

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMK MADYA DEPOK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu

Program Studi Manajemen



Oleh :

JAMILAH

NIM : 2016511085

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Jamilah

NIM : 2016511085

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar dalam program sarjana ini maupun program lain.

Karya yang akan saya susun ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada pada diri saya, dan saya membuat karya ini semata-mata karena berusaha melakukan sesuatu yang berguna untuk orang banyak pada masa yang akan datang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari ternyata pertanyaan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau kembali dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 31 Agustus 2020

Jamilah
NIM : 2016511085

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jamilah

NIM : 2016511085

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Guru Pada SMK Madya Depok

Bogor, 31 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Y.I. Gunawan, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMK MADYA DEPOK**



JAMILAH

NIM: 2016511085

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari:

Hari: Selasa, 8 September 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen-Program Studi Manajemen.

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. <u>R. Fadjar Damanto, SE, MM</u>
Penguji 1 | .td tangan.....
Tanggal: |
| 2. <u>Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM</u>
Penguji 2 | .td tangan.....
Tanggal: |
| 3. <u>Y.I. Gunawan, MM</u>
Penguji 3 | .td tangan.....
Tanggal: |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana-Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal:

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin kerja merupakan Dua faktor yang diduga realatif besar dalam memepengaruhi kinerja guru pada SMK Madya Depok maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dab sisiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Madya Depok.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolahan data statistika SPSS dengan obyek penelitian dilakukan pada SMK Madya Depok dengan mengambil 34 orang sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan rumus tehnik sensus dengan menggunakan populasi karena jumlah responden kurang dari 100 orang. Pengambilan data dilakukan dengan istrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penelitian sangat tidak setuju samapai 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 SMK Madya Depok juga meningkat.

Kata kunci :

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Motivation and work discipline are two factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of teachers at SMK Madya Depok, so this research was carried out with the aim of knowing the effect of motivation and work discipline on the performance of teachers in Depok Madya Vocational School.

The research method used is statistical data processing application SPSS with the object of research carried out at SMK Madya Depok by taking 34 people as the research sample calculated by using the census technique formula using the population because the number of respondents is less than 100 people. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five research scales, strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis are used as analysis tools while hypothesis testing is done by using t-test and f-test.

The research resulted in three main findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) Motivation has a positive effect on teacher performance; 2) Work discipline affects teacher performance; 3) Motivation and work discipline together have a positive effect on teacher performance.

Based on these findings, to improve teacher performance it is recommended to provide motivation in the form of intensive or bonuses and good work discipline to improve teacher performance. Based on this positive relationship, it informs that the better the motivation and work discipline of the teachers, the better the performance of the teachers of SMK Madya Depok.

Keywords :

Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka proposal skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MADYA DEPOK” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, penyelesaian proposal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Y.I. Gunawan, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Guru-guru yang sudah meluangkan waktu untuk membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
6. Rekan – rekan mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen S1 khususnya kelas F14 malam dan kelas konsentrasi SDM.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan Doa, Dukungan dan Dorongan Semangat khususnya kepada Ibu saya Yanah, Suami saya Ahmad Junaedi, Anak saya M. Dzikri, Saudara saya Julianto, Ratna, Dian, dan Rosida.

8. Teman – teman yang selalu mendukung saya dan membantu saya khususnya kepada Bayu Setiawan, M. Rizky, Sawit Setiabudi, Sonia, Listiani, Sintya, Ratih Sanggarwati, Ulfa Aulia, Anggi, Desti.
9. Pihak lain yang penulis tidak bisa sebut satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan dapat mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 31 Agustus 2020

Jamilah

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.2. Penelitian Terdahulu	47
2.3. Kerangka pikir	52
2.4. Hipotesis Penelitian	58
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	60
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	63
3.3. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	65
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	67

3.5. Instrumentasi Variabel	69
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	71
BAB 4 HASIL PENELITIAN	77
4.1. Hasil Penelitian.....	77
4.2. Pembahasan Penelitian	96
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
5.1. Kesimpulan	120
5.2. Saran	121

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezberg”	23
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	61
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel	63
Tabel 3.4. Skala Model Likert.....	69
Tabel 4.1. Hasil distribusi frekuensi usia	92
Tabel 4.2. Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin	93
Tabel 4.3. Hasil distribusi frekuensi masa kerja	95
Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel (X1) Motivasi.....	97
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Motivasi Kerja	98
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel (X ₂) Disiplin Kerja.....	99
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel (X ₂) Disiplin Kerja	100
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru.....	101
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru	102
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel (X1) Motivasi	103
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel (X2) Disiplin Kerja	103
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru	104
Tabel 4.13. Uji Multikolinearitas	107
Tabel 4.14. Uji Autokorelasi	108
Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.16 Uji Analisis Koefisien Determinasi (r^2).....	112
Tabel 4.17. Uji F	113
Tabel 4.18. Uji t	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	57
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	62
Gambar 4.1. Stuktur Organisasi SMK Madya Depok	81
Gambar 4.2. Grafik guru berdasarkan usia	93
Gambar 4.3. Grafik guru berdasarkan jenis kelamin	94
Gambar 4.4. Grafik guru berdasarkan masa kerja.....	95
Gambar 4.5. Kurva Uji Normalitas	106
Gambar 4.6. Uji Heteroskedastisitas	109

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai pendidik profesional, menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, tugas utama guru adalah memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi peserta didik berdasarkan tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Abas, 2017: 3). Tiga tugas utama (tridarma) dari guru sebagai tenaga profesional adalah memberikan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat tersebut bertujuan untuk mewujudkan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme yang menjamin setiap warga negara mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Karena posisi strategis dari guru sebagai tenaga pengajar, maka motivasi kerja dan kinerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Dalam semua aspek kehidupan manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis. Mengapa demikian? Sebab pendidikan memiliki pengaruh terhadap perkembangan manusia, yaitu pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Bila dibandingkan dengan bidang lain seperti arsitektur dan ekonomi

yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, maka pendidikan memiliki keterkaitan secara langsung dengan pembentukan manusia. Artinya, melalui pendidikan akan ditentukan menentukan model manusia seperti apa yang akan dihasilkan. Lingkungan sebagai realitas sosial akan menentukan keberhasilan pendidikan manusia.

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa ketertarikan dan mengembakan semangat kerja yang optimal.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008 : 1). Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 67).

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Penelitian kinerja guru ini di landasi oleh penelitian terdahulu yaitu (Irawati:2017), dimana Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari berpengaruh signifikan.

Guna mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang baik, motivasi kerja dari guru menjadi salah satu faktor yang menentukan. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dari dalam guna melaksanakan kegiatan belajar-mengajar secara baik dan benar. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016: 201). Seorang yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan

menjadi isu yang sangat berkaitan, karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi pegawai (guru) agar termotivasi untuk bekerja. Pegawai (guru) yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal, jika didukung pula oleh kompensasi yang memadai. Pemberdayaan pegawai (guru) yang tepat akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja organisasi (Priansa, 2016: 199).

Motivasi bisa mendorong seorang guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai, yaitu menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi. Tidak setiap guru bersedia mengekspresikan kemampuannya secara penuh. Karenanya, masih diperlukan dorongan-dorongan dari pihak luar. Guna membangun atau menciptakan motivasi bekerja dalam sebuah organisasi, maka diperlukan komunikasi atau interaksi secara intensif antara guru dengan pimpinan maupun antarsesama guru.

Penelitian motivasi ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yaitu (Sukadi : 2016), dimana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1 Karangpanadan berpengaruh signifikan.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan

atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seseorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peran yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Penelitian disiplin kerja ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yaitu (Rismayani:2017), dimana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bina Pendidikan 2 berpengaruh signifikan.

Setiap lembaga perusahaan baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan pasti memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, diantaranya kehadiran, seluruh guru diwajibkan hadir sesuai dengan jam ketentuan masing-masing unit yang disesuaikan dengan jumlah jam belajar setiap tingkat pendidikan. Seluruh guru harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah seperti perangkat belajar mengajar.

Pada saat pelaksanaan, jika salah satu guru melanggar peraturan tersebut kepala sekolah berhak memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, surat peringatan, dikurangi beban jam mengajarnya ditahun pelajaran yang akan datang dan melaksanakan Berita Acara Pemeriksaan atau dikeluarkan dari sekolah. Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh guru.

SMK Madya Depok merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di Provinsi Jawa Barat. SMK Madya Depok memiliki 5 bidang keahlian yaitu Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP), Akutansi dan Keuangan Lembaga (AK), Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), Multimedia (MM). Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di SMK Madya Depok terdapat masalah yang ditemui diantaranya kedisiplinan kerja dan kinerja guru rata-rata belum optimal. Salah satunya ada beberapa guru-guru yang belum menerapkan kedisiplinan dengan benar karena kurang memahami arti kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Berdasarkan masalah tersebut penulis berinisiatif dan mencoba mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru pada SMK Madya Depok”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Sebagai salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi Strata I di STIE Ipwija Jakarta, serta implementasi teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan

sebagai bahan masukan serta evaluasi organisasi dalam penerapan kompetensi dikemudian hari.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian,

operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum SMK Madya Depok, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti bidang lainnya, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks.

Dengan semakin berkembangnya perusahaan, maka dibutuhkan pula tenaga kerja manusia yang semakin banyak dan peranan manajemen dalam perusahaan semakin besar, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada faktor tenaga kerja manusia yang ada dalam perusahaan. Tetapi bukan berarti faktor produksi lain yang ada dalam perusahaan dianggap tidak penting, karena semua faktor produksi yang ada dalam perusahaan saling menunjang dan berkaitan dalam usaha tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012:5), “Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan

pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Sutrisno (2010:5), “Manajemen sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.”

Menurut Hasibuan (2012:23), mengatakan “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. “

Mondy (2008:4), “Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.” Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Dessler (2008:5), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.”

Rachmawati (2008:3), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Dari beberapa definisi diatas yang sudah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127), menyatakan “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219), menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Uno (2010:10), menyatakan “Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.

Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), “Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”

Nawawi (2005 : 351) menyatakan “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”

Kemudian menurut M. Kadarisman (2012 : 278) menyatakan “Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”.

Dari definisi diatas ada beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.2.2. Kriteria Motivasi

Kriteria motivasi kerja karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan

balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
4. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
5. Pengadaan karyawan yang efektif.
6. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) tujuan motivasi yaitu “Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.

Menurut Hasibuan (2014:221) tujuan motivasi yaitu “Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2.4. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Menurut Rivai (2004:241-242), prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip Partisipasi

Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.

2. Prinsip komunikasi

Karyawan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui andil yang dimiliki karyawan

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer perlu memberikan otoritas kepada karyawan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan karyawan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Lebih banyak karyawan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

5. Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai karyawan, maka atasan telah berusaha menaikkan keinginan

karyawan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.5. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terusmenerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

a) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “Sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Menurut Siagian (2012:290), kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290), hubungan antar pribadi adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers*=faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

a) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290), ”Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Menurut Siagian (2012:290), “Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290), “Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290), “Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

Tabel 2.1.

Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezberg”

Faktor Intrinsik / Faktor Motivasi	Faktor Ekstrinsik / Faktor Higienis
1.Prestasi	1. Gaji
2.Pengakuan/Penghargaan	2. Kondisi Kerja
3.Pekerjaan itu sendiri	3. Kebijakan dan Administrasi
4.Tanggung jawab	4. Hubungan antar Pribadi
5.Pengembangan Potensi Individu	5. Kualitas Supervisi

Sumber : Robbins (2010:112)

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (hygiene) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.

1. Motivasi Terkait Dengan Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:202), seperti yang di kutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:331), membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis yang menimbulkan perilaku.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Merupakan konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4. *Equity* (Keadilan)

Merupakan model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait akan pertukaran antara pemberi kerja dan pekerja adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka menghasilkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan dan

usaha. Disisi outcomes dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

5. *Expectation* (Harapan)

Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Persepsi memegang peranan sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

- a) *Goals direct attention*, tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung fokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.
- b) *Goals regulate effort*, tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, merka juga memotivasi kita untuk bertindak. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.
- c) *Goals increase persistence*, ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.
- d) *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan umum karyawan pada umumnya akan mengharapkan adanya dukungan semangat berupa motivasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja.

2.1.2.6. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indicator 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 relative 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 pekerjaan 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, supervise 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. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*“ yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbulah keharusan-keharusan ataupun kewajibannya atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2010:825), “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), mengatakan “Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri.” Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Munurut Avin Fadila Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.

Selanjutnya A.S. Moenir (1995 : 94) menyatakan disiplin sebagai “suatu bentuk ketaatan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagi seorang pegawai yang tidak mematuhi salah satu saja dari peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya tersebut, akan dinilai bahwa pegawai tersebut telah melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Artinya

kedisiplinan dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap pegawai suatu organisasi atau perusahaann terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Perwujudan kedisiplinan itu dapat dilihat dan dinilai dari sikap, perilaku dan bentuk tanggungjawab pegawai yang pada akhirnya adalah mendukung situasai dan suasan kerja yang kondusif dan produktif.

Disiplin juga sangat penting artinya bagi guru. Ali Imron (1995 : 183) mengatakan “Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, temen sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan”. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Begitu juga di sekolah, seorang guru dituntut untuk selalu taat terhadap tata tertib yang berlaku karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611), terdiri dari empat faktor:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih

jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.1.3.3. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194) “Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma–norma yang berlaku.” Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi–dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap karyawan untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma–norma yang berlaku Mematuhi

semua peraturan organisasi dan norma–norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma–norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194), ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas

kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4. Kinerja Guru

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 14) menyatakan :

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah (2010 : 87) menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”.

Menurut Anwar Prabu Mengkunegara (2004 : 67) menyatakan : 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.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin

ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 43) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

1. Faktor Internal kinerja guru

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi Faktor eksternal kinerja guru.

2. Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan pendapat yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor dapat mempengaruhi, dapat mempengaruhi

baik buruknya kinerja pegawai. Jika kedua faktor selalu diperhatikan dan ditingkatkan diharapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

2.1.4.3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diperlakukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja actual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 29) mengemukakan :

Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penelitian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran

bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan meneilai, menganalisi hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.

2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru

bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.

3) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan

dengan fungsi sekolah/madarasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan menegembangkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat professional, artinya jabatan lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara

khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk kiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat professional 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 prooses pembelajaran dengan cara sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Mendorong lahirnya “Sumber daya manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- c. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- e. Memotivasi peserta didik, menghargai dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- f. Meningkatkan proses pembelajran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- g. Memberi perhatian kepada peserta didik.

- h. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kegunaan bukan kepada ijazah.
- i. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- j. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- k. Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin.

Sedangkan menurut LAN (2010) pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. LAN menentukan lima indikator yang dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi public dalam menyusun laporan kinerja, yaitu :

- 1) Masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran seperti : orang, dana, waktu, material, dan lain-lain.
- 2) Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waku kerja efektif/jam kerja hilang. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat keptuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama sehingga keempat indikator diatas mengukur kinerja pada level individu.

Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan koprofesionalannya dalam menjalankan profesinya. Menurut Suyud dalam Sugiyono (2010 : 153) kinerja professional guru diukur melalui : (1) penguasaan bahan ajar, (2) pemahaman karakteristik siswa, (3) penguasaan pengelolaan kelas, (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran, (5) penguasaan evaluasi pembelajaran, (6) Kepribadian.

Kinerja guru dibuktikan dengan kompetensi yang dimiliki guru dalam menunjang tugas dan perannya dalam meningkatkan pendidikan. Standar kompetensi guru terdapat dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang terdiri dari :

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Hal tersebut bermplikasi bahwa seorang guru harus mamapu menguasai teori belajar prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter,

sifat dan interest yang berbeda. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati adalah :

- a. Menguasai karakter peserta didik dari fisik, moral, spiritual, social, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang dimampu.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informatika dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan pesertadidik.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

2) Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah :

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukuman, social, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan teladan bagi pesrta didik dan masyarakat
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Profesional

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan social dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan social meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah :

- a. Menguasai materi, stuktur, konsep, dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang dimampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang dimampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi professional yaitu kemampuan yang harus di milik guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek :

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah terangkum ditabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Irawati 2017)	Kinerja Guru	Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variable Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari.
2..	(Junawan 2017)	Kinerja Guru	Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP dan SMA AL- Firdaus Kartasura.

3.	(Fadli dkk 2018)	Kinerja Guru	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Determinan Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu.
4.	(Yusuf dan Suci 2019)	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara.
5.	(Shoim dkk 2019)	Kinerja Guru	Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Analisis Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP AL-Islam 1 Surakarta.

6.	(Ngiode 2016)	Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo.
7.	(Indriyani 2019)	Kinerja Guru	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negri Sekecamatan Warungasem Kab. Batang.
8.	(Pratomo 2018)	Kinerja Guru	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al-Khoiriyyah Kota Semarang.

9.	(Eri Agustin 2015)	Kinerja Guru	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin Kec. Kajen Kab. Pekalongan.
10.	(Sukadi 2016)	Kinerja Guru	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1 Karangpandan.
11.	(Sulfa dan Nerlin 2017)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja Guru berpengaruh signifikan bidang studi Pkn	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Disiplin Kerja Guru Bidang Studi Pkn Di SMP Negeri 5 Kendari.
12.	(Yahya 2014)	Kinerja Guru	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar.

13.	(Manasikana 2019)	Kinerja Guru	Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara.
14.	(Rismayani 2017)	Disiplin Keraja	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Analisi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bina Pendidikan 2.
15.	(Herlina 2017)	Kinerja Guru	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Pegawai SMK Negeri 4 Lubuklinggau.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat dua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru). Dalam

penelitian ini ingin melihat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Madya Depok, sehingga adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK Madya Depok.

Dalam jurnal penelitian menurut Irawati (2017), Adi Junawan (2017), Uus MD Fadli, Dini Dewanti dan Asep Jamaludin (2018), Tamzilyusuf dan Gita Suci (2019), Isnarizal Shoim, Eny Kustiyah dan Sudarwati (2019), menjelaskan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Oleh sebab itu kinerja guru sangat penting karena mempengaruhi sekolah dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan harus mampu meningkatkan disiplin kerja yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja guru dan lebih lanjut akan berimbas baik pula terhadap pencapaian tujuan sekolah. Sejalan dengan hal itu pemberian motivasi pada guru SMK Madya Depok diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja yang berakibat pada peningkatan kinerja guru. Sehingga mampu meningkatkan kualitas sekolah dan stabilitas sekolah dapat dijaga. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dalam jurnal penelitian menurut Syafrin Ngide (2016), Noviana Indriyani (2019), Bayu Bagas Pratomo (2018), Eri Agustin (2015), Sukardi (2016), menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap orang tentunya memiliki keinginan yang kuat untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, orang termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Yang terjadi di SMK Madya Depok yaitu rendahnya motivasi untuk guru, motivasi kerja juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja didalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang paling penting, karena dapat meningkatkan semangat para guru untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri dan memperoleh kinerja guru yang baik. Namun pada kenyataannya di sekolah SMK Madya Depok banyak guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, seperti guru yang kurang inisiatif yang selalu menunggu perintah dari atasan untuk bekerja, dan apabila tidak ada perintah tidak adanya keinginin dari diri guru untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan

tidak ada motivasi kerja baik dalam diri guru tersebut maupun dalam diri pimpinan yang tidak memberikan motivasi kepada para guru SMK Madya Depok, sehingga para guru SMK Madya Depok tidak memiliki kepuasan dan kinerja guru yang rendah pula serta menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Konsep yang berkaitan dengan kinerja guru ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor instrinsik seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Dan faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Oleh karena itu diduga bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagi seorang pegawai yang tidak mematuhi salah satu saja dari peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya tersebut, akan dinilai bahwa pegawai tersebut telah melakukan tindakan yang melanggar disiplin.

Dalam jurnal penelitian menurut Harun Sulfa dan Nerlin (2017), Muh. Hasrul Yahya (2014), Arina Manasikana (2019), Rismayani (2017), Visca Herlina (2017),

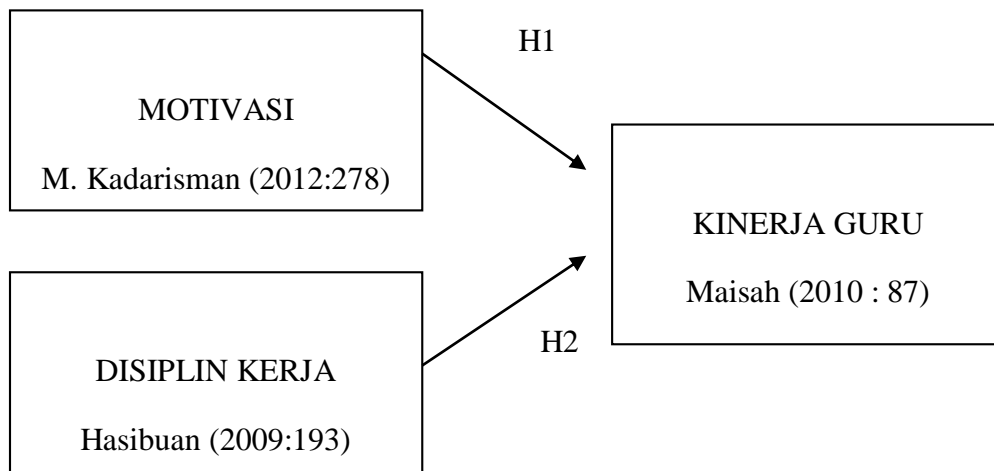
menjelaskan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan guru terhadap seluruh aturan yang ada di suatu sekolah. Oleh sebab itu disiplin kerja guru sangat penting karena berpengaruh bagi suatu sekolah. Yang terjadi di SMK Madya Depok yaitu rendahnya disiplin kerja, disiplin kerja sangat lah penting untuk memaksimalkan kinerja guru. Namun pada kenyatannya di SMK Madya Depok banyak guru yang tidak disiplin kerja, seperti mengajar yang datang tidak tepat waktu, guru yang terlalu banyak mengobrol pada jam kerja, dan guru yang datang terlambat memperlihatkan bahwasannya diri mereka kurang memiliki disiplin kerja untuk datang ke sekolah tepat waktu. Waktu yang ditetapkan sekolah adalah pukul 06.40–15.00 WIB, namun lebih banyak guru yang tidak datang tepat waktu. Dan yang terakhir yaitu guru yang sering tidak tepat waktu dalam mengajar mengakibatkan para murid tidak disiplin dalam kelas dan sampai saat ini belum terselesaikan. Ketidaksiplinan guru dalam masuk sekolah dan tepat waktu dalam mengajar berdampak pada kinerja. Hal ini tentunya membuat kinerja guru kurang maksimal. Konsep yang berkaitan dengan disiplin kerja ditentukan oleh tiga unsur yaitu selalu datang tepat waktu dan pulang pada tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan sekolah dan norma-norma yang berlaku. Oleh karna itu diduga bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMK Madya Depok.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Alur Pikir



Alur	Sumber
Kinerja Guru	Irawati (2017), Adi Junawan (2017), Uus MD Fadli, Dini Dewanti dan Asep

	Jamaludin (2018), Tamzilyusuf dan Gita Suci (2019), Isnarizal Shoim, Eny Kustiyah dan Sudarwati (2019).
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	Syafrin Ngiode (2016), Noviana Indriyani (2019), Bayu Bagas Pratomo (2018), Eri Agustin (2015), Sukadi (2016).
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	Harun Sulfa dan Nerlin (2017), Muh. Hasrul Yahya (2014), Arina Manasikana (2019), Rismayani (2017), Visca Herlina (2017).

2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok. Oleh karna itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK Madya Depok yang beralamat di Jalan Raya Leuwinanggung No.111 Rt.03/02 Kelurahan Leuwinanggung Kecamatan Tapos Kota Depok. Alasan peneliti mengadakan penelitian di SMK Madya Depok karena peneliti menemukan masalah yang terkait dengan judul penelitian di sekolah tersebut, sebelumnya peneliti sudah melakukan observasi dilapangan.

3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020, dengan sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Pengumpulan data																								
4	Analisa data																								
5	Penyusunan Laporan																								

3.1.3. Desain Penelitian

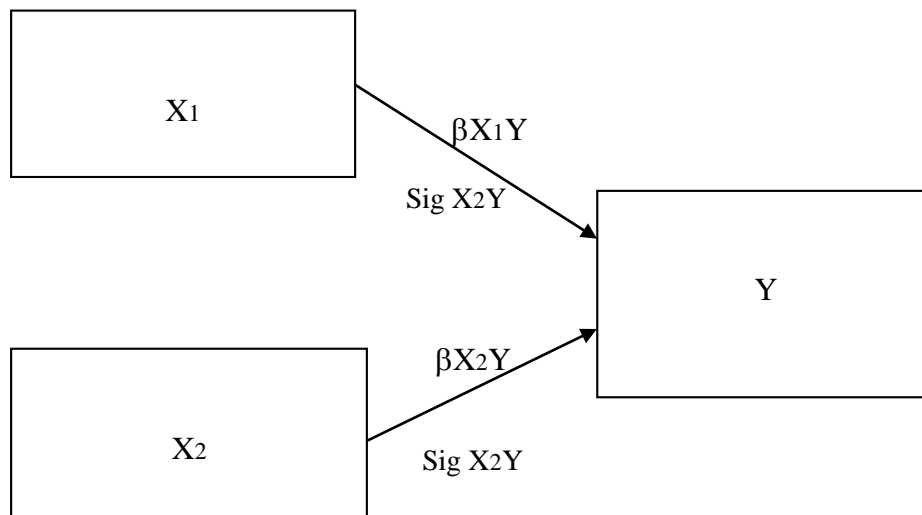
Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, Obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011 : 60-64). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel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

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

2. Variabel terikat (*dependent variabel*) 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 3.1
Desain Penelitian



Keterangan :

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Gur

3.2. Operasionalisasi Variabel

Sesuai Judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Madya Depok”.

Variabel X₁ : Motivasi

Variabel X₂ : Disiplin Kerja

Variabel Y : Kinerja Guru

Tabel 3.3.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. (M. Kadarisman 2012:278)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri 	Skala Likert

Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlak. (Hasibuan 2009:193)	<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 	Skala Liket
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,	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan mutu pembelajaran b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan c. Menata pendayagunaan proses pembelajaran d. Membina peserat didik yang menghargai nilai-nilai unggul e. Memotivasi 	Skala Liket

	2006:67)	peserta didik f. Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin	
--	----------	--	--

Sumber : Data oleh peneliti

3.3. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), “Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Populasi adalah sekelompok objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu dan dapat dikategorikan kedalam objek tersebut berupa manusia, dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Sedangkan yang dimaksud dengan sasaran populasi adalah objek penelitian yang akan digunakan untuk menjadi sasaran penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMK Madya Depok berjumlah 34 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), “Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Apa yang dipelajari dari sampel,

kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* atau mewakili.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili).

3.3.3. Metode Sampling

Menurut Nursalam (2008:93), “Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian.” Teknik penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.3.4. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode Studi Kasus. Dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam organisasi berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang didukung dengan penelitian kualitatif. Maksudnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh maka diperlukan jenis kuantitatif dengan analisis statistik, sedangkan dalam penguraian verbalnya menggunakan pendeskripsian yaitu jenis kualitatif.

Data empirik yang diperlukan yaitu :

1. Data Primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data sendiri. Data primer dapat dibedakan sebagai berikut:
 - 1) Data kuantitatif berupa data-data yang berbentuk angka, misalnya biaya pengujian bahan, pendapatan, dan lain-lain.
 - 2) Data kualitatif berupa data yang tidak berbentuk angka, misalnya; landasan teori atau uraian secara deskriptif.
2. Data Sekunder yaitu data yang merupakan pendukung yang dapat diperoleh dari luar yaitu berupa buku, majalah, dan referensi lainnya.

3.3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket

Sering pula metode angket disebut pula sebagai teknik kuesioner atau dalam Bahasa Inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan). Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.

2. Metode Observasi

Metode Observasi yaitu memperhatikan obyek penelitian secara langsung. Dalam hal ini penulis melakukan cara pengumpulan data dengan cara pencatatan sistimatis di dalam pengamatan secara langsung terhadap para guru di SMK Madya Depok.

3.3.6. Skala Pengukuran

Skala untuk instrumen penelitiannya menggunakan Skala Likert karena penelitian ini merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek. Sugiyono (2010:132), berpendapat bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item menggunakan Skala Likert. Terdapat lima pilihan dalam Skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.5. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner.

Uji instrument penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, untuk memastikan kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reability Analysis* menggunakan *software SPSS version 24.0*.

1. Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r table (harus lihat r tabel) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r table. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0.3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.3.7. Metode Analisis

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu menggunakan Normal P-P plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui

bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 residual berdistribusi berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0.05 .

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (*independent*). Tidak terjadi multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan menilai VIF dan tolerance yaitu jika:

- Nilai toleransi seluruh variabel independent mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independent berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji Asumsi Autokorelasi untuk memastika tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin–Watson dasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$: Tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$: Tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$: Tidak terjadi Autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$: Terjadi Autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

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

3.3.7.1. Analisis Regresi

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Guru}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

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

3.3.8. Pengujian Hipotesis

3.3.8.1. Uji F

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak
2. $H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

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

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.

3.3.8.2. Uji t

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

1. Uji hipotesis pertama.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Madya Depok.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum SMK Madya Depok

Yayasan SMK MADYA DEPOK berdiri sejak tahun 2005, 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. Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP)
2. Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP)
3. Akutansi dan Keuangan Lembaga (AK)
4. Rekayasa Perangkat Lunak (RPL)
5. Multimedia (MM)

Sekolah SMK MADYA DEPOK, seperti sekolah yang lainnya, dimana setiap sekolah telah menyediakan kegiatan ekstrakurikuler, diantaranya adalah :

1. Tekondo
2. PMR
3. Bulu Tangis
4. Pramuka
5. Paskibra
6. MTQ

Dalam kegiatan ekstrakurikuler, SMK MADYA DEPOK. Cukup berprestasi dalam beberapa kegiatan, diantaranya adalah :

1. Paskibra : juara harapan II dan Latihan Terbaik lomba PBB dasar tingkat SMA/ sederajat Sejabodetabek tahun 2018
2. Bulu tangkis : Juara II ganda putri Batas CAP DKR Tapos 2018
3. Tekondo : Juara III kelas C Putra SMA/ Sederajat keseluruhan pelajar Sekota Depok 2012
4. MTQ : Juara 1 MTQ pensi PAI Tingkat SMK Depok 2014

SMK MADYA DEPOK bekerja sama dengan beberapa perusahaan dalam Praktek Kerja Dunia Usaha (PKDU), diantaranya adalah :

1. PT. Superindo
2. PT. Hypermart
3. PT. Giant
4. Bank BTN

5. Bank BJB
6. PT. ONI
7. Kantor Pajak Depok
8. PT. Bukaka
9. PT. About
10. PT. Lemindo
11. PT. Xakti
12. PT. Mercedes
13. PT. Karya Cantika
14. UKS
15. Telkom
16. Radar Depok
17. PT. Clevio
18. PT. Bonet
19. PT. TOA
20. PT. PLN Persero

4.1.2. Visi dan Misi SMK MADYA DEPOK

4.1.2.1. Visi SMK MADYA DEPOK

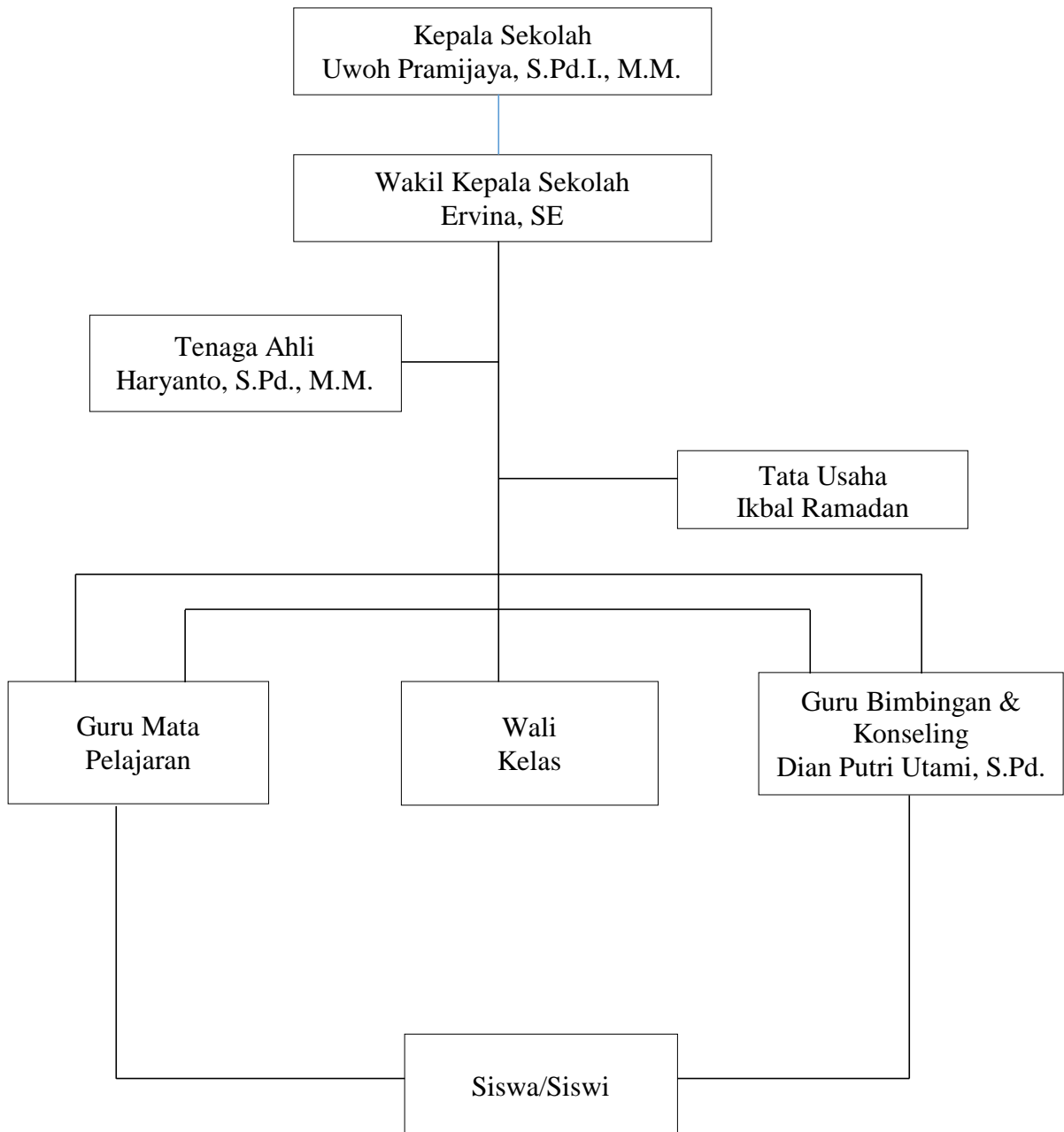
Menjadikan pusat pendidikan kejuruan SMK Madya Depok sebagai lembaga pendidikan terpercaya yang mengutamakan profesionalisme, kualitas dan selalu bertumbuh dengan mengedepankan akhlakul karimah.

4.1.2.2. Misi SMK MADYA DEPOK

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran pelatihan serta pengabdian secara profesional untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermoral
2. Menyiapkan siswa agar mampu memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional
3. Menyiapkan tamatan agar menjadi warga Negara yang produktif, adatif dan kreatif.

4.1.3. Struktur Organisasi SMK MADYA DEPOK

Gambar 4.1. Stuktur Organisasi SMK Madya Depok



Tugas dan Wewenang

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah bertugas sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan di sekolah dan bertugas sebagai edukator, maneger, administrasi, 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 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) Gudang

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 dipercaya, 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 kerja
- 2) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikan
- 3) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar
- 4) Mengatur halaman/lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur
- 5) Menciptkan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan

- 6) 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) Penghargaan
- 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 pembelajaran

- 3) Mengatur penyusunan program pelajaran (program catur wulan, program satuan pelajaran, persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuaian kurikulum)
- 4) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler
- 5) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas dan pembagian rapot 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 Kerapihan)
- 3) Mengatur dan membina 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) Meneyeleksi calon untuk di usulkan mendapatkan beasiswa

c. Saran dan Prasarana

- 1) Merencanakan kebutuhan secara prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- 2) Merencanakan program pengadaan
- 3) Mengelola perawatan, perbaikan dan prasarana
- 4) Mengatur pembakuannya
- 5) Menyusun laporan

d. Hubungan Masyarakat (Humas)

- 1) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pendoman 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 absen siswa
 - c. Daftar pelajaran siswa
 - d. Daftar piket kelas
 - e. Buku absensi siswa
 - f. Suku kegiatan pembelajaran/buku kelas
 - g. Tata tertib kelas
- 3) Menyusun atau pembuatan statistik bulanan siswa
- 4) Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (legger)
- 5) Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- 6) Pencatatan mutasi siswa
- 7) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar

4. Tugas dan Fungsi Staf Guru

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

- a. Membuat prangkat program pembelajaran
 - a) AMP
 - b) Program Tahunan
 - c) Program setaun pembelajaran
 - d) Program rencana pengajaran
 - e) Program mingguan guru
 - f) LKS
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, ulangan akhir.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengisi daftar nilai siswa
- g. Melaksanakan keguatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam kegiatan proses belajar mengajar
- h. Membuat alat pembelajaran/ alat peraga
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- k. Melaksanakan tugas tertentu disekolah
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran dan menjadi tanggung jawabnya
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil sebelum memulai pelajaran

- n. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum

5. Tugas dan Fungsi Penjaga Perpustakaan Sekolah

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

- a. Perencanaan pengadaan buku-buku dan bahan pustaka
- b. Pengurusan pelayanan perpustakaan
- c. Perencanaan pengembangan perpustakaan
- d. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku dan bahan pustaka
- e. Inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku dan bahan pustaka
- f. Melakukan layan bagi siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat
- g. Penyimpanan buku-buku perpustakaan
- h. Menyusun tata tertib perpustakaan
- i. Menyusun layanan pelaksanaan kegiatan-kegiatan perpustakaan secara berkala.

6. Tugas dan Fungsi Penjaga Laboratorium

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

- a. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
- b. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
- c. Memeliharaan dan perbaikan alat-alat laboratorium
- d. Inventarisasi dan pengadministrasian peminjam alat-alat laboratorium

- e. 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 dan kegiatan-kegiatan sebagai

berikut :

- a. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- b. Pengelolaan keuangan sekolah
- c. Pengurusan ADM ketenagaan dan siswa
- d. Pembinaan dan pengembangan karir disekolah
- e. Penyusunan ADM perlengkapan sekolah
- f. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah
- g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 6K
- h. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

8. Tugas Keamanan/ Satpam

- a. Mengatasi hal yang mengganggu keamanan dan ketertiban
- b. Mengatur penyebrangan siswa, guru dan karyawan diwaktu pagi
- c. Mengisi buku catetan kejadian
- d. Mengantar tamu sekolah
- e. Mengamankan pelaksanaan kegiatan sekolah
- f. Menjaga kebersihan pos penjaga
- g. Membantu parkir guru/ karyawan dan tamu

- h. Menjaga ketenangan dan keamanan komplek sekolah
- i. Melaporkan kejadian secepatnya.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang ada di SMK Madya Depok. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 34 responden, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama kerja.

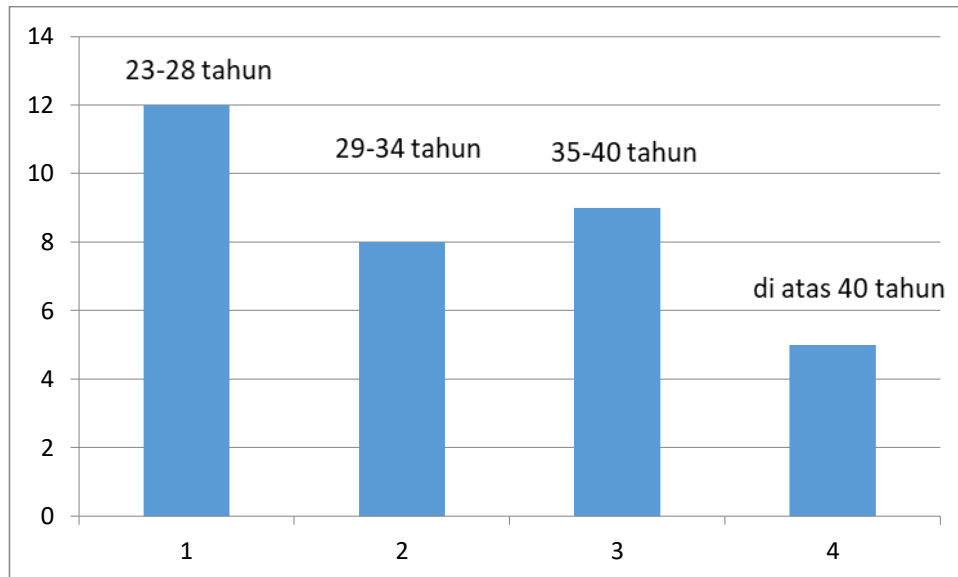
4.1.4.1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui berapa usia guru SMK Madya Depok.

Tabel 4.1. Hasil distribusi frekuensi usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	23-28 Tahun	12	35%
2	29-34 Tahun	8	24%
3	35-40 Tahun	9	26%
4	Diatas 40 Tahun	5	15%
	Total	34	100%

Gambar 4.2. Grafik guru berdasarkan usia



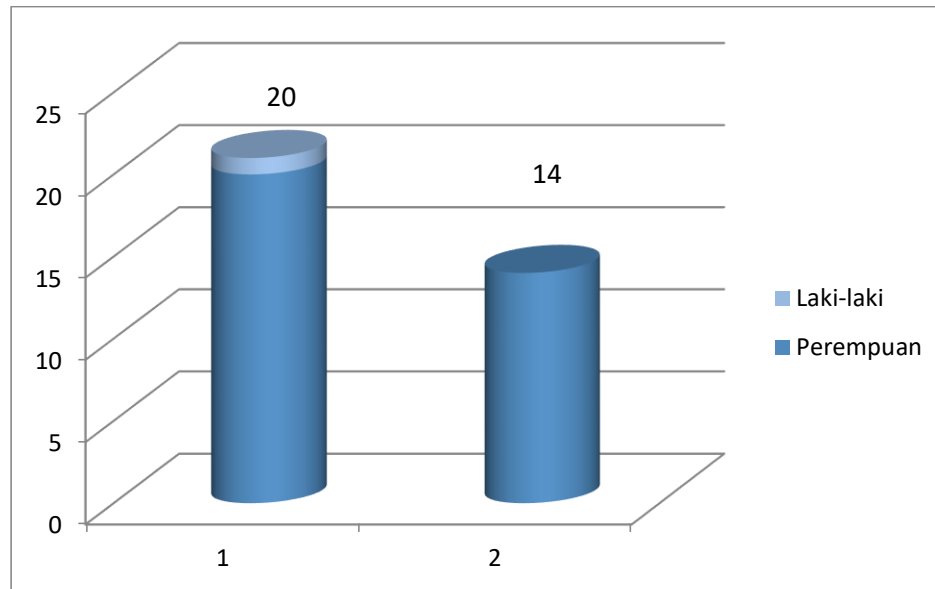
4.1.4.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin guru SMK Madya Depok.

Tabel 4.2. Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	59%
2	Perempuan	14	11%
	Total	34	100%

Gambar 4.3. Grafik guru berdasarkan jenis kelamin

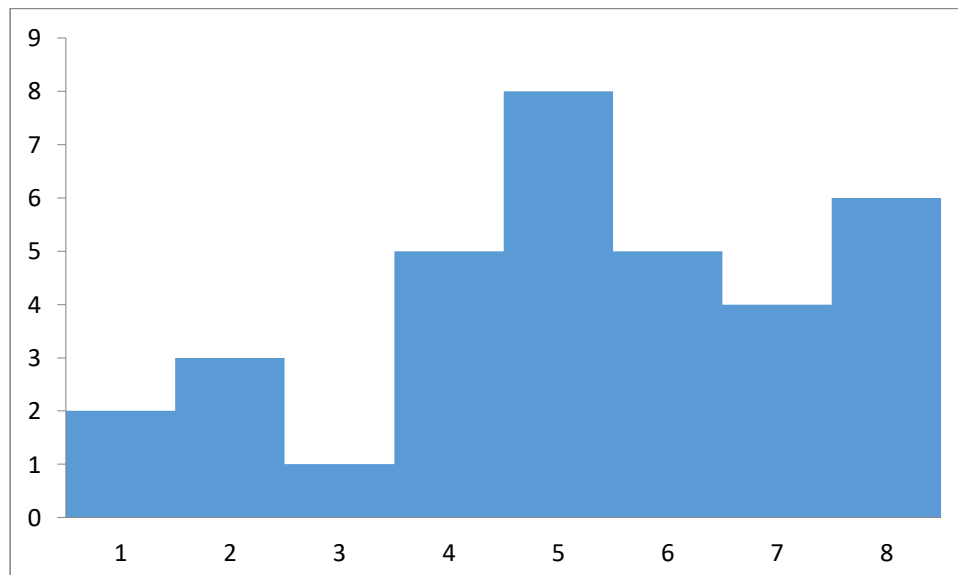


4.1.4.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja guru SMK Madya Depok.

Tabel 4.3. Hasil distribusi frekuensi masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dibawah 1 Tahun	2	6%
2	1-2 Tahun	3	8%
3	3-5 Tahun	1	2%
4	6-7 Tahun	5	15%
5	8-9 Tahun	8	24%
6	10-11 Tahun	5	15%
7	12-13 Tahun	4	12%
8	14-15 Tahun	6	18%
	Total	34	100%

Gambar 4.4. Grafik guru berdasarkan masa kerja

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenrannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172), bahwa “validasi berarti instrument 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 $r_{hitung} > r_{table}$, maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

4.2.1.1. Uji Validitas Variable (x_1) Motivasi

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

Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel (X₁) 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	27.12	12.410	.703	.758
X1_2	27.91	14.204	.333	.812
X1_3	27.24	14.064	.343	.811
X1_4	27.71	13.487	.645	.773
X1_5	27.94	14.057	.389	.803
X1_6	27.47	13.105	.568	.778
X1_7	27.18	11.665	.705	.754
X1_8	27.53	12.742	.535	.783

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2020

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

Responden 34 dengan item pertanyaan 8 didapat r_{tabel} signficancy 0,05 = 0,329

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel (X₁) Motivasi Kerja

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,703	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0,333	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0,343	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,654	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,389	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0,568	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,705	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
8	0,535	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

4.2.1.2 Uji Validitas Variable (X₂) Disiplin Kerja

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

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel (X₂) 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
X2_1	27.50	24.258	.590	.930
X2_2	27.85	21.644	.880	.907
X2_3	27.79	21.926	.874	.907
X2_4	27.88	24.107	.725	.920
X2_5	27.85	23.220	.740	.918
X2_6	27.97	24.817	.668	.924
X2_7	27.47	23.469	.653	.925
X2_8	27.82	21.968	.892	.906

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2020

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

Responden 34 dengan item pertanyaan 8 didapat r_{tabel} signficancy 0,05 = 0,329

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂) Disiplin Kerja

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,590	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0,880	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0,874	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,725	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,740	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0,668	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,653	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
8	0,892	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

4.2.1.2. Uji Validitas Variable (Y) Kinerja Guru

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

Tabel 4.8. 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
Y_1	26.88	15.561	.427	.840
Y_2	26.74	14.807	.500	.832
Y_3	27.00	14.970	.783	.804
Y_4	27.50	15.591	.444	.837
Y_5	27.18	13.301	.715	.801
Y_6	27.26	14.564	.610	.817
Y_7	27.26	15.049	.601	.818
Y_8	26.76	14.973	.583	.820

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2020

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

Responden 34 dengan item pertanyaan 8 didapat r_{tabel} signficancy 0,05 = 0,329

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,427	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0,500	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0,783	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,444	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,715	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0,610	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,601	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)
8	0,583	0,329	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas 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*.

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel (X1) Motivasi

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.810	8

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Dari table 4.2.2.1 terlihat nilai cronbach's alpa sebesar = $0,807 > 0,600$ dengan rtabel significancy 0,05 didapat dari 8 pertanyaan $n = 34$ maka item-item pernyataan motivasi adalah reliable.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas Variabel (X₂) Disipilin Kerja

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

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel (X2) Disiplin Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.927	8

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Dari table 4.2.2.2 terlihat nilai cronbach's alpa sebesar = $0,927 > 0,600$ dengan rtabel significancy 0,05 didapat dari 8 pertanyaan n = 34 maka item-item pernyataan Disiplin Kerja adalah reliable.

4.2.2.3. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru

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

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.847	8

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Dari table 4.2.2.3 terlihat nilai cronbach's alpa sebesar = $0,840 > 0,600$ dengan rtabel significancy 0,05 didapat dari 8 pertanyaan n = 34 maka item-item pernyataan motivasi adalah reliable.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

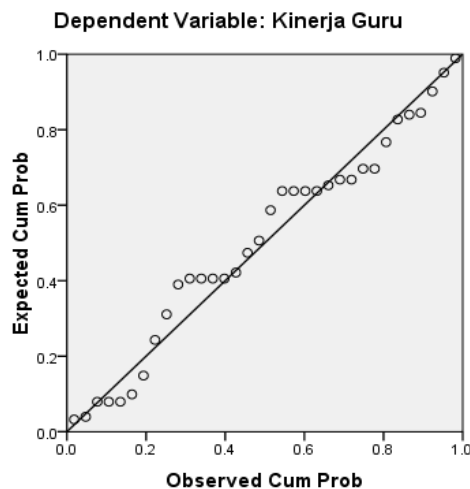
4.1.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah data dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi 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 grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghazali, 2006). Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 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 4.5. Kurva Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

4.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variable ini tidak orthogonal (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 4.13. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.274	3.655
Disiplin Kerja	.274	3.655

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Dari table diatas terlihat nilai VIF untuk variable (X_1) motivasi adalah = $3,655 < 10$ (tidak ada multikolinearitas), dari nilai VIF untuk variable (X_2) disiplin kerja adalah = $3,655 < 10$ (tidak ada multikolinearitas), dan nilai tolerance variable (X_1) motivasi adalah = $0,274 > 0,10$ (tidak terjadi multikolinearitas), dan nilai tolerance variable variable (X_2) disiplin kerja adalah = $0,274 > 0,10$ (tidak terjadi multikolinearitas).

4.1.5.3. Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (berjalan) dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menguji autokorelasi digunakan uji Durbin

Watson. Uji Durbin Watson digunakan untuk menguji apakah antara residual tidak terdapat korelasi yang tinggi. Jika antara residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dapat dikatakan hubungan residual acak atau random 90 (Ghozali, dalam Pandu'u 2017). Model regresi yang baik seharusnya bebas atau tidak terjadi autokorelasi. Berikut ini hasil uji autokorelasi pada penelitian ini adalah :

Tabel 4.14. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.698	2.395	1.607

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

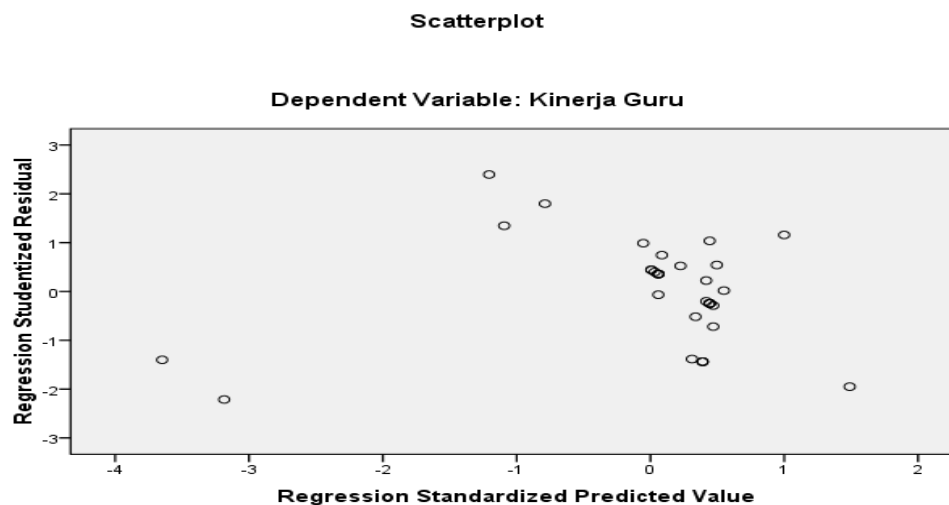
Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW=1,607$. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan $N=34$, jumlah variabel independen=2 ($k=2$). maka $dL=1,332$ dan $dU=1,580$. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $dU < DW < (4-dU)$ yaitu $1,580 < 1,607 < 2,419$. Yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.1.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian 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 independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($p > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($p < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Gambar 4.6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

4.1.6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini 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 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 n data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah melalui aplikasi program statistika *SPSS For Windows Versi 21.0* didapat table sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.520	3.278		2.599	.014
	Motivasi	.098	.194	.092	3.502	.000
	Disiplin Kerja	.610	.146	.766	4.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,520 + 0,098X_1 + 0,610X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstan sebesar 8,520 artinya Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya adalah 8,520.
- b. Koefisien regresi berganda X_1 (Motivasi) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0,098 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 0,610 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).

4.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Versi 21.0* terbentuk tabel uji korelasi determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.698	2.395	1.607

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar $R = 0,846$ dan determinasi $R \text{ Square} = 0,716$. Hal ini berarti 71,6% variabel

kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 28,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.1.7.2. Uji F

Uji-F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian adalah model yang layak (fit) atau tidak. Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebelumnya diketahui untuk mencari ftabel yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,5\%$ dan dengan $df1=k1$ dan $df2=n-k$ (dimana nilai $k=$ variabel independen+dependen). Jadi, $df1=3-1= 2$ dan $df2=34-3=31$ maka $N1=2$ dan $N2=31$ diperoleh ftabel sebesar 3,305. Hasil Uji statistik F dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.17. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.048	2	224.024	39.052	.000 ^a
	Residual	177.835	31	5.737		
	Total	625.882	33			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel Anova di atas nilai fhitung = 39,052 dengan probabilitas nilai Sig = 0,000. Nilai fhitung $39,052 > f_{tabel} 3,305$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

4.1.7.3. Uji t

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

Tabel 4.18. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.520	3.278		2.599	.014
	Motivasi	.098	.194	.092	3.502	.000
	Disiplin Kerja	.610	.146	.766	4.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi dari variabel independen yang diuji. Untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ dimana nilai $k =$ jumlah variabel independen, yaitu $df = 34-2-1 = 31$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,040. Yang kemudian akan dibandingkan dengan t_{hitung} dari masing-masing variabel independen.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,502 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} sebesar 3,502 lebih besar dari t_{tabel} 2,040 ($3,502 > 2,040$) atau sama dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (0,000

$< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh t_{hitung} sebesar 4,188 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{hitung} sebesar 4,188 lebih besar dari t_{tabel} 2,040 ($4,188 > 2,040$) atau sama dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4.3. Pembahasan penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan 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 pertanyaan 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 reliable, maka kuisioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Madya Depok

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel motivasi diperoleh sebesar 3,502 dengan nilai sig 000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,502 > 2,040$) 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 Madya Depok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sukadi (2016) dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS AL HUDA 1 KARANGPANDAN”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MTS AL HUDA 1 KARANGPANDAN yaitu sebanyak 20 responden dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi : $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$. Uji regresi diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $137,168 > 3,090$ (taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,872 > 1,985$ dan untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $8,172 > 1,985$ (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.

4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Madya

Depok

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 4,188 dengan nilai sig 000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,188 > 2,040$) 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 disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Madya Depok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rismayani (2017) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK BINA PENDIDIKAN 2”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK BINA PENDIDIKAN 2 yaitu sebanyak 40 responden dengan menggunakan rumus tehnik sensus dengan menggunakan populasi karena jumlah responden kurang dari 100 orang. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penelitian 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.

4.3.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Madya Depok

Hasil pengujian dengan bantuan program *SPSS For Windows Versi 21.0* menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,052 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,052 > 3,305$) dengan nilai

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Variable motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja guru SMK Madya Depok. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin kurang baik pula kinerjanya.
2. Variable disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja guru SMK Madya Depok. Hal ini berarti, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin kurang baik pula kinerjanya.
3. Variable motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Madya Depok. 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 Madya Depok, maka penulis memberikan saran-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 variable 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

- Heidjrachman dan Husna. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Herlina, Visca (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Pegawai SMK Negeri 4 Lubuklinggau*. Jurnal of University Sriwijaya.
- Indriyani, Noviana (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekacamatan Warungasem Kab. Batang*. Jurnal of University Negeri Semarang.
- Irawati (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari*. Jurnal of University Halu Oleo Kendari.
- Junawan, Adi (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP dan SMA AL-Firdaus Kartasura*. Jurnal of University Muhammadiyah Surakarta.
- Kadarisma, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemah, Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Manasikana, Arina (2019). *Pengaruh Disiplin Kinerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara*. Jurnal of University Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akutansi*. Cetakan kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marihot, Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moenir, H.A.S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ngiode, Syafrin (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo*. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 4 No. 2 Agustus 2016.
- Pratomo, dkk (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al-Khoiriyyah Kota Semarang*. Jurnal of University Diponogoro.
- Priansa. 2006. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rismayani. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Bina Pendidikan 2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*.
- Robbins dan Juidge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saondi. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refina Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Shoim, Isnarizal, dkk (2019). *Analisis Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP AL-Islam I Surakarta*. Jurnal Edunomika Volume 3, No. 1 Februari 2019.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudirmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudika, I Wayan, dkk (2018). *Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi*. Jurnal ISSN Japi Volume 9 No. 1 April 2018.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penilaian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sukardi (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1 Karawang*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Tamzilyusuf dan Gita Suci (2019). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara*. Jurnal Geoekonomi ISSN.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yahya, Muh. Hasrul (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar*. Jurnal of University Negeri Makassar.
- Yamin, Martinis dan Maisah.2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.