

**ANALISIS
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA GURU
SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**LILISTIGFAROH ROHMALIA
NIM. 12010110141143**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaPenyusun : Liligfaroh Rohmalia
NomorIndukMahasiswa : 12010110141143
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
JudulUsulanPenelitianSkripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTs dan MA Takhasus Al-Qur'an Demak**
DosenPembimbing : Dr.Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 6 Maret 2014

DosenPembimbing,

(Dr.Hj. Indi Djastuti, MS)

NIP. 195702181984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

NamaPenyusun : Liligfaroh Rohmalia
NomorIndukMahasiswa : 12010110141143
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
JudulUsulanPenelitianSkripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk
Meningkatkan Kinerja Guru SMP,MTs dan
MA Takhassus Al-Qur'an Demak**

Telahdinyatakanlulusujianpadatanggal19 Maret 2014

Tim Penguji:

1. Dr.Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE. MSi (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya Lelistigfaroh Rohmalia, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 6 Maret 2014

Yang membuat pernyataan,

(Lelistigfaroh Rohmalia)

NIM : 12010110141143

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Melihat ke atas sebagai motivasi bukan untuk jadi rendah diri,
dan melihat ke bawah agar lebih bersyukur bukan untuk
menjadi sombong"

"Kejahatan yang dibalas dengan kejahatan adalah sebuah akhlak
ular, dan kalau kebajikan dibalas dengan kejahatan itulah
akhlak buaya, lalu bila kebajikan dibalas dengan kebajikan
adalah akhlak anjing, tetapi kalau kejahatan dibalas dengan
kebajikan itulah akhlak manusia"

" Man jadda wajada"

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

AbahUmikutercinta,tersayang,terhebatdanterkasih. atasdo'a
restu, dukungan, dankasihsayang yang
begituluarbiasa,dengankesabaran yang takadabatasnya.
i Love U Mom 'n Dad

ABSTRACT

Service today's increasingly competitive education . It is encouraging schools at this time to further improve its performance . no exception SMP , MTs and MA Takhassus Al-Qur'an . One attempt to do is to improve the performance of teachers and increase job satisfaction .This study analyzes the influence of motivation and work discipline on job satisfaction of teachers that affect performance .To examine these issues , a questionnaire distributed to 112 Junior civil servant teachers , MTs and MA Takhassus Al-Qur'an .

The data acquired was analyzed using the Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS). The results showed that: (1) Motivation positive and significant effect on job satisfaction, (2) Discipline of work positive and significant effect on the performance of teachers (3) Labor discipline and a significant positive effect on job satisfaction (4) Discipline of work positive and significant effect on the performance of teachers (5) Job satisfaction and significant positive effect on teacher performance.

Keywords: *Motivation, Discipline of work, job satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Layanan pendidikan saat ini semakin kompetitif. Hal ini mendorong sekolah-sekolah saat ini untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Tak terkecuali SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk menguji permasalahan tersebut, kuesioner disebarkan pada 112 Guru pegawai negeri sipil SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an.

Data yang terkumpul kemudian dianalisa menggunakan teknik analisis Model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja, kepuasan kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segalarahmat serta karunia yang telah diberikanNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur’an Demak”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan FakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
2. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS selaku Dosen Pembimbing yang selalumemberi semangat untuk mengerjakan skripsi dan membimbing penulissehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai yang diharapkan.
3. Ibu Imroatul Khasanah , S.E,M.M selaku Dosen Wali yang selalumemberi semangat dan selalu memberi saran yang tepatkepada penulis
4. Seluruh Dosen yang mendidik saya dari proses belajar mengajar sehinggaPenulis menjadi orang yang bertambah ilmu.

5. Seluruh Staff dan Karyawan yang selalu memberikan pelayanan yang ramah dan selalu memberikan informasi.
6. Pihak Sekolah SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak yang selalu memfasilitasi data yang dibutuhkan untuk kepentingan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak / Ibu guru responden SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak atas kesediaannya memberikan data / informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Abah dan Umiku Tercinta yang selalu memberikan doa, dorongan, dan semangatnya. Dan dengan sabar mendengar keluh kesahku. Kalian tak akan pernah tergantikan oleh apapun.
9. Adik-adikku dan Mas gegy yang selalu memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Khususnya keluarga besar Ekonomi Manajemen 2010 yang saya sayangi,

Alhamdulillah dengan doa saudara-saudara kini skripsi ini bisa terselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 6 Maret 2014

(Lilistigfaroh Rohmalia)
NIM: 12010110141143

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN..... | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... | iv |
| MOTTO DANPERSEMBAHAN..... | v |
| <i>ABSTRACT</i> | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan MasalahPenelitian..... | 15 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian..... | 16 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 17 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 18 |
| | |
| BAB II TELAAH PUSTAKA..... | 20 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 20 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 20 |
| 2.1.1.1 Kinerja Guru..... | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.2 Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 2.1.2.1 Teori Kepuasan Kerja | 24 |
| 2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 26 |
| 2.1.3 Motivasi | 28 |
| 2.1.3.1 Jenis-jenis Motivasi | 33 |
| 2.1.3.2 Teori-teori Motivasi | 34 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja | 37 |
| 2.2 Penelitian terdahulu | 41 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian | 50 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 54 |
| 2.5 Perumusan Hipotesis | 55 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 57 |
| 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel | 57 |
| 3.1.1 Variabel Penelitian | 57 |
| 3.1.2 Definisi Operasional | 58 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 62 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 64 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 65 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 66 |
| 3.5.1 Model Struktural atau <i>Inner Model</i> | 68 |
| 3.5.2 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i> | 68 |
| 3.5.3 Metode Sobel | 69 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 71 |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian | 71 |
| 4.1.1 Sejarah SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an..... | 71 |
| 4.1.2 Visi dan Misi SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an..... | 71 |
| 4.1.3 Gambaran Umum Responden | 72 |

| | |
|---|---------|
| 4.2 Analisis Deskriptif..... | 74 |
| 4.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi | 75 |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja..... | 76 |
| 4.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja..... | 78 |
| 4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Guru | 79 |
| 4.3 Analisis Data | 80 |
| 4.3.1 Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i> | 80 |
| 4.3.1.1 <i>Discriminant Validity</i> | 82 |
| 4.3.1.2 Mengevaluasi <i>Reliability</i> dan <i>Average VarianceExtracted</i> (<i>AVE</i>)..... | 84 |
| 4.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 85 |
| 4.3.3 Pengujian Hipotesis..... | 86 |
| 4.3.4 Metode Sobel..... | 89 |
| 4.3.4.1 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung..... | 89 |
| 4.4 Interpretasi Hasil | 92 |
| BAB V PENUTUP | 107 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 107 |
| 5.1.1 Kesimpulan Hipotesis Penelitian | 107 |
| 5.1.2 Kesimpulan Permasalahan Penelitian | 109 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian | 110 |
| 5.3 Saran | 110 |
| 5.3.1 Implikasi Kebijakan..... | 110 |
| 5.3.2 Saran Penelitian yang akan datang..... | 113 |
| DAFTAR PUSTAKA | 114 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 118 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 jumlah siswa Takhassus Al-Qur'an yang tidak lulus dari Tahun 2008-2012 | 9 |
| Tabel 1.2 Daftar Nilai Ujian MTs Takhassus Al-Qur'an Tahun Ajaran 2013/2014 | 10 |
| Tabel 1.3 Daftar Nilai Ujian SMP Takhassus Al-Qur'an Tahun Ajaran 2013/2014 | 11 |
| Tabel 1.4 Jumlah guru Takhassus Al-Quran yang terlambat tiba di sekolah | 12 |
| Tabel 1.5 Keluhan yang dirasakan guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Tahun 2005-2013 | 14 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 43 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 47 |
| Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 48 |
| Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru | 49 |
| Tabel 3.1 Jumlah Guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an | 63 |
| Tabel 3.2 Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an | 64 |
| Tabel 4.1 Data Demografik Responden Penelitian | 73 |
| Tabel 4.2 Indeks Variabel Motivasi Kerja | 76 |
| Tabel 4.3 Indeks Variabel Disiplin Kerja | 77 |
| Tabel 4.4 Indeks Variabel Kepuasan Kerja | 78 |
| Tabel 4.5 Indeks Variabel Kinerja Guru | 79 |
| Tabel 4.6 <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i> | 81 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.7 Nilai Discriminant Validity..... | 83 |
| Tabel 4.8 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 84 |
| Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square</i> | 86 |
| Tabel 4.10 <i>Result For Inner Weights</i> | 87 |
| Tabel 4.11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung | 92 |
| Tabel 4.12 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian..... | 93 |

\

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Proses Motivasi | 33 |
| Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis | 55 |
| Gambar 3.1 Indikator Variabel Motivasi Kerja | 59 |
| Gambar 3.2 Indikator Variabel Disiplin Kerja..... | 60 |
| Gambar 3.3 Indikator Variabel Kepuasan Kerja..... | 61 |
| Gambar 3.4 Indikator Variabel Kinerja Guru | 62 |
| Gambar 4.1 Model Struktural | 85 |

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

| | |
|---|-----|
| Lampiran A Kuesioner | 110 |
| Lampiran B Tabulasi Data | 116 |
| Lampiran C Smart PLS Report | 124 |
| Lampiran D Surat Ijin Penelitian | 135 |
| Lampiran E Daftar Guru PNS SMP, MTs, dan MA Takhassus Al-Qur'an | 137 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan 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 keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya. Seperti yang disampaikan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan

nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Di dunia pendidikan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995).

Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama Nomor 05/X/PB/2011, SPB/03/M.PAN-RB/10/2011, 48 Tahun 2011, 158/PMK.01/2011, 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut guru PNS adalah guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau 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. (Uzer, 2005) 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.

Berdasarkan Permendiknas RI Guru mata pelajaran hanya mengampu satu jenis mata pelajaran yang sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya. Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru. Masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan pengetahuan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri.

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

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini adalah para guru dalam sebuah lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Moh.As'ad,1995).Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai atau karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan atau pegawai di suatu instansi atau organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau karyawan terhadap pekerjaannya.

Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi Mathieu dan Hamel (1889). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Sedangkan Robbins (1989) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima.

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 1994). Sedangkan menurut Berelson & Steiner (dalam Wahjosumidjo, 1994) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya. Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional.

Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok atau primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai atau karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. (Moh. As'ad, 1995).

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar- mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan guru PNS di dunia

pendidikan dapat menghambat kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Sedangkan Menurut perhitungan guru SMP dan MTs setiap rombongan belajar dalam mengikuti mata pelajaran tertentu diampu oleh satu orang guru atau dalam satu rombongan belajar, satu mata pelajaran hanya diampu oleh satu orang guru dengan wajib mengajar yang digunakan adalah 24 jam tatap muka per minggu. Hal tersebut berarti jika ada seorang guru yang tidak berangkat atau terlambat akan memberikan dampak positif bagi siswa-siswinya, karena waktu belajar mereka tidak akan efektif.

Dari organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola guru agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh sekolah sehingga para guru bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001).

Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan . Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997). Bila pegawai atau karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan timbul kepuasan kerja.

Yayasan Takhassus Al-Qur'an yang meliputi Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Madrasah Aliyah (MA) dituntut untuk dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan formal lain maupun dengan lembaga-lembaga pendidikan non formal yaitu Lembaga Bimbingan Belajar. Untuk bisa berkompetisi maka dituntut adanya guru yang profesional, yang salah satu bentuknya adalah guru yang mempunyai kinerja yang baik. Untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis yaitu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja seiring dengan perkembangan jaman, maka dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Penentuan SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Quran Demak sebagai obyek penelitian dianggap tepat. Karena penentuan obyek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan oleh SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an

Masalah pertama dalam survei awal di yayasan Takhassus Al- Qur'an dalam 6 bulan di tahun 2013 terdapat peningkatan keterlambatan dan pulang lebih cepat yang dilakukan oleh sejumlah guru dan karyawan. Dampaknya, banyak pekerjaan yang terabaikan dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, dan banyaknya guru yang terlambat masuk kelas untuk mengajar.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Berikut ini adalah jumlah siswa yang tidak lulus Ujian Nasional pada 5 Tahun terakhir

Tabel 1.1
jumlah siswa Takhassus Al-Qur'an yang tidak lulus dari Tahun
2008-2012

| Nama Sekolah | Tahun | Jumlah siswa | Jumlah siswa tidak lulus | Persentase (%) |
|-------------------------------|-----------|--------------|--------------------------|----------------|
| MA Takhassus Al-Qur'an Demak | 2008/2009 | 279 | 2 | 0,71 |
| | 2009/2010 | 315 | 1 | 0,31 |
| | 2010/2011 | 327 | 0 | 0 |
| | 2011/2012 | 364 | 1 | 0,54 |
| | 2012/2013 | 397 | 0 | 0 |
| MTs Takhassus Al-Qur'an Demak | 2008/2009 | 153 | 1 | 0,65 |
| | 2009/2010 | 167 | 0 | 1,79 |
| | 2010/2011 | 149 | 0 | 0 |
| | 2011/2012 | 181 | 1 | 0,55 |
| | 2012/2013 | 159 | 0 | 0 |

Sumber : Dokumen MA dan MTs Takhassus Al-Qur'an

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kelulusan siswa Takhassus Al-Qur'an, baik di tingkat Madrasah Aliyah maupun Madrasah Tsanawiyah belum maksimal karena belum mencapai tingkat kelulusan 100 % selama 5 tahun terakhir. Meskipun tingkat kelulusan bukan menjadi faktor utama untuk menilai keberhasilan kinerja guru. Tetapi tingkat kelulusan merupakan salah satu faktor untuk menilai keberhasilan kinerja guru dan bisa menjadi salah satu faktor penentu kepercayaan masyarakat.

Selain masalah tingkat kelulusan yang belum maksimal, terdapat permasalahan lain. Masalah kedua yang masih dihadapi oleh SMP, MTs dan MA adalah belum terciptanya tanggung jawab guru yang tinggi dalam tugasnya, yaitu dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai ujian tahun terakhir tahun 2013/2014, baik ujian nasional, ujian sekolah, maupun nilai akhir MTs Takhassus Al-Qur'an dalam tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Daftar Nilai Ujian MTs Takhassus Al-Qur'an

Tahun Ajaran 2013/2014

| NILAI | Bahasa Indonesia | | | Bahasa Inggris | | | Matematika | | | IPA | | |
|-----------|------------------|------|------|----------------|------|------|------------|------|------|------|------|------|
| | UN | NS | NA | UN | NS | NA | UN | NS | NA | UN | NS | NA |
| Rata-rata | 6.44 | 8.51 | 7.28 | 6.01 | 8.15 | 6.86 | 6.30 | 8.16 | 7.06 | 6.58 | 8.22 | 7.24 |
| Terendah | 3.60 | 8.30 | 5.50 | 3.20 | 8.06 | 5.10 | 1.75 | 8.11 | 4.30 | 4.00 | 8.08 | 5.60 |
| Tertinggi | 9.60 | 9.28 | 9.50 | 8.00 | 8.35 | 8.10 | 7.75 | 8.34 | 8.00 | 8.00 | 8.68 | 8.20 |

Sumber: Dokumen MTs Takhassus Al-Qur'an

Tabel 1.3
Daftar Nilai Ujian SMP Takhassus Al-Qur'an
Tahun Ajaran 2013/2014

| NILAI | Bahasa Indonesia | | | Bahasa Inggris | | | Matematika | | | IPA | | |
|-----------|------------------|------|------|----------------|------|------|------------|------|------|------|------|------|
| | UN | NS | NA | UN | NS | NA | UN | NS | NA | UN | NS | NA |
| Rata-rata | 6.82 | 8.52 | 7.67 | 6.03 | 9.24 | 7.63 | 7.81 | 8.93 | 8.37 | 6.93 | 8.32 | 7.62 |
| Terendah | 1.80 | 8.23 | 5.01 | 2.20 | 8.67 | 5.43 | 2.75 | 7.54 | 5.10 | 4.00 | 8.15 | 6.07 |
| Tertinggi | 9.40 | 9.48 | 9.44 | 8.80 | 8.74 | 8.77 | 9.75 | 8.95 | 9.35 | 9.00 | 9.20 | 9.10 |

Sumber: Dokumen SMP Takhassus Al-Qur'an

Tabel 1.2 dan 1.3 menjelaskan bahwa nilai ujian terutama untuk nilai ujian sekolah baik MTs dan SMP Takhassus Al-Qur'an rata-rata masih rendah jika dibandingkan dengan sekolah lain. Nilai ujian Bahasa Inggris menghasilkan nilai rata-rata paling rendah diantara mata pelajaran lain yang diujikan dalam ujian nasional tingkat SMP-MTs. Meskipun nilai ujian rata-rata mata pelajaran lain juga rendah. Padahal mata pelajaran yang diujikan sama dan setara dengan sekolah-sekolah lain. Hal tersebut bisa menjadi salah satu indikasi rendahnya kinerja guru, motivasi kerja guru, maupun kedisiplinan guru.

Dalam kasus tersebut masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kepuasan kerja guru, kinerja guru, Motivasi dan kedisiplinan. Masalah ketiga Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru dan karyawan di SMP, MTs dan MA Takhassus Al- Qur'an masih rendah . Hal ini dapat dilihat dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2013 prosentase guru dan karyawan yang tiba di sekolah

melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba di sekolah melebihi dari pukul 07.00 WIB cukup tinggi.

Tabel 1.4

Jumlah guru Takhassus Al-Quran yang terlambat tiba di sekolah

| Nama Sekolah | Bulan | Jumlah keterlambatan \geq 07.00 (Dalam %) |
|-------------------------|----------|--|
| SMP Takhassus Al-Qur'an | Januari | 13,3 |
| | Februari | 14,9 |
| | Maret | 8,7 |
| | April | 5,2 |
| | Mei | 12,7 |
| | Juni | 9,7 |
| MTs Takhassus Al-Qur'an | Januari | 7,4 |
| | Februari | 11,8 |
| | Maret | 4,4 |
| | April | 15,9 |
| | Mei | 5,8 |
| | Juni | 13,6 |
| MA Takhassus Al-Qur'an | Januari | 6,9 |
| | Februari | 7,8 |
| | Maret | 5,7 |
| | April | 9,9 |
| | Mei | 11,7 |
| | Juni | 6,3 |

Sumber: Sie Kurikulum SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, keterlambatan guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'andibawah 16 %. Hal tersebut dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya sering terlambat. Apalagi jika ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapatkan ilmu secara optimal. Padahal, disiplin kerja sangat penting dalam suatu

organisasi. Dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Di yayasan Takhassus Al-Qur'an hampir setiap hari ada guru yang tidak masuk kerja dan berdasarkan rekapitulasi prosentasi kehadiran guru pada data kepegawaian dikantor TU diperoleh prosentasi kehadiran guru rata-rata 80% dan komplain dari murid yang sering ditinggal guru saat jam-jam efektif hanya untuk mengerjakan tugas-tugas yang bukan dari sekolah. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar di sekolah. Akibat dari guru yang sering tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran maka banyak komplain dari peserta didik tentang layanan pendidikan yang mereka terima yang berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk pelajaran atau tingkat pelanggaran pada tata tertib sekolah yang sering dilakukan.

Masalah keempat Selain itu, berdasarkan hasil survei pendahuluan di sekolah yang akan dijadikan objek penelitian, secara terbuka guru merasa kurang puas dengan motivasi yang diberikan dan fasilitas pendukung pembelajaran. Kondisi selama 8 tahun yang lalu ternyata ada yang belum berubah, seperti fasilitas lab, dan perpustakaan. Hasil informasi terbaru yang didapatkan dari beberapa guru ditemukan permasalahan yang terangkum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Keluhan yang dirasakan guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an
Tahun 2005-2013

| No | Keluhan yang dirasakan |
|----|--|
| 1 | Sistem pembagian upah jasa guru yang kurang adil |
| 2 | Hubungan teman sekerja yang kurang baik |
| 3 | Fasilitas yang kurang mendukung untuk proses belajar mengajar |
| 4 | Jarak tempat tinggal dan tempat kerja yang jauh sehingga menyebabkan guru sering terlambat |
| 5 | Tidak adanya tindakan sangsi yang tegas terhadap guru yang absen |

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa secara garis besar keluhan guru pada MTs Negeri Bonang adalah tersebut diatas, Untuk mengatasi hal tersebut seharusnya perlu adanya perhatian dan perbaikan, baik dari tingkat motivasi, disiplin , maupun kepuasan . Mulyanto dan Mini.S (2013) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja . Hal tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja dari atasan, hadir dalam setiap rapat dan berpenampilan sopan dan berpakaian sesuai aturan yang ada maka dapat

menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada guru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur’an Demak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar latar belakang penelitian diatas, SMP, MTs dan MA Takhassus Al- Qur’an sebagai perusahaan jasa guru diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan data sekolah di dapatkan tingkat keterlambatan guru setiap bulan cukup tinggi 4-16 % perbulan. Tingkat kelulusan siswa selama 5 tahun belum maksimal. Nilai rata-rata hasil ujian pada SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur’an Demak juga masih rendah jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru juga didapatkan keluhan-keluhan yang dirasakan oleh guru, diantaranya sistem pembagian upah jasa guru yang kurang adil, Hubungan teman sekerja yang kurang baik, Fasilitas yang kurang mendukung untuk proses belajar mengajar, Jarak tempat tinggal dan tempat kerja yang jauh sehingga

menyebabkan guru sering terlambat, Tidak adanya tindakan sangsi yang tegas terhadap guru yang absen. Hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja guru .

Melihat Fenomena tersebut maka perlu diteliti masalah Motivasi dan disiplin kerja di SMP, MTs dan MATakhassus Al- Qur'an Demak, sebab motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut maka, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al- Qur'an?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al- Qur'an?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP, MTs danMA Takhassus Al- Qur'an?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al- Qur'an?

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Bagi para pendidik atau guru, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Sekolah

Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

c. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.3 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada akhir Bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Sesuai dengan judul yang tertera, pada Bab II ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki

keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini pula akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis dari permasalahan yang ada pada Bab I.

BAB III Metode Penelitian

Penjelasan tentang Metode Penelitian berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijabarkan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari obyek penelitian (sampel).

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I dapat terpecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

BAB V Penutup

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Di samping itu, juga akan diutarakan keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.

Bagian akhir terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran – Lampiran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan

3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) adalah :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.

6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.1.1.1 Kinerja Guru

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara (2002) bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi : membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa :

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi :

- a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

- b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) 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.

Sementara Gomes (2001) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.

7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Wujud kinerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Wexley dan Yulk (dalam Waridin dan Masrukhin, 2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan

sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapaidalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang

dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah lakuterhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Luthan (2006) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu :

(1) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

(2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

(3) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi

(4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

(5) Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.1.3 Motivasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karenan keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Menurut Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa 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.

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu :

- (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.
- (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian),

Interest(minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Herzberg (dalam Robbins, 2006) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Mangkunegara (2005) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2005) menjelaskan tentang prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam meotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Selanjutnya, untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Robbins, 2006), meliputi motivasi intrinsik terdiri dari :

- (1) kemajuan
- (2) pengakuan

(3) tanggungjawab

sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari

(4) pengawasan

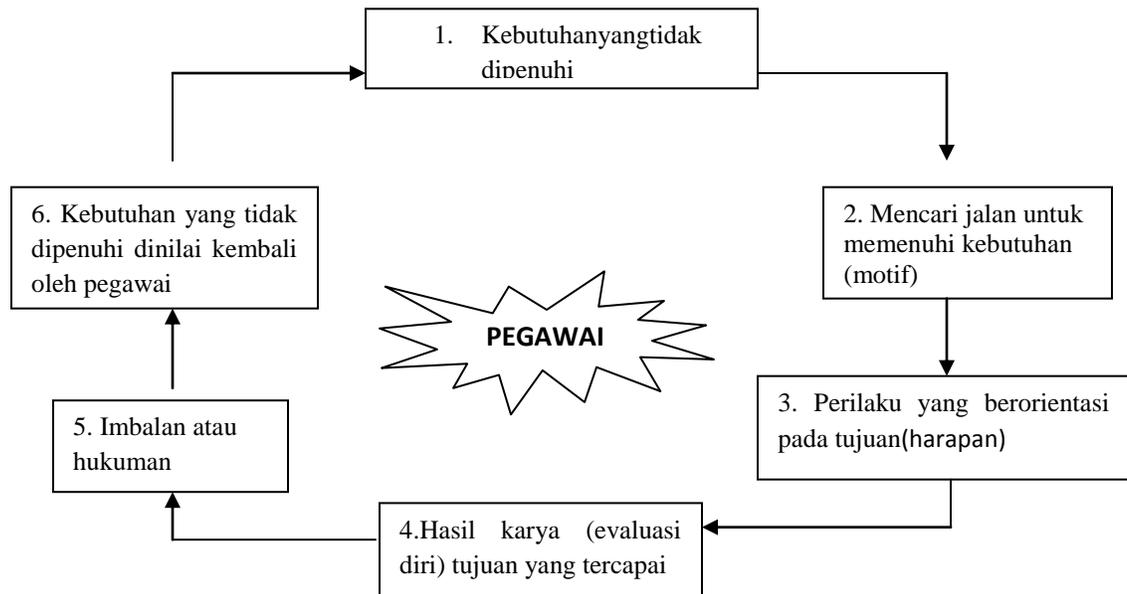
(5) gaji

(6) kebijakan perusahaan

(7) kondisi pekerjaan.

Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan: (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Responden yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengaitkan faktor ini dengan diri mereka. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti: pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007) proses motivasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1**Proses Motivasi**

Hasibuan (2007) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.1 Jenis-jenis motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2006), yaitu:

1. Motivasi positif,

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja

2. Motivasi negatif (insentif negatif),

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.3.2 Teori-teori Motivasi

Untuk mencapai keefektivan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya.

a. Teori Motivasi Mc Cleland

Menurut David Mc Cleland yang dikutip oleh Gibson (2001) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu : Kebutuhan akan prestasi (needs for achievement = nAch), kebutuhan akan kelompok pertemanan (needs for affiliation = nAff) dan kebutuhan akan kekuasaan (needs for power = nPower), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

b. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional

dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu: faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan organisasi, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan. Perbaikan hubungan pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Di lain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

b. Teori X dan Y.

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi negatif yang dimiliki yakni:

- 1) Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- 4) Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- 1) Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- 4) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi

individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X.

2.1.4 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Ukuran Disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha (2006) adalah:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan.

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sementara Sinungan (2003) mendefinisikan disiplin sebagai : “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.

Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai : “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah,yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.

3. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solideritas yang tinggi di kalangan guru.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
8. Pengembangan struktur organisasi yang sehat.

9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa

disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada pegawai negeri sipil. Hukuman disiplin terdiri dari :

- (1) Hukuman disiplin ringan
- (2) Hukuman disiplin sedang, dan
- (3) Hukuman disiplin berat.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi (2011) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan , Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian:
 - a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
 - b. Ada pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
 - c. Variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

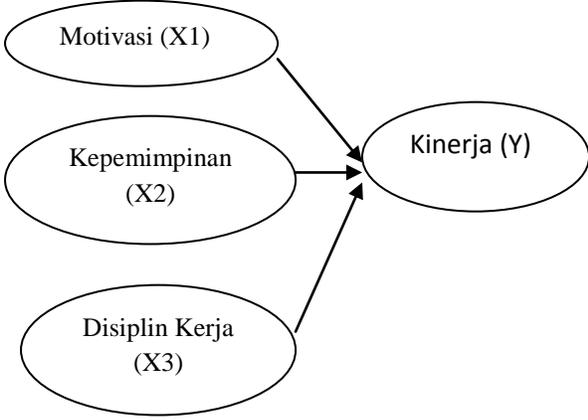
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesemua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,57 artinya bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara simultan sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lainnya.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Semarang” dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan dapat diterima.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Endang Nur Widyastuti (2004) tentang “Analisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja” terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai,

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan iklim organisasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai daripada pengaruh tidak langsungnya.

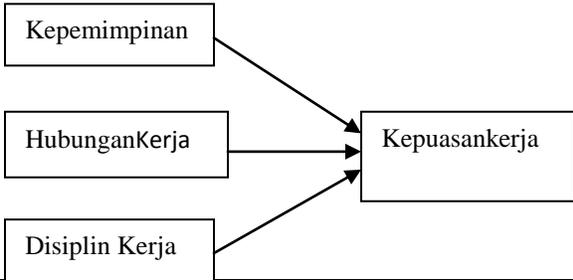
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Indikator | Uraian |
|----------|--|---|
| 1 | Nama | Hesti Prasetyo Sejati dan Teguh Ariefiantoro |
| | Judul | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Staf SMP Muhammadiyah 3 Semarang, Jurnal Mahasiswa Q-MAN, Volume I, No. 4, Juni 2012, halaman 1-10 |
| | Latar Belakang Penelitian | Dalam 4 tahun terakhir yaitu tahun 2007, 2008, 2009 dan 2010 terdapat peningkatan keterlambatan dan pulang lebih cepat yang dilakukan oleh sejumlah guru dan staf. Situasi seperti ini, jelas sangat mengganggu kinerja mereka. Banyak pekerjaan yang terabaikan dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, dan terlambat masuk kelas untuk mengajar. |
| | Metode Penelitian & Alat Analisis | Sampel 53 guru dan staf SMP Muhammadiyah 3 Semarang SPSS 16. |

| | | |
|---|---|---|
| | Model Penelitian/ Kerangka Pikir |  |
| | Hasil Penelitian | Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,426 dengan tingkat signifikan 0,001. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,292 dengan tingkat signifikan 0,002. |
| | Sumber Rujukan untuk Penelitian ini | penyusunan hipotesis penelitian yang menguatkan dugaan adanya pengaruh motivasi terjadinya disiplin kerja terhadap kinerja guru. |
| 2 | Nama | Mini Setiyarti dan Mulyanto |
| | Judul | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai |
| | Latar Belakang Penelitian | Kinerja Direktorat Keuangan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta selama ini belum optimal karena masih ditemukan pegawai belum memiliki komitmen organisasi dalam melaksanakan pekerjaan terutama masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan, masih dijumpai pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah. |

| | | |
|---|--|--|
| | Metode Penelitian & Alat Analisis | Analisis regresi jalur |
| | Model Penelitian/ Kerangka Pikir | <pre> graph LR X1[Komitmen organisasi X1] --> X3[Kepuasan kerja X3] X2[Disiplin Kerja X2] --> X3 X3 --> Y[Kinerja Y] X2 --> Y </pre> |
| | Hasil Penelitian | disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ |
| | Sumber Rujukan untuk Penelitian ini | penyusunan hipotesis penelitian yang menguatkan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. |
| 3 | Nama | I Made Tangkas Fajar Agusta |
| | Judul | Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar |
| | Latar Belakang Penelitian | <p>Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Disiplin kerja belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Murphy (2004) dalam penelitiannya menyatakan mengembangkan prosedur pendisiplinan yang baik di</p> <p>dalam suatu perusahaan akan mendukung pengoperasian disiplin yang positif bagi setiap karyawannya Masalah mengenai disiplin kerja yang terjadi di dalam perusahaan saat ini adalah sebagai berikut. 1) Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor 2) Masih banyak tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu 3) Tidak patuhnya bawahan terhadap perintah atasan.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | Metode Penelitian & Alat Analisis | Sampel 80 orang, dianalisis menggunakan SPSS versi 15.0. |
| | Model Penelitian/ Kerangka Pikir |  <pre> graph LR A[Kepemimpinan] --> D[Kepuasan Kerja] B[Hubungan Kerja] --> D C[Disiplin Kerja] --> D </pre> |
| | Hasil Penelitian | Kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja setelah di analisis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar. |
| | Sumber Rujukan untuk Penelitian ini | Rumusan kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis penelitian yang menguatkan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja |

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Indikator | Uraian |
|----|--|---|
| 1 | Nama | Muhammad Jamal Shah, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar , and Adnan Riaz |
| 2 | Judul | Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions, <i>International Journal of Business and Social Science</i> , Vol. 3 No. 8 [Special Issue - April 2012] |
| 3 | Latar Belakang Penelitian | penghargaan dan pengakuan adalah praktek yang paling umum yang membuat karyawan puas dengan pekerjaannya dan membuat karyawan sangat termotivasi . Sumber Daya Manusia adalah kunci dari kemakmuran dan keberhasilan institusi manapun. Reward dan pengakuan menguntungkan kepada karyawan dengan cara yang itu akan menciptakan rasa kepercayaan diri . Menawarkan skema yang berbeda dari penghargaan dll adalah cara mengakui upaya karyawan akan karya-karyanya telah dihargai oleh lembaga |
| 4 | Metode Penelitian & Alat Analisis | 300karyawan dan dianalisis melalui SPSS 15.0 |
| 5 | Model Penelitian/ Kerangka Pikir | <pre> graph LR A[Reward and Satisfaction] --> C[Job satisfaction] B[Work itself] --> C C --> D[Intrinsic motivation] </pre> |
| 6 | Hasil Penelitian | Adanya hubungan tinggi penghargaan dan pengakuan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa jika sistem penghargaan dan pengakuan transparan maka menetapkan loyalitas bagi lembaga dengan cara yang guru-guru memahami masalah lembaga sebagai milik mereka. Dengan penghargaan dan pengakuan akan memberikan motivasi kepada guru dalam lembaga untuk bekerja lebih keras menuju tujuan yang ditetapkan . Karena penghargaan langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat motivasi karyawan |
| 7 | Sumber Rujukan untuk Penelitian ini | Rumusan kerangka pemikiran, sebagai salah satu indikator variabel motivasi kerja , dan penyusunan hipotesis penelitian yang menguatkan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja |

Sumber: *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 8, 2012

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

| No | Indikator | Uraian |
|----|--|--|
| 1 | Nama | DR. James Gathungu ¹ PhD, CPS (K), and Hannah W. Wachira ² BEd, MBA PhD |
| 2 | Judul | Job Satisfaction Factors that Influence the Performance of Secondary School Principals in their Administrative Functions in Mombasa District, Kenya, <i>International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 2 February 2013</i> |
| 3 | Latar Belakang Penelitian | Akhir-akhir ini telah terjadi pemogokan oleh para guru dan siswasekolah menengah negeri di Mombasa. Masalahnya belum pernah diselesaikan sepenuhnya. Sebagaimana ditunjukkan 66,6 % dari kepala sekolah puas sejauh penghargaan yang adil kepada yang bersangkutan. Pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja 63,3 % dari responden mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja mereka . Sementara di mereka tempat kerja mereka dihadapkan dengan tantangan orang tua tidak kooperatif dan siswayang tidak disiplin yang selanjutnya menyebabkan mereka tidak puas . |
| 4 | Metode Penelitian & Alat Analisis | Jumlah sampel 30 |
| 5 | Model Penelitian/ Kerangka Pikir | <pre> graph LR A[Planning, organizing, supervision] --> C[Motivation carrier opportunities quality supervisor] B[Training development interpreting policies] --> C D[Promoting good industrial relationship] --> C E[Good working conditions promotion and recognition team work] --> C C --> F[Secondary school principal achieve effective and better performance -result achieved] </pre> |
| 6 | Hasil Penelitian | Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja |
| 7 | Sumber Rujukan Untuk Penelitian ini | Untuk penyusunan hipotesis penelitian yang menguatkan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja |

Sumber: *International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 2 February 2013*

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

| No | Indikator | Uraian |
|----|-------------------------------------|--|
| 1 | Nama | Dauda Abdulsalam & Mohammed Abubakar Mawoli |
| 2 | Judul | Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State, <i>International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 14; 2012</i> |
| 3 | Latar Belakang Penelitian | Universitas di seluruh dunia , memiliki tujuan utama terhadap dampak pengetahuan melalui pengajaran, penelitian dan pelayanan masyarakat . Untuk memenuhi tujuan tersebut secara efektif , akademisi harus berkualitas dan kompeten..Namun, tidak hanya kemampuan dan kompetensi yang harus dimiliki staff akademik tetapi juga dibutuhkan motivasi. |
| 4 | Metode Analisis & Alat Analisis | Sampel 141 dari staff akademik universitas dengan alat analisis (SPSS V. 17) |
| 5 | Model Penelitian/ Kerangka Pikir | <pre> graph LR A((High Motivation)) --> B[High Teaching Performance] A --> C[High Research Performance] B --> D[High Performance] C --> D </pre> |
| 6 | Hasil Penelitian | Hasilnya menunjukkan korelasi positif moderat antara motivasi dan kinerja mengajar , motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar |
| 7 | Sumber Rujukan untuk Penelitian ini | Rumusan kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis penelitian yang menguatkan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru |

Sumber: *International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 14; 2012*

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Handoko (2002) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Rivai (2008) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka kepuasan kerja guru juga akan semakin tinggi. Dan jika motivasi kerja guru rendah maka kepuasan kerja guru juga akan semakin rendah.

Ukas (2006) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi. Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi

internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ghozali (2007) kepuasan kerja merupakan perwujudan sikap dari karyawan dengan ketulus ikhlasan, dan rasa sadar dalam mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Ketika seorang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan tentunya ia akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugasnya. Penelitian yang dilakukan Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja dari atasan, hadir dalam setiap rapat dan berpenampilan sopan dan berpakaian sesuai aturan yang ada maka dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin

meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam penelitian ini dimunculkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010), pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis diterima. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin tinggi kinerja guru tersebut. Penelitian yang dilakukan Kaliri (2008) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Pematang

Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis:

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lawler (1998), dalam Robbins (1996), mengatakan kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja. Hal-hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan Rani Mariam (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Robbins (2007) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Dari uraian diatas dapat ditarik sebuah hipotesis :

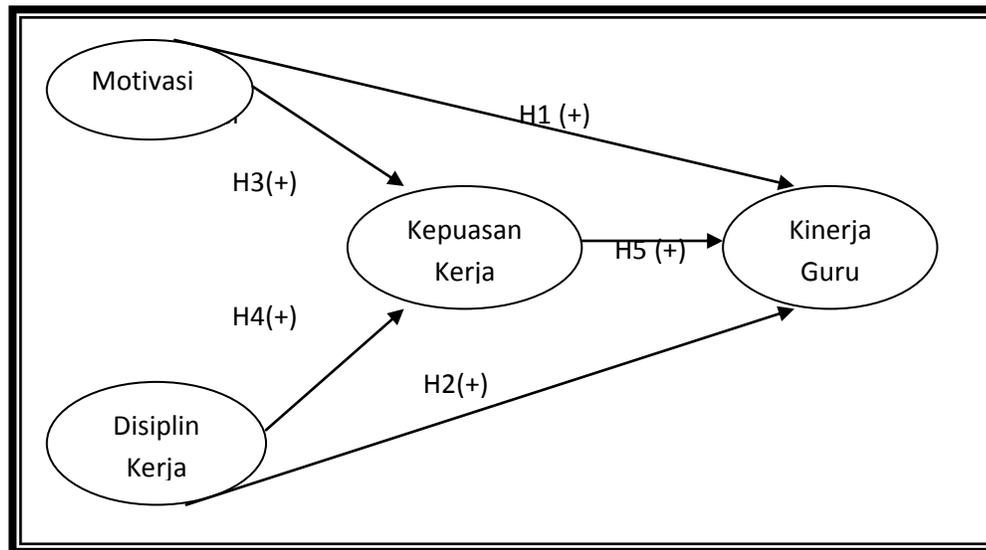
H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2007) mengemukakan bahwa, kerangkaberfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan denganberbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Dan Setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Menurut Sugiyono (2007), Kerangka pikir penelitian merupakan urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya. Berdasarkan uraian di atas kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar :

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan kerja

H3: Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Guru

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Guru

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006). Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan (Ferdinand, 2006). Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian dalam penulisan skripsi ini.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai (Ferdinand, 2006). Ubahan disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu:

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai

variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Ghozali, 2005).

3. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

3.1.2.1 Motivasi Kerja

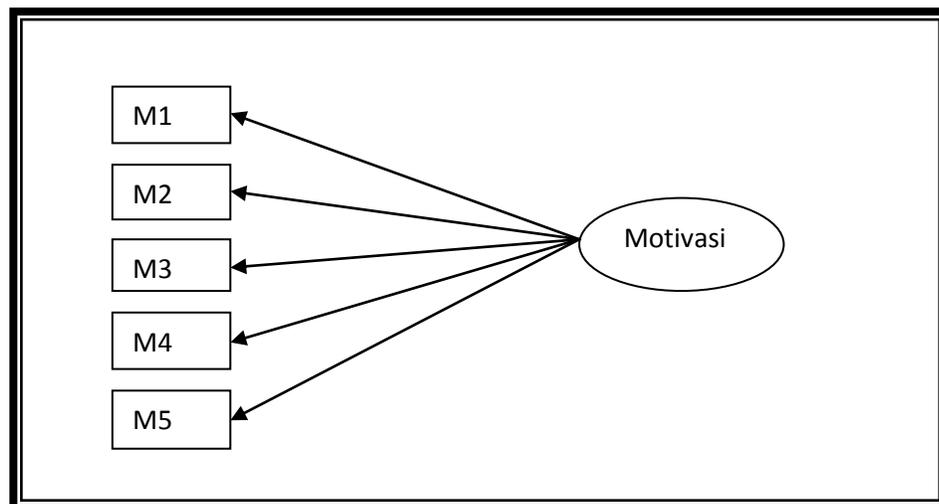
Rivai (2008) motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam

lingkup pekerjaannya. Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2005) yang dikembangkan adalah :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Gambar 3.1

Indikator variabel Motivasi Kerja



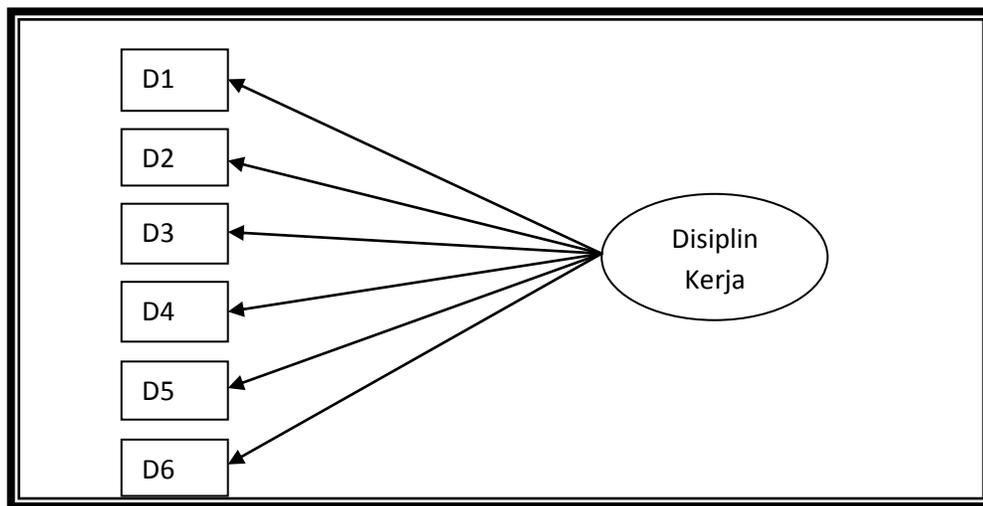
Sumber: Teori Herzberg , dalam Hasibuan (2005)

3.1.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat ketaatan atau kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada. Disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha (2006) yaitu:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan.

Gambar 3.2
Indikator variabel Disiplin kerja



Sumber: Supartha (2006)

3.1.2.3 Kepuasan Kerja

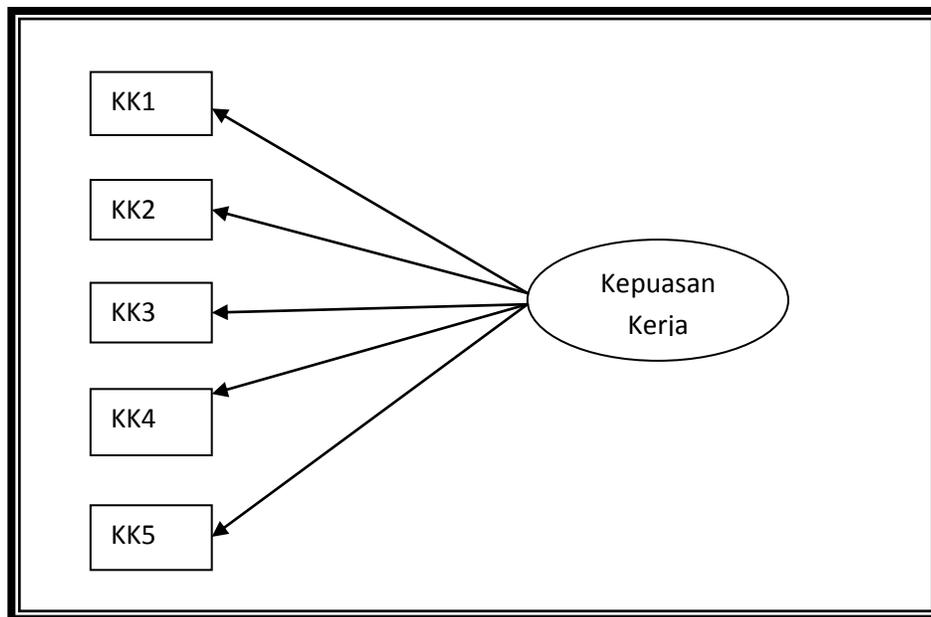
Robbins (2006) kepuasan kerja adalah seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya atau dapat dikatakan kepuasan merupakan perbedaan antara harapan dengan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja. Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah:

1. Kepuasan terhadap Gaji

2. Kepuasan terhadap Promosi
3. Kepuasan terhadap Rekan kerja
4. Kepuasan terhadap Pengawasan
5. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri

Gambar 3.3

Indikator variabel kepuasan kerja



Sumber: Luthans (2006)

3.1.2.4 Kinerja Guru

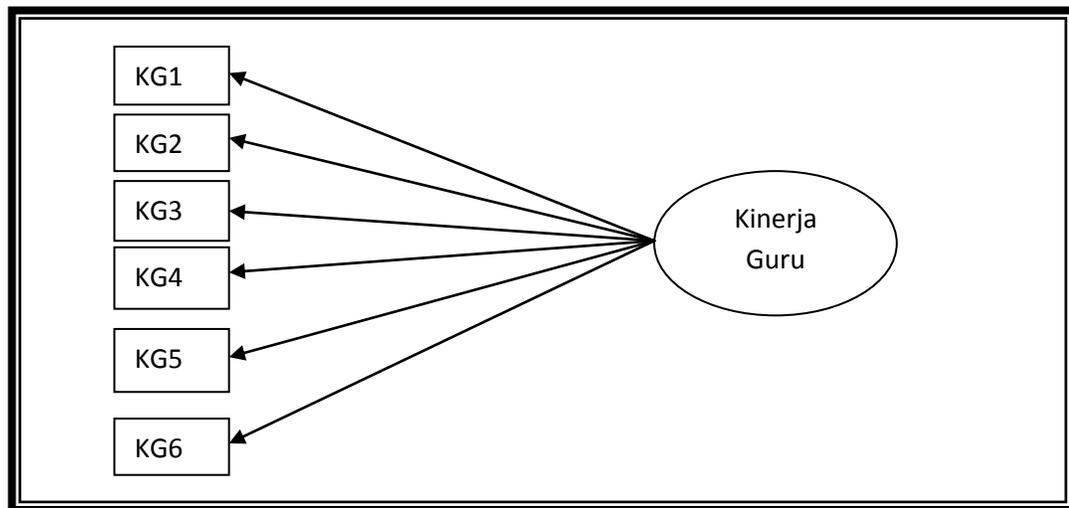
Menurut Mangkunegara (2002) bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi:

1. membuat silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran
2. membuat rencana pengajaran
3. memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian

4. memberikan ulangan harian
5. melakukan evaluasi
6. melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Gambar 3.4

Indikator Variabel Kinerja Guru



Sumber: Mangkunegara (2002)

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP, MTs dan MA Takhasus Al-Qur'an baik guru yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil) , Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap yang berjumlah 191 Guru. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1**Jumlah Guru SM-MTs-MA Takhassus Al-Qur'an**

| No | Nama Sekolah | Guru Pegawai Negeri Sipil | Guru Tetap | Guru Tidak Tetap |
|----|-------------------------|---------------------------|------------|------------------|
| 1 | SMP Takhassus Al-Qur'an | 32 | 19 | 2 |
| 2 | MTs Takhassus Al-Qur'an | 37 | 26 | 3 |
| 3 | MA Takhassus Al-Qur'an | 43 | 22 | 7 |
| | Jumlah | 112 | 67 | 12 |

Sumber: Sie Kurikulum SMP, MTs, dan MA Takhassus Al-Qur'an

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *Purposive Sampling (judgment sampling)*. Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena responden memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria sampel untuk penelitian ini adalah guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al-Qur'an yang memiliki status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, dengan pertimbangan bahwa dengan menyamakan status kepegawaian yang sama tidak akan terjadi perbedaan status. Karena dari segi gaji, jumlah jam mengajar relatif sama antara sesama guru pegawai negeri sipil. Dan Guru Pegawai Negeri Sipil telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Sehingga akan mampu mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Jumlah sampel adalah guru dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari :

Tabel 3.2
Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil

| No | Nama Sekolah | Jumlah Guru Pegawai Negeri Sipil |
|-------|------------------------|----------------------------------|
| 1 | SMPTakhassus Al-Qur'an | 32 |
| 2 | MTs Takhassus Al-Quran | 37 |
| 3 | MA Takhassus Al-Qur'an | 43 |
| Total | | 112 |

Sumber: Sie Kurikulum SMP, MTs dan MA Takhasus Al-Quran

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa cross-sectional data, karena mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan (Iman Gozhali, 2006). Sedangkan jenis sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh Motivasi dan disiplin Terhadap kepuasan dan kinerja Guru. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada guru yang memiliki status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden (Sekaran, 2006). Yaitu berasal dari :

- a. Melalui pustaka teori, yakni dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian, dan masalah yang diteliti.
- b. Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu dari skripsi, tesis, artikel jurnal, internet, publikasi pemerintah, koran, serta dokumentasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner yang didistribusikan kepada guru pegawai negeri sipil SMP-MTs-MA Takhassus Al-Qur'an berupa kuesioner tertutup, dimana kuesioner tertutup menggunakan skala likert 1-7 dimana 1 menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, sedangkan tingkatan 7 menunjukkan sangat setuju.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung subyek penelitian.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti Sejarah Sekolah, Visi dan Misi, Data responden.

3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS

merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS

menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2006).

3.5.1 Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3.5.2 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian

tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar *AVE* setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai *AVE* harus lebih besar 0,50 (Fornnel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2006).

3.5.3 Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu Kepuasan kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriterion (*dependen*). Pengujian

hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (**a**) dengan jalur M→Y (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c** – **c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) **Sab** dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009).