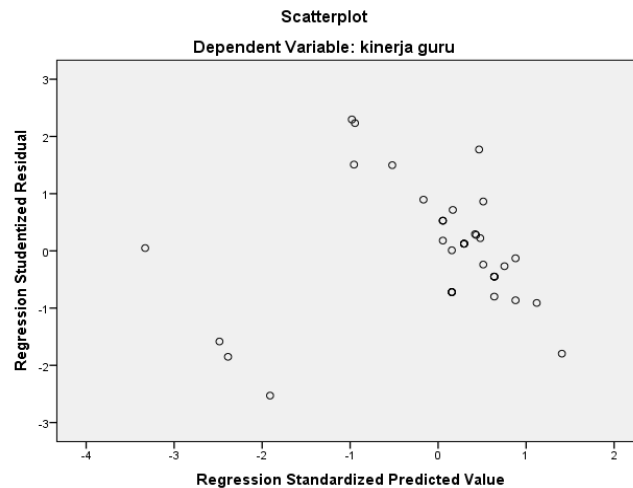
Dari tabel diatas terlihat nilai VIF untuk variabel (X_1) motivasi adalah = $1,667 < 10$ (tidak ada multikolinearitas), dari nilai VIF untuk variabel (X_2) disiplin kerja adalah = $1,667 < 10$ (tidak ada multikolinearitas), dan nilai tolerance variabel (X_1) motivasi adalah = $0,600 > 0,10$ (tidak terjadi multikolinearitas), dan nilai tolerance untuk variabel (X_2) disiplin kerja adalah = $0,600 > 0,10$ (tidak terjadi multikolinearitas).

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel indenpenden dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasiluji diatas level signifikan ($p > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($p < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

Gambar 4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas



4.2.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) = Variabel Kinerja Guru

X₁ dan X₂ = Variabel Independen = Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂, X_n = 0)

b = Koefisien (nilai peningkatan ataupun penurunan)

berdasarkan data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah melalui aplikasi program statistika *SPSS For Windows Versi 21.0* didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2.4. Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,727	,35039

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,974	2	6,487	52,839	,000 ^b
	Residual	4,543	37	,123		
	Total	17,517	39			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,279	,409		-,682	,499
	Motivasi	,557	,134	,450	4,162	,000
	disiplin kerja	,502	,108	,502	4,647	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,279 + 0,557X_1 + 0,502X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstan sebesar -0,279 artinya Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya adalah -0,279.
- b. Koefisien regresi berganda X_1 (Motivasi) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0,557 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y), semakin naik motivasi (X_1) maka semakin naik pula kinerja guru (Y).
- c. Koefisien regresi berganda X_2 (Disiplin Kerja) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0,502 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y), semakin naik disiplin kerja (X_2) maka semakin naik pula kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel Model Summary diatas diperoleh nilai koefisien korelasi

R = 0,861, Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara pengaruh variabel independen Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y) adalah sebesar **0,861**.

Koefisien determinan ganda atau **R square = 0,741** angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen Motivasi (X_1) dan

Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi variabel dependen Kinerja Guru (Y) sebesar **74,10 %**. Atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar **74,10 %**.

4.2.4.1. Uji t

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian secara individu variabel independen Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.279	.409		-.682	.499
	Motivasi	.557	.134	.450	4,162	.000
	disiplin kerja	.502	.108	.502	4,647	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

- a. Pengaruh parsial motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,557$.

Hipotesis statistic yang diajukan adalah :

H_a : Ada pengaruh secara parsial variabel motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

H_o : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Kriteria pengujian :

Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai Sig $<$ α (0,05), maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung $< t$ tabel atau nilai Sig $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung = 4,162 dengan probabilitas Sig = 0,000.

Karena t hitung (4,162) $> t$ tabel (1,684) atau nilai Sig (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

- b. Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0,502$.

Hipotesis statistic yang diajukan adalah :

H_a : Ada pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Kriteria pengujian :

Jika t hitung $> t$ tabel atau nilai Sig $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung $< t$ tabel atau nilai Sig $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai t hitung = 4,647 dengan probabilitas Sig = 0,000.

Karena t hitung (4,647) > t tabel (1,684) atau nilai Sig (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

4.2.4.2 Uji F

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y), maka dilakukan pengujian melalui Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan H_a dan H_0 dalam bentuk kalimat :

H_a : Ada pengaruh secara simultan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika f hitung > f tabel atau nilai Sig < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika f hitung < f tabel atau nilai Sig > α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,974	2	6,487	52,839	,000 ^b
	Residual	4,543	37	,123		
	Total	17,517	39			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 52,839 dengan probabilitas nilai Sig = **0,000**.

Ternyata nilai F hitung (**52,839**) > F tabel (**3,252**) atau nilai Sig (**0,000**) < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

4.2.5 Uji Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Menggunakan bantuan program *SPSS for Window Versi 21.0* terbentuk tabel uji korelasi determinasi sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,727	,35039

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

Hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,741. Hal ini berarti 74,1% variasi variabel kinerja guru dapat

dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisahnya yaitu 25,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan penelitian

Pengukuran variabel penelitian di lakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner telah valid dan reliabel, maka kuisioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Bina Pendidikan²

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel Motivasi diperoleh sebesar 4,162 dengan nilai sig 000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,162 > 1,684$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Bina Pendidikan 2. Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru menghasilkan korelasi sebesar 0,661 hal ini menunjukkan hubungan yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berada pada bab 2 yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan tata kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

4.1.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bina Pendidikan 2.

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 4,647 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung = 1,648 dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Bina Pendidikan 2. Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru menghasilkan korelasi sebesar 0,502 hal ini menunjukkan hubungan yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berada pada bab 2 yang dilakukan oleh Penelitian oleh Adilla Juita Siska (2014) dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

GURU PADA SMA NEGERI CANDUANG KABUPATEN AGAM ”. populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA NEGERI CANDUANG KABUPATEN AGAM yaitu sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode sensus pada masing-masing guru. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri Canduang Kabupaten Agam. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Bina Pendidikan 2

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window Versi 21.0* menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,839 sehingga F hitung >F tabel ($52,839 > 3,252$) dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Bina Pendidikan 2. Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar 0,741 atau 74,1%. Kesimpulan yang didapat variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 74,1% terhadap kinerja guru SMK Bina Pendidikan 2 sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Pada SMK Bina Pendidikan 2, mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SMK Bina Pendidikan 2. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin kurang baik pula kinerjanya.
2. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Pendidikan 2. Hal ini berarti, semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin kurang baik pula kinerjanya.
3. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Pendidikan 2. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi dan disiplin kerja maka semakin kurang baik kinerjanya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bina Pendidikan 2, maka penulis memberikan sara-saran sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

- Hendaknya sekolah dapat lebih tegas menindaklanjuti tindakan pelanggaran kedisiplinan untuk meningkatkan kelancaran kegiatan pembelajaran. Selain tindakan tersebut, sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru karena sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.
- Hendaknya guru dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kemampuan diri dalam mengelola kelas agar mencapai kinerja yang lebih baik. Dan selalu disiplin dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya atau dapat juga dikembangkan dengan variabel lain selain motivasi dan disiplin kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya. Dan disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain motivasi kerja dan disiplin kerja guru, misalnya dikaitkan dengan faktor pendidikan,

keterampilan, dan strategi pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida Rahmita Sari. 2013. "Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta". *Skripsi UNY*.
- As'ad, M., 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Empat, Liberty*, Yogyakarta.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks : Jakarta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M.S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephans. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Rohayati. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motto Beringin Abadi". *Skripsi. STIE IPWIJA*.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Suratman, Adji. 2003. *Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, Dan Persepsi tentang Penembangan Karir dan Keputusan Kerja Karyawan*. Ventura Volume 6 No.2.

Wursanto, I. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Lampiran 1

KUESIONER

Judul Tugas Akhir :

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bina
Pendidikan 2”

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda centang (\surd) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Pengisian jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

Keterangan :

- | | |
|--------|-----------------------|
| a) SS | : Sangat Setuju |
| b) S | : Setuju |
| c) KS | : Kurang Setuju |
| d) TS | : Tidak Setuju |
| e) STS | : Sangat Tidak Setuju |

4. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Mata pelajaran yang diampu :

A. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
2	Menerima tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
3	Perlengkapan dan peralatan sekolah lengkap.					
4	Tata ruang sekolah sesuai dan nyaman.					
5	Pemegang jabatan yang ada sudah sesuai dengan bidang masing-masing.					
6	Diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.					
7	Keinginan untuk dihormati dan dihargai atas prestasinya.					
8	Keinginan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.					

B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki tujuan yang jelas dalam proses mendidik.					
2	Kepala sekolah memberikan pengawasan yang aktif.					
3	Tugas guru sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan guru.					
4	Kepala sekolah memberikan contoh pemimpin yang baik.					
5	Hukuman diterapkan sama rata.					
6	Guru menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang diberikan.					
7	Seluruh guru diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan.					
8	Kepala sekolah memberikan sanksi sesuai kesepakatan bersama.					

C. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa					
2	Mendorong lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.					
3	Memberikan penjelasan materi pembelajaran dengan benar.					
4	Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.					
5	Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarieraan bukan kepada ijazah.					
6	Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.					
7	Menanggapi pertanyaan siswa dengan baik dan benar.					
8	Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin.					

