

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU SMAN 1 ANJATAN"**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S-1)

acc sup.
Ay



Disusun oleh :
BAYU ALFIANSYAH
NIM. 170111125

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU SMAN 1 ANJATAN”**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S-1)



Disusun oleh :
BAYU ALFIANSYAH
NIM. 170111125

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kita, karena pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Melalui pendidikan, kita dapat mengembangkan akhlak yang baik, mental yang baik, dan menjadikan kita pribadi yang berakhlak mulia dan cerdas. Sejarah **SMAN 1 ANJATAN** (sebelumnya SMA Negeri 1 Kandanghaur untuk SMA Negeri 1 Haurgeulis) menerima siswa baru kelas 1 dimulai tahun 1987/1988 sejumlah 3 rombongan belajar dan statusnya swadaya swadana. Dengan Kepala Sekolah masih dijabat oleh Kepala SMA Negeri 1 Kandanghaur (Drs. Ibrahim) dengan tenaga pengajar 5 orang dan tempat belajar di SMP Negeri 1 Patrol. Belum sampai akhir semester kegiatan belajar mengajar pindah ke SMA Negeri 1 Kandanghaur.

Tahun 1988/1989 jumlah rombongan belajar 6 RB yang terdiri dari 3 RB untuk kelas 1 dan 3 RB untuk kelas 2. Tenaga guru bertambah 3 orang sehingga berjumlah 8 orang. Pada tahun 1989/1990 tempat belajar mengajar dibagi menjadi 2 lokasi dengan kelas 3 di SMA Negeri 1 Kandanghaur sedangkan kelas 1 dan 2 bertempat di SMP Pemda Anjatan ketika itu dijabat oleh Kepala SMA Negeri 1 Kandanghaur yaitu Zainal Abidin Pramiadi, selanjutnya tahun 1990/1991 sampai tahun 1991/1992 kegiatan belajar mengajar berlokasi di SMP Pemda Anjatan. Pada kurun waktu tersebut

stakeholders berupaya agar sekolah memiliki gedung sendiri yang permanen untuk kegiatan belajar mengajar.

Akhirnya pada tahun pelajaran 1992/1993 terwujudlah sekolah memiliki gedung sendiri yang permanen dan berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani KM 8.5 Desa Lempuyang Kecamatan Anjatan Kabupaten Indramayu yang penempatannya diresmikan oleh Bupati Indramayu (H. OPE MUSTOPA) dengan Kepala Sekolah dijabat Kepala SMA Negeri 1 Losarang (Drs. R.M. Edy Prayitno) sekaligus selaku Pymt SMA Negeri 1 Kandanghaur, kemudian diganti oleh Kepala Sekolah Definitif SMA Negeri 1 Kandanghaur (H. Sugianto).

Pada tanggal 23 Agustus 1993 Status SMA Negeri 1 Anjatan menjadi SMA definitif yang diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan saat itu dijabat Bapak Wardiman Djoyonegoro di Teluk Naga Kota Madya Banten dengan Nomor SK Pendirian : 0313/0/1993 dan Kepala Sekolah Definitif pertama Ibu Dra. Endah Baedah Moerkana, beliau memimpin selama 3 (tiga) tahun mulai tahun 1994 sampai dengan 1997, tenaga pengajar tetap saat itu 21 orang dan jumlah siswa 720 orang, beliau juga turut berperan besar dalam mewujudkan SMA Negeri 1 Haurgeulis.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai tenaga pengajar memiliki tugas mendidik, membimbing, mengajar dan melatih para siswa didalam dunia pendidikan. Menurut Suparman Purnomo (2017) sistem penilaian kinerja guru adalah

sistem sistem penilaian kerja berbasis bukti (*edvidence-based appraisals*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Dengan adanya sistem penialain kinerja guru yang baik maka akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secarabaik. Dengan adanyapenilaian kinerja guru diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki kinerja sebagai tenaga profesionalisme guru yang akan berdampak pada prestasi siswa.

Saondi dalam Manullang (2017:1) kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik ataupun memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi yang baik akan selesai tepat waktu, dan rasa tanggung jawab guru juga akan mencapai hasil yang baik. Dengan hasil yang baik akan memberikan etika profesi yang baik untuk masa depan. Pengertian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kualitas kinerja seorang guru dapat menentukan mutu pendidikan, karena secara tidak langsung guru yang berinteraksi langsung dengan para siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Kinerja yang baik akan selesai tepat waktu, dan tanggung jawab guru juga mencapai hasil yang baik. Dengan hasil yang baik tersebut akan memberikan etika profesi yang =baik untuk masa depan. Kinerja guru merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

Hal ini dikarenakan kinerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam RPP mengalami kendala setiap tahunnya. Tanpa menguasai landasan pendidikan, misalnya dalam mengajar, guru kurang kreatif dalam memberikan pembelajaran. Kemudian, sebagian guru tidak menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan guru, seperti menanamkan konsep dasar pembelajaran. Kemudian, sebagian guru tidak menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan guru, seperti menanamkan konsep dasar pembelajaran. Kemudian dalam hal ini kinerja guru masih kurang baik yaitu telat dalam memberikan materi pembelajaran dikelas pada saat proses pembelajaran. Hal ini tidak dapat dibiarkan karena akan merugikan siswa. Selain kinerja absensi dan hubungan yang buruk antara rekan kerja bahkan atasan, hal ini juga akan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Di Indonesia misalnya, dalam rencana pembelajaran online yang sedang dilaksanakan, beberapa guru masih telat dalam memberikan pelajaran karena berbagai alasan (misalnya terlambat penyerahan materi). Oleh karena itu, hal itu mengganggu pembelajaran setiap hari. Tujuan organisasi di sekolah perlu didukung oleh kinerja guru yang baik dalam organisasi. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh orang atau kelompok tertentu dalam organisasi menurut tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui apakah guru SMAN 1 Anjatan memiliki kinerja mengajar yang baik, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru tersebut. Melalui evaluasi

kinerja guru, kita dapat melihat sejauh mana guru melaksanakan tugasnya. Jumlah guru di SMAN Anjatan adalah 75 guru, 60 staf tetap dan 15 staf tidak tetap.

Dapat dilihat dari Tabel **I - I** bahwa data guru pegawai tetap dan tidak tetap adalah sebagai berikut:

Tabel I - I
Data Guru Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap
di SMAN 1 Anjatan

No.	Posisi	Jumlah
1	Guru Matematika	5
2	Guru Biologi	5
3	Guru Fisika	5
4	Guru Kimia	5
5	Guru Bahasa indonesia	7
6	Guru Bahasa inggris	7
7	Guru Ekonomi	3
8	Guru Sejarah	3
9	Guru Geografi	3
10	Guru Sosiologi	4
11	Guru Agama	4
12	Guru Olahraga	4
13	Guru Kewarganegaraan	3
14	Guru Bimbingan konseling	2
15	Karyawantetap	60
16	Karyawan tidak tetap	15
Jumlah		75

Sumber : SMAN 1 ANJATAN 2024

Tabel **I** - **I** diatas dapat dilihat jumlah guru yang mengajar pada **SMAN 1 Anjatan** yang berjumlah 75 guru yang terbagi dalam beberapa bidang studi yang ditepatinya dan pegawai tetap dan tidak tetap berjumlah 15 orang. Dalam menjalankan aktivitas mengajar terdapat masalah kinerja sepanjang tahun 2024,.

Berikut adalah data kinerja guru SMAN 1 Anjatan 2024

Tabel I - II
Kinerja Guru SMAN 1 ANJATAN 2024

Jumlah Guru	Tahun 2024	Banyaknya Guru	Persentase
75	Pedagogik		
	4	15	55,8 %
	3	24	44,2 %
	2	-	-
	1	-	-
	Kepribadian		
	4	35	80,0 %
	3	11	20,0 %
	2	-	-
	1	-	-
	Sosial		
	4	31	58,1 %
	3	18	41,9 %
	2	-	-
	1	-	-
	Profesional		
	4	30	62,8%
	3	20	37,2%
	2	-	-
	1	-	-

Sumber SMAN 1 ANJATAN 2024

Tabel **I** - **II** diatas penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang telah diatur oleh SMAN 1 ANJATAN itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi padagogik, kepribadian, sosial, profesional. Dari hasil kinerja diatas nilai terbaik kinerja berada pada angka 4 yaitu sangat baik. Pada item pandagogik terdapat 15 guru memiliki nilai sangat baik, Pada item kepribadian terdapat 35 guru yang memiliki nilai sangat baik, pada item sosial terdapat 31 guru memiliki nilai sangat baik. Dan pada item profesional terdapat 30 guru yang memiliki nilai sangat baik.

Hasil kinerja diatas terdapat juga kinerja yang memiliki angka 3 yaitu Baik. Pada item padagogik terdapat 24 guru yang memiliki kinerja yang baik, pada item kepribadian terdapat 11 guru yang memiliki kinerja baik, pada item sosial 18 guru dan item profesional terdapat 27 guru. Kinerja guru yang kurang maksimal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2024) memaparkan bahwa disiplin kerja adalah yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Karena kita mematuhi berbagai peraturan yang ada, makakita dapat mematuhi disiplinkerjayang akan membuat kinerja kita semakin baik. Untuk memahami tingkat disiplin kerja sekolah dapat dilihat dari guru yang hadir setiap hari serta guru yang hadir dalam piket disekolah. Hal ketepatan hadirpada setiap hari nya, beberapa guru terlambat ke sekolah, yang menyebabkan penurunan efisiensi pembelajaran di kelas. Oleh karena itu,

masih kurangnya kesadaran akan disiplin kerja sehingga mengurangi efektifitas tugas. Alasan dari masalah ini adalah jika mereka melihat guru yang sudah lama mengajar, atau melihat guru baru, mereka akan meniru hal-hal yang kurang baik sehingga mengurangi efisiensi proses pembelajaran. Kemudian tidak memberikan penyampaian materi yang baik dan tepat waktu dalam pembelajaran. Hal seperti ini sebaiknya tidak sering terjadi karena mengganggu proses pembelajaran dan bukan contoh yang baik bagi teman sebaya dan siswa. Jika dilihat dari realita, pihak sekolah tidak memberikan sanksi tegas, karena pimpinan kurang memperhatikan atas pelanggaran yang telah dilakukan bawahannya, pimpinan hanya menegur tanpa adanya sanksi yang tegas diberikan kepada bawahannya.

Kinerja guru setiap bulanya selalu memburuk di karenakan kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap guru yang selalu profesional terhadap kinerjanya sehingga membuat guru di SMAN 1 Anjatan selalu menurun untuk kehadirannya (penghargaan setiap tahunnya maupun fasilitas tidak didukung). Hal tersebut dapat dilihat padatabel **I - III** sebagai berikut :

Tabel I - III
Daftar kehadiran guru SMAN 1 Anjatan 2023

Bulan	Jumlah Hari Mengajar	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang hadir selama 1 Bulan
Juli	25	75	60
Agustus	21	75	55
September	22	75	56
Oktober	22	75	56
November	22	75	56
Desember	22	75	56
Januari	19	75	50
Februari	18	75	48

Sumber : SMAN 1 Anjatan tahun 2023-2024

Tabel **I** - **III** menjelaskan bahwa hasil daftar kehadiran guru guru SMAN 1 Anjatan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab guru guru SMAN 1 Anjatan dalam menjalankan tugasnya hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran disetiap harinya.

Dalam meningkatkan kinerja maka motivasi juga harus ditingkatkan. Menurut (Supardi, 2014) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh kebutuhan (karsa) yang menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi maka kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku individu tersebut untuk mencapai tujuan bersama didalam organisasi dengan begitu motivasi yang baik akan menghasilkankinerja yang baik pula. Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011:210) terdiri dari dua faktor, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini motivasi instrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan, walaupun Herzberg menekankan pada motivasi instrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi jika tidak ada motivasi ekstrinsik maka akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada kinerja tersebut. Maka dari itu kedua faktor ini sangat menentukan semangat dalam bekerja menjalankan tugas yang telah diberikan untuk

diselesaikan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya. Untuk meningkatkan motivasi dapat dari dalam diri seseorang ataupun dari luar diri seseorang, kedua teori motivasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dikerjakan.

Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan dengan sistem pemberian penghargaan disaat memberikan penghargaan atas guru yang selalu profesional dalam membimbing muridnya dan tidak lupa memberikan penghargaan terhadap guru yang selalu membimbing muridnya dengan sungguh-sungguh.

Aspek motivasi juga memiliki peran yang penting dalam kinerja guru. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Jika motivasi selalu ada didalam diri karyawan akan berdampak positif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya perilaku yang positif maka kinerja guru akan semakin baik. Biodata guru SMAN 1 ANJATAN Pada tabel I – IV

Biodata guru Table I - IV

NO	NAMA	JABATAN
1	Daryam,SPd.,M.Pd.	Kepala sekolah
2	Akhmad Kusrini,S.PD	Guru bahasa indonesia (laki-laki)
3	Dra.Oom Somantika	Guru bahasa indonesia (laki-laki)

4	Nining Wigianingsih, S.Pd	Guru bahasa indonesia (perempuan)
5	Novita Ekawati , S.Pd	Guru bahasa indoneisa (laki-laki)
6	Wawat, S.Pd	Guru bahasa indonesia (perempuan)
7	Acim Amirudin, S.S	Guru bahasa inggris (laki-laki)
8	Nur Arif Nurudin, S.Pd	Guru bahasa inggris (laki-laki)
9	Supriyo Nurhadi, S.Pd	Guru bimbingan konseling (laki-laki)
10	Ulfah Ana Fajriyati, S.Psi	Guru bimbingan konseling (perempuan)
11	Shalim nugroho,S.Pd	Guru bimbingan konseling (laki-laki)
12	Dian hayati ,S.Pd	Guru bimbingan konseling (perempuan)
13	Nurfadilah,S.Pd	Guru bimbingan konseling (perempuan)

14	Siti Arofah Rachmawati,S.Pd	Guru bimbingan konseling (perempuan)
15	Iling Jamaitussolikhin,S.Si	Guru biologi (laki- laki)
16	Tititk Irawati,S.Pd	Guru biologi (perempuan)
17	Yeni HERIANI,S.TP.	Guru bioglogi (perempuan)
18	Ela Nurlaelatul Jannah,S.Pd	Guru biologi (perempuan)
19	Iksan,S.Pd.Ek	Guru ekonomi (laki- laki)
20	Dra.Sudiati	Guru ekonomi(laki- laki)
21	H.Dedy raswadi alhalimu,SE.M.Pd	Guru ekonomi(laki- laki)
21	Hendi ROHAENDI,S.T,M.Pd	Guru fisika (laki-laki)
22	Hapni Pujiyanti,S.Pd	Guru fisika (perempuan)
23	Agus heru wahyudo,S.Pd	Guru fisika (laki-laki)
24	Kuslinah,S.Pd	Guru geografi (perempuan)

25	Meity Suryandari,S.Pd.Ek.M.Pd	Guru geografi (perempuan)
26	Nurlaela,S.Pd	Guru geografi (perempuan)
27	Nur Idalaila Rohmawati,S.TP.	Guru kimia (perempuan)
28	Rohardo,S.Pd	Guru kimia (laki-laki)
29	Suharto,S.Pd	Guru matematika (laki-laki)
30	Siti Julaeha, S.Pd	Guru matematika (perempuan)

SMAN 1 ANJATAN 2024

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 ANJATAN”**

1.2 Identifikasi masalah

1. Rendahnya disiplin tenaga pengajar menimbulkan situasi yang kurang baik dalam kegiatan belajar mengajar dan terkadang terlambat dalam memberikan materi, bahkan tenaga pengajar sering tidak hadir sehingga dapat memberikan contoh betapa kuyurang disiplinnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Tenaga pengajar kurang terpacu dan motivasi dalam mengembangkan potensi individu pengajar agar mencapai tujuan tertentu.
3. Kurangnya fasilitas dan perhatian dari pihak sekolah terhadap tenaga pengajar agar bisa mengoptimalkan kualitas pengajarnya dan meenjadi disiplin dalam setiap tugasnya ,(memberikan penghargaan dan menambahkan tunjangan kepada setiap tenaga pengajar agar selalu membimbing muridnya dengan sungguh-sungguh).
4. Kurangnya aturan yang dibuat kepala sekolan sehingga membuat tenaga pengajar menjadi memburuk dan tidak disiplin.

1.3 batasan masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas telah di uraikan maka perlu adanya pembatasan masalah yang teliti. Penelitian ini di batasi oleh hubungan motivasi kerja tenaga pengajar dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Anjatan
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Anjatan

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh di siplin kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan ,yaitu:

1.4.1 Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dari hasil penelitian sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru dimasa yang akan datang

1.4.2 Bagi Guru SMA 1 Anjatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi bagi guru dalam mengenal aspek disiplin kerja dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

1.4.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan refrensi dan informasi diperpustakaan IIB Indramayu.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 TUJUAN PENELITIAN TERDAHULU

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada Table **II - I**

Tabel II - I

No.	Peneliti terdahulu	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh ke di siplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak . (Wasiatur Rif'ah)	Terdapat variable bebas yaitu disiplin dan disiplin variable terikat kinerja guru.	Kedisiplinan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru.
2.	Pengaruh motivasi dan ke disiplin kerja Guru terhadap kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes kabupaten Jawa Tengah.(Endi Eros, Jurnal administrasi publik dan birokrasi Vol . 1 No. 1)	Terdapat variable motivasi kerja pada variable dan Objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru Mts Se- kota Bandar Lampung. (Eti Hadiati, Al-Idara :Jurnal Kependidikan Islam Viii (I) 2018)	Terdapat variable bebasnya ya itu disiplin kerja dan variable terkait kinerja guru.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS se- Kota Bandar Lampung.
4.	Employee Motivation and Work Performance A Comparative Study Of Mining Companies In Ghana. (Kuranchie-Mensah Dan Amponsah-Tawiah, 2016)	Variabel Bebas : Motivation Variabel Terikat : Work Performance	Motivation is significant relationship motivation and work performance
5.	The Influence of Motivation on Performance of Publik Sector Employees. (Dong et al, 2019)	Variabel Bebas: Motivasi Variabel Terikat :KinerjaKaryawa n	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap disiplin kerja

No.	Peneliti terdahulu	Variabel	Hasil
6.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yayasan Swadhipa natar tp. (Al fiqsi Kayyasaah Amalia, Tesis Nasional ,2015\1016)	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja guru (Y)	Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Guru di yayasan Swadhipa Natar.
7.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan pilar pekanbaru. (Nova syafrina ,2017)	Disiplin kerja (X1) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian, di dapat hasil adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT suka fajar pekanbaru.
8.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja dan profesionalisme terhadap terhadap kinerja guru di SMA negeri 1 manado. (Jeine K Turangan, jurnal riset EMBA)	Terdapat kompetensi dan profesionalisme pada variable dan objek penelitian	Penelitian menunjukan bahwa semua variable bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terkait yaitu kinerja guru.
9.	pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pada PT. Sembilan pilar umum). (Welly Hartono Merta Kusuma, 2020)	Beban kerja (XI) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil dalam penelitian di dapat hasil adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.sembilan pilar Utama
10.	Pengaruh beban kerja,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada dinas lingkungan hidup di kota malang). (Nurdina Andriani,Hadi Sunaryo,Ridwan Basanalah, 2021)	Beban kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan di siplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota malang

2.2 URAIAN TEORI

I. KINERJA GURU

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perfome* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut Supardi (2016:54), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Maka dari itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menidik siswa untuk mencapai prestasi yang baik dengan melakukan pembelajaran yang maksimal menuju gerbang kesuksesan. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik agar mencapai tujuan organisasi serta menjadi tenaga pengajar yang memiliki kinerja yang baik serta dapat menjadi daya saing yang baik bagi rekan sejalan.

2. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Nana Surahmad (2016) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Pengembangankarir melalui *in-service training*

2. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin
3. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi
4. Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah
5. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa
6. Peningkatan moral dan efisiensi sekolah

3. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru

Peters dalam Sukandar (2013) menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru ada tiga, yaitu :

1. Guru sebagai pengajar
2. Guru sebagai pembimbing
3. Guru sebagai administrator kelas

Tanggung jawab guru adalah menjalankan tugas sebagai pengajar serta membimbing para siswa dan sebagai administrator sesuai dengan tugas yang diberikan kepada guru.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebagai tenaga pendidik yang telah diberikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yaitu sebagai tenaga pengajar, pembimbing serta membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar sebagai bukti bahwa telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.

4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangku negara dalam Ahmad (2017) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya kepala sekolah dan guru yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) atau superior dan very superior serta dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, amak akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Ahmad (2017 : 138) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjelasannya :

- a. Faktor Intern

- 1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas- tugas seorang pendidik dalam proses

pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban maka tinggi kecerdasan yang diperlukan.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan seseorang itu berbeda-beda hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses kerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan akan terganggu juga.

6) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor Ekstern

1) Lingkungan kerja

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang dalam bekerja secara optimal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya Sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam hal belajar mengajar.

5) Kepribadian Seseorang yang mempunyai kepribadian yang

kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi di artikan sebagai suatu sikap kepala sekolah dan guru terhadap situasi lingkungan sekolah. Mereka yang bersikap positif terhadap kerja nya akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebalik nya jika mereka bersikap negatif maka akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi yang di maksud antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja kebijakan kepala sekolah dan kondisi kerja.

II. DISIPLIN KERJA

i. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan mendorong jiwa guru dalam menjalankan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang baik ke depannya.

Dengan demikian disiplin berarti sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya disiplin maka guru atau karyawan dapat menghargai waktu yang ada. Jika di dilaksanakan dengan tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja dengan sangat baik. Maka disiplin akan tertanam di dalam diri seorang guru.

ii. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah.

2. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya.

3. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak diubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian Kepala Sekolah dalam Mengambil Tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi Pedoman bersama.

5. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar peraturan.

6. Perhatian kepada Guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlujuga perhatian dari atasannya. Kesulitan -kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Guru yang segan dan hormat keapad kepala sekolah akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan disekolah. Kebiasaan - kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Mengucap salam dan berjabat tangan apabila bertemu
- b. Saling menghargai antar sesamarekanc. Saling
- c. memperhatikan sesamarekan

- d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan

iii. Indikator Disiplin Kerja

Dila Arika (2016) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

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

2. Tingkat Kewaspadaan

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

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan Kelancaran kerja.

5. Etika kerja

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

iv. Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Barnawi dan Mohammad Arifin sebagai berikut:

1) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada guru yang telah terbukti melakukan pelanggaran atas peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Dalam disiplin korektif, guru yang melanggar atas aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya. Biasanya pemberian sanksi diberikan setelah meminta pertimbangan dari pimpinan yang lebih tinggi. Tujuan meminta pertimbangan ialah untuk menjaga objektivitas dan penjatuhan sanksi yang sesuai dengan bobot pelanggarannya. Sementara tujuan disiplin korektif ialah memberikan koreksi atas perilaku guru apakah sudah sesuai dengan aturan atau belum.

2) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya menggerakkan guru mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru diarahkan atau digerakan untuk berdisiplin dalam bekerja. Dengan kata lain, guru diarahkan untuk mematuhi dan memelihara ketentuan yang

ada. Syarat keberhasilan disiplin preventif adalah seluruh guru dapat memahami segala ketentuan yang berlaku dan standar yang dipenuhi. Standar preventif bertujuan untuk mencegah guru untuk melakukan pelanggaran.

III. MOTIVASI

I) Pengertian motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut Robbin (2002 : 55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, dalam

memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003: 208). Karena sangat luasnya ranah motivasi dalam peri kehidupan Indonesia, maka untuk memahami motivasi perlu dipahami asumsi dasar motivasi. Stoner (dalam Wahjono 2010; 78) mengatakan bahwa terdapat 4 asumsi dasar motivasi yaitu:

1. Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
2. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan, dan lain – lain.
3. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
4. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai manajemen untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam motivasi.

II) Teori Motivasi

Terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang pada dasawarsa 1950- an. Setidaknya ada enam teori yang akan dibahas untuk memahami apa yang di maksud dengan motivasi. Setiap teori akan berusaha untuk menguraikan berbagai manusia itu dan dapat menjadi seperti apa. Oleh karenanya, sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami dunia ke terlibatan manajer dan karyawan saling terlibat setiap hari. Kerena teori motivasi mencakup pengembangan manusia, isi dari teori motivasi juga membantu manajer dan karyawan dalam dinamika kehidupan organisasi (Dell, 1991, dalam Wahjono: 78) Teori

motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan Griffin, (1998:259). Menurut Wahjono (2010: 79) akan dibahas tiga teori awal tentang motivasi (teori jenjang kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, dan teori dua faktor Herzberg) yang merupakan teori motivasi yang paling banyak dipraktikkan dalam 10 organisasi sampai saat ini dan merupakan pondasi dari teori-teori motivasi yang kontemporer.

1) Teori Jenjang Kebutuhan Maslow Maslow (1970, dalam Wahjono: 79) hipotesiskan bahwa dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Hanya akan timbul kebutuhan yang di atas mana kala kebutuhan yang di bawahnya telah terpuaskan, begitu seterusnya sampai pada jenjang yang tertinggi yaitu aktualisasi diri. Menurut Robbin (2008) teori ini merupakan teori yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya :

1. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti : rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, kebutuhan fisik lain.
2. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia satu dengan manusia lainnya, dan antara manusia dengan kelompok, mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau ego, mencakup faktor penghargaan eksternal, seperti: misalnya status, pengakuan dan perhatian

5. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang menjadi manusia sesuai kecakapannya, antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar di penuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah di penuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, seorang pemimpin harus memahami tingkat herarki diman orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat tersebut Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (lower-order needs) : kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan atas (higher-order needs) perbedaan antara kedua tingkatan tersebut di dasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (didalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal (oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja, dan masa jabatan).

- 2) Teori X dan teori Y Douglas McGregor (1960,1967 dalam Wahjono: 80) mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berada, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja di tandai dengan teori Y. pengandaian tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manajer terhadap bawahannya, untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mengetahui tipe karyawan dan memotivasi sesuai dengan kondisi yang cocok. Bila karyawan yang bertipe X maka motivasi yang cocok adalah dengan mengawasi secara ketat dan mengendalikan bawahan atau manajer membuat bawahan secara berguna dan penting atau manajer menggunakan sumber daya yang kurang termanfaatkan. Meski pada dasarnya orangnya malas (Wahjono 2010: 81), Mc Gregor menganut keyakinan bahwa pengendalian teori Y lebih sah dari pada teori X

Teori X
• Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
• Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
• Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana di mungkinkan
• Kebanyakan karyawan meletakkan keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.
Teori Y
• Karyawan dapat memandang kerja, sama wajarnya seperti istirahat dan bermain
• Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
• Rata-rata orang dapat berjalan untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab
• Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik manajemen

Sumber : Robbins, 2003: 210

- 3) Teori dua faktor Herzberg Teori Herzberg (1959, 1966, 1968 dalam Wahjono: 82) ini juga sering disebut teori motivasi-

higiene. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan higiene faktor adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan kebijakan pemberian pekerjaan perusahaan. Pemahaman yang benar tentang hal-hal yang merupakan faktor pemeliharaan sangat diperlukan untuk dapat memotivasi karyawan dengan benar. Herzberg mengatakan bahwa gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemeliharaan, oleh karena itu janganlah memotivasi karyawan dengan gaji. Seseorang yang menaikkan gajinya mungkin akan bekerja lebih giat sebagai tanda termotivasi tetapi tidak dalam jangka panjang. Manakala karyawan merasa gajinya secara relatif “kurang” maka karyawan menjadi tidak puas.

Sehingga gaji hanya salah satu faktor higiene yang memelihara kepuasan karyawan, dalam arti manakala gajinya dibayarkan tepat waktu, sesuai pengorbanan yang diberikan karyawan, sesuai dengan kemampuan perusahaan, sesuai dengan standar kemampuan karyawan, maka gaji tersebut akan memelihara kepuasan karyawan. Berbeda dengan kesempatan untuk maju dan pemberian tanggung jawab, menurut Herzberg merupakan faktor termotivasi. Kesempatan untuk maju akan membuat

karyawan bersemangat dan termotivasi. Bila hal itu terpenuhi karyawan akan terpuaskan. Pemberian tanggung jawab yang lebih besar atau pemberian pekerjaan yang lebih beragam akan termotivasi karyawan karena dengan itu karyawan akan mendapat pemerikayaan tugas sehingga sangat penting dan berarti.

Teori Dua Faktor Herzberg (Robbins,2008:227). Teori ini berdasarkan interview yang dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg kemudian menyimpulkan bahwa dua kelompok factor yang mempengaruhi perilaku adalah :

- a.** Hygiene Factor Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik perusahaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan.
- b.** Satisfier Factor Merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil yang berasal darinya. Faktor yang dimaksud adalah peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian.

III) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Robbin (2008: 235) Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative dengan penjelasan sebagai berikut: 1. Motivasi Kerja Positif Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk 13 mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang di tugaskan oleh perusahaan/organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan Seorang pemimpin memberikan pujian atau hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.
- b. Informasi. Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita berita yang tidak benar, kesalahpahaman atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan

hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

- d. Persaingan Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
- e. Partisipasi Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.
- f. Kebanggaan Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

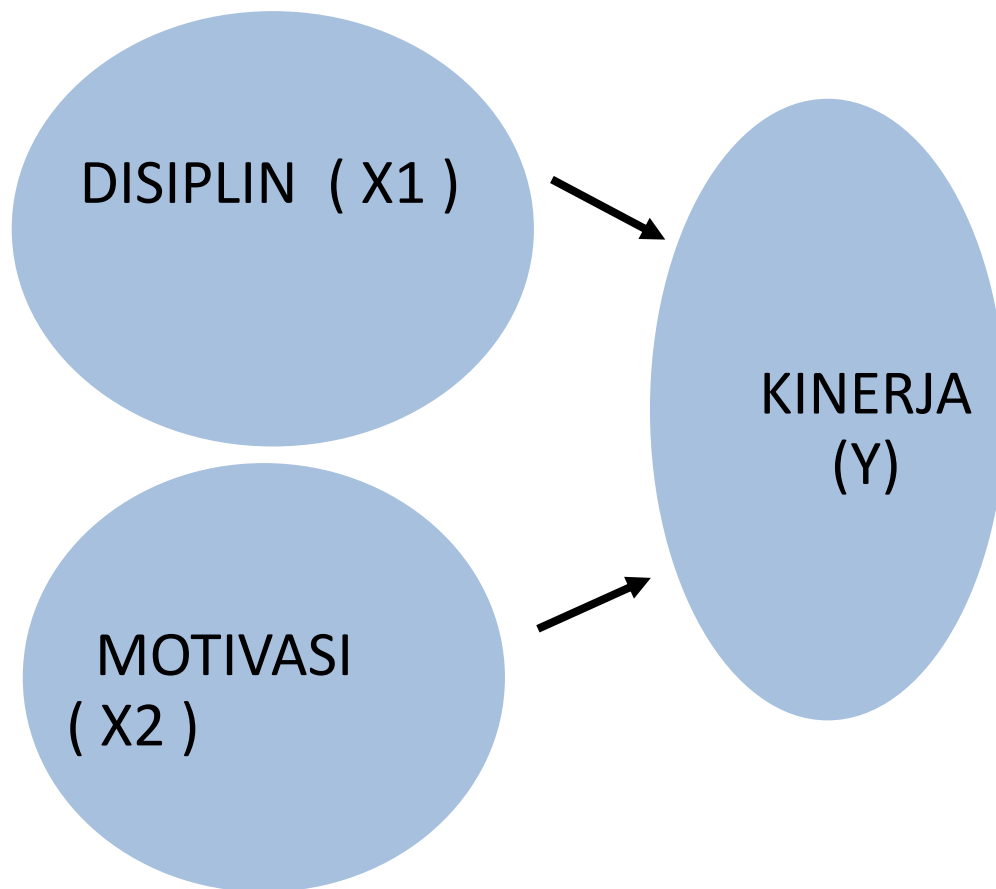
IV) Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skor, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

2.3 Kerangka Berpikir

Berikut penulis sajikan kerangka berpikir:

Gambar Table : II - III Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan penelitian terdahulu maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 ANJATAN

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 ANJATAN

BAB III

3.1 METODE PENELITIAN

I. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016, p.7) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Sugiyono (2016,p.30) metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel *independen* (variabel bebas) dengan variabel *dependen* (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).

II. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

A) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh berupa

hasil jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada guru SMAN 1 Anjatan sebagai data primer.

B) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, artikel, buku-buku sebagai teori. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian pada Guru SMAN 1 Anjatan

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga penelitian dapat mengetahui baikburuknya pengukuran tersebut. Adapun operasional dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel **III - I**

Tabel III - I
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	Ke disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.	1. Tujuan dan kemampuan teladanan pimpinan 2. Keadilan 3. Pengawasan melekat (waskat) 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan hubungan Kemanusiaan	Hasibuan, (2016)

Motivasi (X2)	Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual	1. kebijakan dan administrasi. 2. kualitas supervisi. 3. hubungan antara pribadi. 4. kondisi kerja. 5. gaji. 6. Meningkatkan kinerja individual dalam organisasi.	Robbin (2002:55)
Kinerja (Y)	Menurut kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.	1. Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya 2. Menyusun program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar) 3. melaksanakan belajar mengajar (menerapkan variasi, metode dan sumber belajar) 4. Penguasaan materi yang diajarkan dan berfikir sistematis 5. Pemberian tugas-tugas kepadapeserta didik 6. Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya 7. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar.	wibowo (2013)

3.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan Anwar Sanusi (2011:87). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS dan

Honorer SMAN 1 Anjatan yang berjumlah 75 guru. Pegawai tetap dan tidak tetap berjumlah 15 orang, yaitu dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-II

Kriteria	Jumlah
Guru PNS	30
Guru Honorer	17
Pegawai Tetap	21
Pegawai tidak tetap	7
Jumlah	75

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih menurut budi utomo (2011:87), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Di SMAN 1 Anjatan peneliti menggunakan teknik non probabilitas yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 guru.

3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian

A. Waktu peneletian

Waktu yang di gunakan peneliti untuk peneliti ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkanya ijin penelitian ini dalam kurung lebih daru 2 (dua) bulan, 2 minggu pengumpulan data dan 2 minggu pengolahan

data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi proses bimbingan berlangsung.

B. Tempat penelitian

Tempat pelaksana penelitian ini adalah di lingkungan SMAN 1 ANJATAN di jalan Jendral ahmad Yani KM 8.5 Desa Lempuyang Kecamatan Anjatan Kabupaten Indramayu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke sekolah untuk mendapatkan data primer Guru SMAN 1 Anjatan melalui:

1. Observasi

Observasi adalah penelitian dengan melakukan pengamatan dan pencatatan dari berbagai proses biologis dan psikologis secara langsung maupun tidak langsung yang tampak dalam suatu objek penelitian. Tujuan digunakannya observasi sebagai metode penelitian diantaranya untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi di masa kinerja guru menurun.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur

maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan secara luas mengenai objek penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi kinerja guru SMAN 1 Anjatan. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung pada kepala sekolah dan guru SMAN 1 Anjatan secara pribadi dengan tujuan agar informasi tentang disiplin kerja dan motivasi dan kinerja yang didapat lebih terpercaya.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Pertanyaan tertulis kepada responden. guru SMAN 1 Anjatan. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada guru untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur setuju atau tidak setuju responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Alasan menggunakan skala likert untuk memberikan kepada responden untuk memilih keinginan secara spesifik dan untuk mengukur variabel independen dan dependen menggunakan skor untuk memberikan nilai pada setiap guru SMAN 1 Anjatan. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada guru untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur setuju atau tidak setuju responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Alasan menggunakan skala likert untuk memberikan kepada responden untuk memilih keinginan secara spesifik dan untuk mengukur variabel independen dan dependen menggunakan skor untuk memberikan nilai pada setiap Alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel III – III

Skala Likert

Pilihan Jawaban		Skor
Sangat Setuju	(SS)	8
Setuju	(S)	6
Cukup Setuju	(CS)	4
Tidak Setuju	(TS)	3
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali: 2013, p.52). Jadi

validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka dinyatakan valid Wiratna Sujarweni(2015: 108) uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment

$$T = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

- i. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen valid
- ii. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
- iii. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 24. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghazali dalam Sujarweni (2015:169). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus *Alpha cronbach*. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 24.0).

Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai cronbach alfa > 0,60 maka jawaban dapat dinyatakan reliabel Apabila nilai cronbach alfa < 0,60 maka jawaban dapat dinyatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dilakukan dengan program SPSS 24
2. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai cronbach alpha lebih besar atau lebih kecil dari 0,60 maka akan disimpulkan jawaban tersebut dinyatakan reliabel atau sebaliknya.

Tabel III – IV
Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000- 10000	Sangat Tinggi
0,60000,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:184)

c) Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil dari populasi sudah representative atau belum sehingga kesimpulan yang diambil bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov. Uji normalitas sampel pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 24.0).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal
2. Jika $(Sig) < 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak Jika $(Sig) > 0,05$ (Alpha) maka H_a diterima
3. Pengujian dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 24.0)
4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan probabilitas dan hipotesis.

d) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas menggunakan teknik Anova.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_a diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 24.0).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

e) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas menggunakan teknik collinearity

statistics. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Pengujian multi kolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 24.0*)

3.6 Analisis data Yang Digunakan

Menurut Anwar Sanusi (2011: 115) analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Dengan demikian teknik analisis data teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data yang sudah ada untuk menjawab rumusan masalah

1. Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Ghazali (2013, p.96) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

A = Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel bebas = 0

b1 = Koefisiensi Disiplin Kerja

b2 = Motivasi

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi

2. Pengujian Hipotesis

i. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian:

Jika nilai thitung > ttabel maka H0 ditolak

Jika nilai thitung < ttabel maka H0 diterima

Atau

Apabila signifikan < alpha (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima

Apabila signifikan > alpha (0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru(Y)

H0: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian:

Jika nilai thitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak

Jika nilai thitung $< t$ tabel maka H_0 diterima

Atau

Apabila signifikan $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila signifikan $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

ii. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat.

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha : Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian:

- a. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut : Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima Atau Apabila signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Menemukan nilai titik kritis untuk F tabel $db_1=k$ dan $db_2 = n-k- 1$
- c. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan kriteria sebagai berikut :
Apabila signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Apabila signifikan $> \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- d. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis..