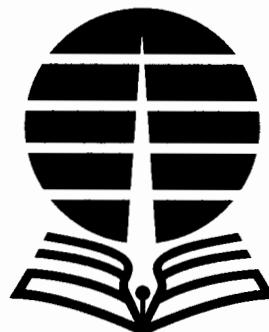


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 50, 117 DAN 153/II LUBUK LANDAI KECAMATAN TANAH SEPENGGAL LINTAS KABUPATEN BUNGO



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

HAFIZUDDIN

NIM. 500002597

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAK

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru
Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai
Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo**

Hafizuddin
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo, 2) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo, 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo sebesar 44,7 %, 2) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo sebesar 62,8 %, 3) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo sebesar 76,7 %.

Kata Kunci : disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru

ABSTRACT

The Influence of Working Discipline and Working Satisfaction toward the Teachers Performance at State Primary School 53, 117 And 153 / II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas Subdistrict, Bungo Regency

Hafizuddin
Post Graduate Program Open University

The purpose of this research are 1) to analyze the influence of working discipline toward the teacher performance at state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency, 2) to analyze the influence of working satisfaction toward the teacher performance at state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency, 3) to analyze the influence of working discipline and working satisfaction toward the teacher performance at state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency. This research used quantitative method with associative type. This research was conducted at the state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency. Population and sample of this research were 54 teachers of state primary school 53, 117 and 153 / II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency. The sampling technique was total sampling. The research instrument used questionnaire with Likert scale. The data analysis technique used simple and multiple regression equation. And the results of this research shows that 1) there is a significant influence of working discipline toward the teacher performance at state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency, it is 44.7%, 2) there is a significant influence of working satisfaction toward the teacher performance at state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency, it is 62.8%, 3) there is a significant influence of working discipline and working satisfaction toward the teacher performance at state primary school 53, 117 and 153/II in Lubuk Landai, Tanah Sepenggal Lintas subdistrict, Bungo regency, it is 76.7%.

Keywords: working discipline, working satisfaction and performance of teachers

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo" Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

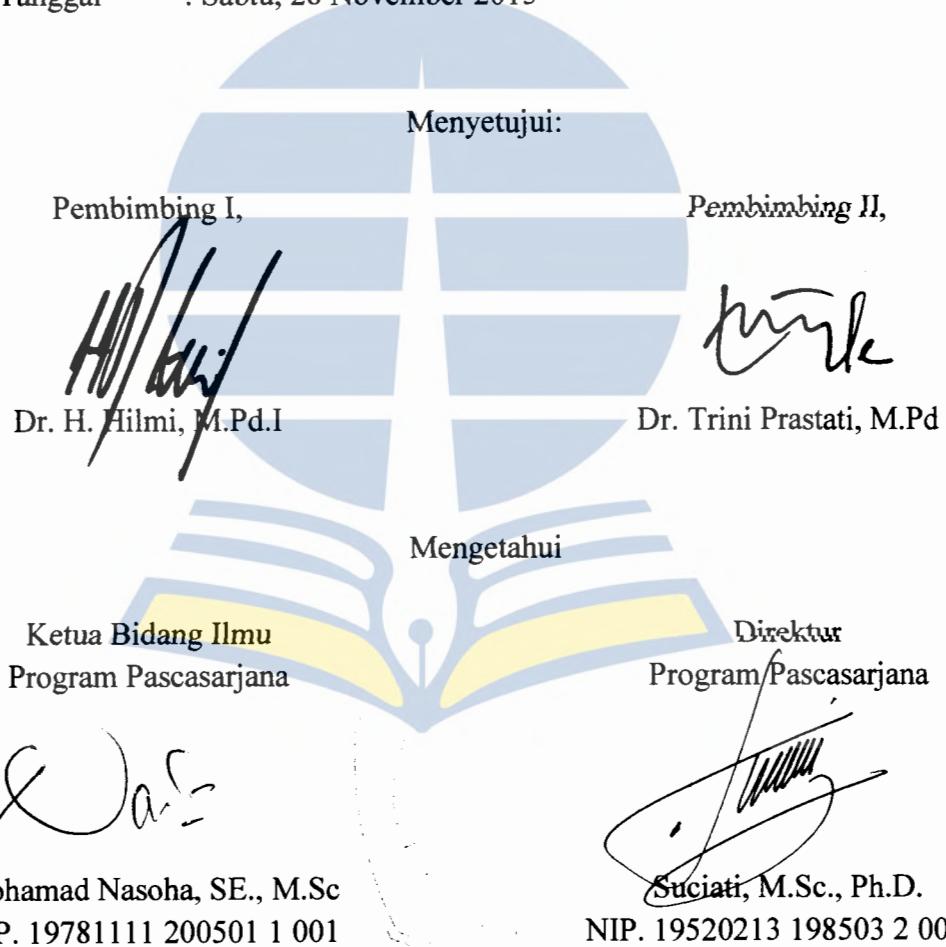
Jambi, November 2015
Yang Menyatakan

(HAFIZUDDIN)
NIM. 500001918

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo

Penyusun TAPM : HAFIZUDDIN
NIM : 500001918
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu, 28 November 2015



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : HAFIZUDDIN
NIM : 500001918
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 28 November 2015
Waktu : 09.00 s.d 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

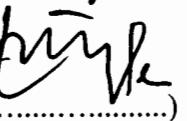
Ketua Komisi Penguji
Dra. Hartinawati

(.....)


Penguji Ahli
Dr. Chairy, M.M

(.....)


Pembimbing I
Dr. H. Hilmi, M.Pd.I

(.....)


Pembimbing II
Dr. Trini Prastati, M.Pd

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT karena berkat ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal program pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo”.

Dalam penyusunan ini, penulis mengharapkan bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana
2. Ibu Dra. Hartinawati selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Jambi
3. Bapak Dr. H.Hilmi, M.Pd.I selaku Pembimbing I
4. Ibu Dr. Trini Prastati, M.Pd selaku Pembimbing II
5. Bapak M. Nasoha, SE., ME selaku Ketua Bidang Program Magister Manajemen PPUs-Universitas Terbuka Jambi
6. Bapak dan Ibu Tutor yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada penulis selama belajar di Program Pascasarjana Magister UPBJJ Jambi Universitas Terbuka
7. Istri dan anak tercinta yang telah memberi motivasi kepada penulis selama menyelesaikan kuliah
8. Rekan-rekan yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan kuliah.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,

Penulis

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

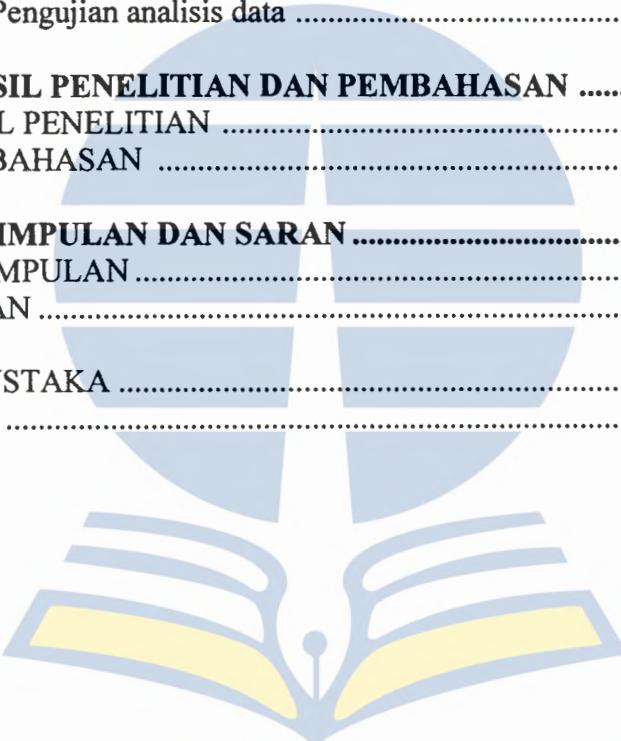
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: HAFIZUDDIN
NIM	: 500001918
Program Studi	: Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir	: Lubuk Landai, 31-12-1965
Riwayat Pendidikan	<p>: Lulus SDN 28/II Tanah Priuk Tahun 1979</p> <p>Lulus SMPN I Lubuk Landai Tahun 1982</p> <p>Lulus SPG Muaro Bungo Tahun 1985</p> <p>Lulus S1 PGSD UPBJJ Jambi Tahun 2006</p>
Riwayat Pekerjaan	<p>: CPNS Tahun 1 Maret 1993</p> <p>PNS Tahun 1 Maret 1994</p> <p>Guru SD 176/II Ranah Sungai Ipuh Tahun 1993</p> <p>Guru SD 13/II Lubuk Landai Tahun 2007</p> <p>Kepala Sekolah SD 30/II Tanjung Tahun 2011</p> <p>Pengawas Sekolah TK/SD Kecamatan Tanah Sepenggal 2014</p> <p>Kepala Sekolah SD 117/II Lubuk Landai Tahun 2014 sampai sekarang</p>
Alamat Tetap	: Dusun Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo Jambi
No. Telp.	: 081274237876
	Jambi,2015
	
	HAFIZUDDIN
	NIM. 500001918

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup.....	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	6
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. KAJIAN TEORI	9
1. KINERJA GURU	9
a. Pengertian kinerja guru	9
b. Tugas guru.....	11
c. Kompetensi guru	12
d. Penilaian kinerja guru	14
e. Indikator kinerja guru.....	16
2. DISIPLIN KERJA	21
a. Pengertian Disiplin Kerja	21
b. Macam-macam displin kerja.....	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja	27
d. Disiplin kerja pegawai negeri sipil.....	30
e. Indikator disiplin kerja	35
3. KEPUASAN KERJA.....	38
a. Pengertian kepuasan kerja.....	38
b. Teori-teori kepuasan kerja	40
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	47
d. Mengukur kepuasan kerja	50
B. PENELITIAN TERDAHULU.....	53
C. KERANGKA BERFIKIR	58
D. DEFINISI OPERASIONAL PENELITIAN	58

E. HIPOTESIS PENELITIAN	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
A. DESAIN PENELITIAN.....	60
B. POPULASI DAN SAMPEL	60
1. Populasi	60
2. Sampel	61
C. INSTRUMEN PENELITIAN	61
D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA	62
E. METODE ANALISIS DATA	63
1. Pengujian instrumen penelitian.....	64
2. Pengujian analisis data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. HASIL PENELITIAN	74
B. PEMBAHASAN	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
A. KESIMPULAN	97
B. SARAN	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	103



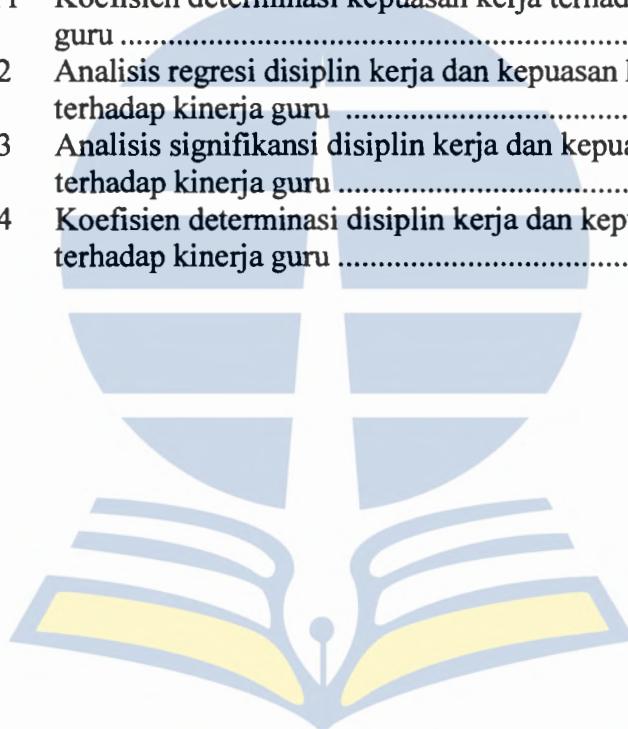
DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	58
2. Gambar 4.1 Gambaran jawaban responden	79
3. Gambar 4.2 Uji Normalitas P P Plot	80
4. Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis	96



DAFTAR TABEL

1.	Tabel 4.1 Hasil uji validitas kuesioner disiplin kerja.....	74
2.	Tabel 4.2 Hasil uji validitas kepuasan kerja	75
3.	Tabel 4.3 Hasil uji validitas kinerja guru	77
4.	Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas	78
5.	Tabel 4.5 Hasil uji normalitas	81
6.	Tabel 4.6 Hasil uji linieritas disiplin kerja terhadap kinerja guru.....	82
7.	Tabel 4.7 Hasil uji linieritas kepuasan kerja terhadap kinerja guru.....	83
8.	Tabel 4.8 Koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru	84
9.	Tabel 4.9 Koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja guru .	86
10.	Tabel 4.10 Koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru	86
11.	Tabel 4.11 Koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru	88
12.	Tabel 4.12 Analisis regresi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	89
13.	Tabel 4.13 Analisis signifikansi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	90
14.	Tabel 4.14 Koefisien determinasi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Pada pasal 1 point 1 Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa 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.

Demi terwujudnya proses pembelajaran yang berjalan dengan baik, maka seorang guru dituntut untuk memiliki etos kerja serta tanggung jawab moral, disiplin, profesional guna meningkatkan prestasi belajar mengajar. Sehingga tercapai tujuan pendidikan Nasional sebagaimana diatur pada Pasal 2 Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat

dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Tugas dan kewajiban guru semakin berat dalam menghadapi sistem pendidikan yang berkembang mengikuti perkembangan jaman. Kinerja guru tidak muncul begitu saja, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Saondi (2010:24) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat luas, kedisiplinan, kesejahteraan, iklim kerja. Sedarmayanti (2001:51) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Dewasa ini kata disiplin sering kita dengar, sering kita baca bahkan dianjurkan oleh pemerintah dengan adanya Gerakan Disiplin Nasional (GDN). Salah satu yang terkandung di dalamnya adalah disiplin mengajar guru. Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena itu, ia harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai

kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal pada umumnya tidak disiplin.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 2005:611). Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin Guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Sastrohadiwiryo, 2003: 291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Segala macam kebijakan tidak akan mempunyai arti jika tidak didukung oleh disiplin dalam pelaksanaannya. Sebab, disiplin merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat pamrih. Sehingga disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud

adalah kompetensi (profesionalitas), etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru (Depdiknas 2004: 4). Hal ini didukung studi empiris diantaranya hasil penelitian Aritonang (2005:1) menemukan disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44 % terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kepuasan kerja. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009 : 27) yang menyatakan bahwa *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviors), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).*

Dapat diartikan bahwa sejumlah faktor yang masih mempengaruhi kinerja dan komitmen, yaitu mekanisme individual (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan), karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan), kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya pemimpin dan perilaku), dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi).

Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif atau negatif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Hal ini dipertegas oleh Handoko (2001: 193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian di atas maka kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon para guru yang menyenangkan atau tidak dalam memandang profesi yang mereka kerjakan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan guru sudah dirasakan baik maka dengan sendirinya guru akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah itu sehingga kinerja guru tersebut akan meningkat. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin mengajar karena guru merasa puas baik itu gaji yang diterima, tugas yang diberikan maupun hubungan dengan semua pihak baik itu kepala sekolah, pegawai dan wali murid yang memberikan kepuasan maka secara langsung guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku di sekolah tersebut. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2003: 203) yang menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai/guru baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan guru rendah”.

Menurut Robbins (2003: 103) bahwa pegawai/ guru yang tidak puas besar kemungkinan untuk tidak masuk kerja. Perilaku terlambat datang ke sekolah dan tidak masuk sekolah/ mengajar dianggap sebagai perilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja menimbulkan kerugian bagi sekolah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Basilius Redan Werang (2014 : 133) bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 21,62%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru akan diikuti oleh semakin meningkatnya kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Selanjutnya hasil studi Suryani (2013 : 94) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 47 % terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo Provinsi Jambi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan teori yang diterima di perguruan tinggi dengan praktik yang ada di tempat tersebut.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kinerja Guru.
- b. Sebagai masukan bagi Guru agar memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja gurunya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah,

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. KINERJA GURU

a. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan. Karena kedudukannya itulah, maka guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

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

lembaga pendidikan. August W. Smith menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2001:50). Kinerja berasal dari kata performance, mempunyai arti kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian atau hasil kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001:50).

Sedangkan dari pendapat yang lain dikemukakan oleh Sihombing (2000: 251), bahwa dalam lembaga pendidikan pengertian konsep kinerja mencakup efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Efisien menunjukkan pada biaya yang paling murah namun tujuan tetap tercapai. Bekerjanya dengan efektif berarti bekerja dengan waktu yang relative singkat tujuan tercapai. Sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dengan keluaran.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefenisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan bekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2007:42).

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 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.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008, 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.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2000: 31).Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushala, rumah, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja dicapai seorang tenaga pendidik setelah menjalankan tugas utamanya pada jenjang pendidikan formal maupun informal sesuai dengan tujuan dan kompetensi yang dimilikinya.

b. Tugas Guru

Supriyono (2000: 59) menjelaskan bahwa dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memperhatikan proses pencapaiannya. Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses

pembelajaran tadi. Berkaitan dengan kinerja guru, maka tidak lepas dari tugas dan kompetensi guru.

Tugas guru menurut Usman (2001: 89) dikelompokkan menjadi tiga jenis, yakni:

- 1) tugas dalam bidang profesi
- 2) tugas kemanusiaan;
- 3) tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Zamroni (2000: 68) tugas guru mengajar itu merupakan suatu seni untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diarahkan oleh nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan, dan keyakinan yang dimiliki oleh guru.

c. Kompetensi Guru

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- 1) bekerja dengan siswa secara individual
- 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran
- 3) pendayagunaan media pembelajaran
- 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- 5) kepemimpinan yang aktif dari guru

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standard prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

- 1) merencanakan pembelajaran
- 2) melaksanakan pembelajaran
- 3) menilai hasil pembelajaran
- 4) membimbing dan melatih peserta didik
- 5) melaksanakan tugas tambahan.

Gordon (dalam Arikunto, 1993: 39) tentang 8 (delapan) kriteria guru yang baik, diantaranya disebutkan bahwa guru yang baik adalah

guru yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang menarik, bebas, memberi dorongan kepada siswanya untuk sadar demi belajar. Selain itu guru juga dituntut untuk bisa menguasai kelas untuk menjaga situasi kegiatan belajar-mengajar agar berjalan dengan efektif.

Arikunto (1993: 191) menyatakan bahwa kegagalan atau ketidakberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sangat mungkin bukan karena mereka kurang menguasai bidang studi, tetapi karena mereka tidak tahu bagaimana mereka mengelola kelas. Guru juga harus melaksanakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana materi pelajaran yang disampaikan dapat diterima oleh siswa. Untuk itu guru biasanya mengadakan uji awal tentang materi yang telah disampaikan sebelumnya.

Popham (2001: 113) menyatakan bahwa jika seorang guru menginginkan mempunyai dasar yang memadai untuk menentukan kualitas pengajarannya, ia harus menggunakan tes yang secara teliti dan representatif mengungkapkan prestasi yang dicapai siswa, maka guru hendaknya membuat tes. Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.

d. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkennaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of*

Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Merujuk pada konsep tersebut bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia di mana organisasi menilai, mengukur, dan membandingkan secara sistematis kinerja seseorang dengan standar kinerja yang ada, yang diteruskan dengan upaya memberikan umpan balik dan kemungkinan potensi pengembangan. Sehingga dalam penilaian kinerja paling tidak terdapat empat komponen penting yaitu : *Pertama*, penilaian merupakan sebuah proses. *Kedua*, dilakukan secara sistematis. *Ketiga*, adanya standar kinerja. *Keempat*, adanya umpan balik.

e. Indikator Kinerja Guru

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut dikemukakan indikator yang menyangkut tugas-tugas guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia. Secara rinci setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan indikator esensial sebagai berikut :

-
- a) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai pendidik; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
 - b) Memiliki kepribadian yang dewasa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik.
 - c) Memiliki kepribadian yang arif. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
 - d) Memiliki kepribadian yang berwibawa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
 - e) Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Secara rinci masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Memahami peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan

materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c) Melaksanakan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: melaksanakan evaluasi (assess-ment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi

materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi.

Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- b) Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut :

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar

2. DISIPLIN KERJA

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi tersebut. Untuk meningkatkan, kedisiplinan yang baik memanglah sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2003: 193) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran merupakan sikap seseorang yang

secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik tanpa paksaan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari kata Latin "*diciplind*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Pengertian disiplin juga dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (Sudrajat, 2008) sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perusahaan, kenyataaan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum organisasi, seorang karyawan tentu sudah memiliki norma dan aturan yang terbentuk dari proses sosialisasi dengan keluarga dan masyarakatnya. Seringkali nilai, aturan dan norma diri sendiri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini memunculkan konflik pribadi. Misalnya seseorang yang selalu tepat waktu kemudian berada dalam organisasi yang kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika orang tersebut memegang teguh prinsip-prinsinya sendiri, ia akan tersisih dari rekan sekerjanya.

Menurut pendapat Handoko (2001:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson et.al (2003:13) yang menyatakan disiplin adalah penggunaan beberapa

bentuk hukuman atau sangsi jika karyawan menyimpang dari peraturan, Definisi ini menjelaskan bahwa disiplin tersebut merupakan sebuah bentuk hukuman, dikatakan disiplin jika adanya pengenaan sanksi atau hukuman terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut adalah perbuatan setiap karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaki dalam perusahaan tersebut.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:129) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

1) Disiplin Waktu.

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari guru/ pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan memiliki arti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketataan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3) Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan sekolah berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Handoko (2001:208) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan. Dalam disiplin preventif dimaksudkan bahwa organisasi mempunyai sebuah upaya menciptakan suatu iklim kerja untuk dijadikan sebagai aturan yang harus dijalankan semua anggota organisasi bukan dengan paksaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin ini biasanya berbentuk sanksi dari pelanggaran dari aturan yang dibuat. Atau dengan kata lain peringatan atau hukuman untuk mengarahkan para guru ke disiplin yang sebenarnya. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menghindari pelanggaran
- b) Untuk menghalangi para guru yang lain melakukan kegiatan atau kesalahan yang sama;

- c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok konsisten dan efektif

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada anggota mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan untuk manajer memberikan anggota kesempatan memperbaiki kesalahan.

Menurut Kelman (Sudrajat, 2008) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan. Sebaliknya, jika pimpinan atau pengawas tidak ada di tempat, maka disiplin kerja tidak tampak.

b) Disiplin karena Identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi yaitu perasaan keagungan atau penghargaan kepada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat identifikasi. Guru yang menunjukkan

disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabakan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan kesegaran pada atasannya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka perilaku disiplin akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya

c) Disiplin karena Internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena guru mempunyai system nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya, dalam situasi yang sepi di tengah malam hari, ketika lampu merah menyala maka si sopir tetap berhenti.

Berdasarkan penjelasan para ahli tentang macam-macam disiplin kerja di atas, dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui disiplin kerja guru sekolah dasar negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai kecamatan kabupaten bungo berdasarkan disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab dan disiplin korektif.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan integrasi dari sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Sudrajat, 2008) adalah interaksi dari faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan sebagai penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam bentuk perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja,tetapi melalui proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif. Konsisten adalah menerapkan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan tidak membeda-bedakan. Bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. Keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Menurut Gouzali Saydam (2000:291) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- 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 pada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Nitisemito (1996:214) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan
- 3) Kesejahteraan. Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap

pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

- 4) Ancaman. Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.
- 5) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

d. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang didalamnya termuat kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS. Kewajiban dan larangan pegawai PNS yang termuat dalam PP No. 53 tahun 2010 yaitu sebagai berikut:

- 1) Setiap PNS wajib
 - a) mengucapkan sumpah/janji PNS;
 - b) mengucapkan sumpah/janji jabatan;

- c) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;

- o) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
 - p) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
 - q) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- 2) Setiap PNS dilarang:
- a) menyalahgunakan wewenang;
 - b) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 - c) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional;
 - d) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
 - e) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau memjamankan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat beharga milik negara secara tidak sah;
 - f) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

- g) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil; Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - (1) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - (2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - (3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - (4) sebagai peserta kampanye dengan menyerahkan fasilitas negara.
- m) memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara:

- (1) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- (2) membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkannya atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- (3) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- o) memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- (1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah;
- (2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye

(3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan ealorf selama masa kampanye; dan/atau

(4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, mengenai kedisiplinan PNS, maka PNS diwajibkan mematuhi aturan, yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dilarang untuk menyalahgunakan wewenang dan menggunakan kedudukannya untuk kepentingan individu, golongan atau bangsa lainnya yang dapat merugikan negara.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005: 194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan

ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Sedangkan menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. <http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html>

3. KEPUASAN KERJA

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Banyak para ahli memberikan definisi tentang kepuasan kerja, antara lain : Wibowo (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan

sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan. Sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2003:78) bahwa 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. Selanjutnya menurut Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2003:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Selanjutnya menurut George & Jones sebagaimana dikutip oleh (Pujilistiyani, 2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang, tentang perkerjaannya.

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disebut dimengerti bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga

kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang akan merasa relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan tetapi ada juga yang merasa tidak puas dengan satu aspek saja.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Selanjutnya nilai-nilai pekerjaan tersebut harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dimiliki seseorang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut meliputi rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam sebuah pekerjaan.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Wexley (1996) telah mengategorikan teori-teori kepuasan kerja kepada tiga kumpulan utama, yaitu: teori ketidaksesuaian (*discrepancy*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor.

1) Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah

yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidak puasannya. Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan.

Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, ‘hasil’, ‘orang bandingan’ dan ‘keadilan dan ketidak adilan’.

Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai *fair* hasilnya dengan membandingkan hasilnya rasio inputnya dengan hasil dengan rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja.

Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil. Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Tabel berikut ini merinci kondisi-kondisi dimana ketidakadilan karena kompensasi lebih, dan ketidakadilan karena kompensasi kurang, menganggap bahwa input total dan hasil total dikotomi pada skala nilai sebagai ‘tinggi’ atau ‘rendah’.

Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil input seseorang pekerja dengan rasio hasil dengan input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan. Teori keadilan memiliki implikasi terhadap

pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan.

Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya.

Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Keadilan diartikan sebagai rasio antara input (misalnya, pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) dengan output (misalnya upah/gaji, penghargaan, promosi/kenaikan pangkat) dibandingkan dengan guru lain di sekolah yang sama atau di sekolah lain pada input dan output yang sama.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg (1959) berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburgh. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas. Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a) prestasi yang diraih (*achievement*);
- b) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c) tanggungjawab (*responsibility*)
- d) Peluang untuk maju (*advancement*)
- e) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f) kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan

pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan guru sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a) kompensasi
- b) keamanan dan keselamatan kerja
- c) kondisi kerja
- d) status
- e) prosedur perusahaan
- f) mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan guru.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya

kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Guru akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), guru akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan guru akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*disatisfier*).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2005:225) 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 di atas 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.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) faktor-faktor menentu kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

1) Gaji atau Upah

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang di terima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan

dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian, keberhasilan dan pengakuan atau penghargaan.

Berdasarkan pandangannya, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasanai. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar janji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

2) Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perasaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.

3) Hubungan Kerja

a) Hubungan dengan Rekan Kerja

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga din, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

b) Hubungan dengan Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan seorang atasan dengan pegawai/ karyawan suatu penunjang motivasi tersendiri dalam menumbuhkan kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut, karena jika atasan dan bawahan tidak sf. ling singkron maka kepuasan kerja tersebut tidak akan terjadi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karena merasa tidak puas sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan tidak dengan sungguh-sungguh.

d. Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio, 2005:157). Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhkan.

1) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat, mudah di administrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan meniawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.

2) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep, facet (permukaan), atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep *facet* yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktik manajemen, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan

keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

- 3) Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhkan

Yaitu suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja, pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Kuesioner Porter didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri dari 15 pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Sementara itu menurut Robbins (2003:73) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

- 1) *Single Global Rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
- 2) *Summation Scoren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Pendapat lain, Greenberg dan Baron (2003:151) menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1) *Rating Scale* dan Kuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical incidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama ini memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan di mana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

3) *Interviews*

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru telah ditelah diteliti sebelumnya, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

Basilius Redan Werang, (2014), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke, metode penelitian yang digunakan dengan Pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional, jumlah populasi 81 orang, jumlah sampel 69 orang dengan menggunakan Tabel *Krejcie*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Merauke yaitu sebesar 31,47 %.
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap moral kerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 16,64 %.
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 10,69 %.
4. Kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap moral kerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu 24,80 %.
5. Kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 21,62 %.
6. Moral kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 5,42 %.

Suryani Dewi Pratiwi (2013), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru dan Iklmi

Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. Jumlah populasi 150 orang, sampel 97 orang dengan teknik *Simple Random Sampling* dengan tingkat kesalahan 10 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,366, koefisien determinasi sebesar 0,349.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial 0,470, dan koefisien determinasi sebesar 0,349.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan persepsi guru dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,411 dan koefisien determinasi sebesar 0,349
4. Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,191 dan koefisien determinasi sebesar 0,349
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan persepsi guru, iklim sekolah terhadap kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,591 dan koefisien determinasi sebesar 0,349.

Ernawati dan marjono, 2007. Judul penelitian Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Penelitian ini mengambil lokasi di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu Guru SD Negeri di Kecamatan Jenawi Kabupaten

Karanganyar sebanyak 183 orang. Pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. *Cluster Sampling* dengan mengambil sampel sebesar 50 persen dari masing-masing jumlah guru di daerah binaan, teknik pengumpulan data menggunakan angket. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

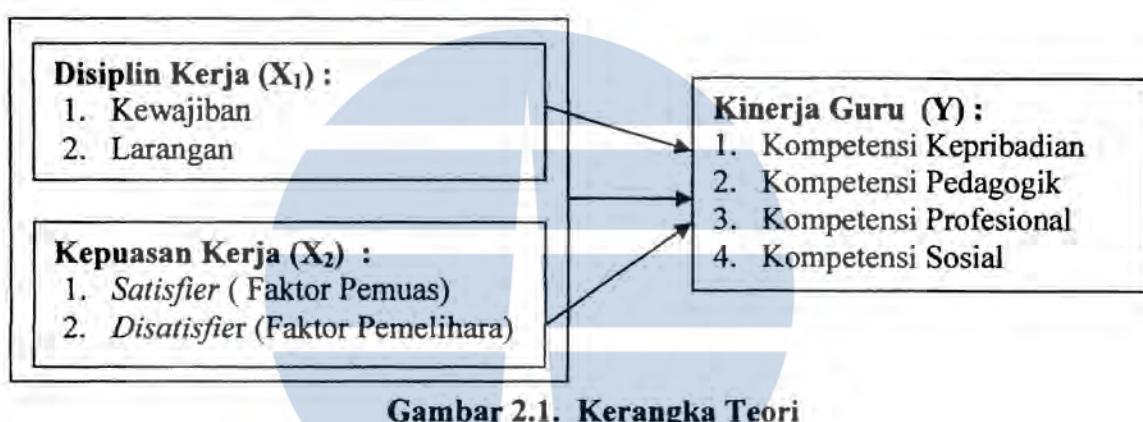
1. Tidak terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja guru dengan nilai regresi linier berganda sebesar -0,038 (negatif) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi sebesar 0,773 (probabilitas $0,773 > 0,05$)
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai regresi linier berganda sebesar 0,526 (positif) artinya variabel X_2 (disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas $0,000 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh signifikan supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru F hitung 16.975 dengan tingkat signifikansi 0,000a, karena probabilitas $0,000a < 0,05$ atau F hitung lebih besar dari F Tabel. Hasil *output* perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,258 yang artinya variabel bebas supervisi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel terikat kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar sebesar 25,8 persen sedangkan sisanya 74,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Rosita Bestiana, 2012. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru Smpn 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu. Penelitian ini menggunakan model korelasi dengan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan keberartiannya diuji dengan uji-t. Korelasi ganda diuji dengan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu.

Candra Aji Baskoro, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh jadi seluruh populasi digunakan sampel. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif persentase analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan konsep variabel-variabel penelitian tersebut di atas, maka penulis membuat suatu kerangka berfikir penelitian yang menggambarkan keterkaitan antara variabel independent (X_1 , X_2) maupun variabel dependen (Y) yang diteliti. Adapun kerangka berfikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Teori

D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja dicapai seorang tenaga pendidik setelah menjalankan tugas utamanya pada jenjang pendidikan formal maupun informal sesuai dengan tujuan dan kompetensi yang dimilikinya. Indikatornya adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial.

2. Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk memtaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi. Indikatornya adalah

Tujuan Dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Hubungan Kemanusiaan

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dimiliki seseorang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Indikatornya adalah *Satisfier* (Faktor Pemuas), *Disatisfier* (Faktor Pemelihara).

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif, karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2009:14) bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari – Mei 2015

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Populasi menurut Sugiyono (2009:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi untuk penelitian ini guru Sekolah Dasar No. 50, 153 dan 117/II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo Provinsi Jambi sebanyak 54 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian ini ditentukan dengan berpedoman pada pendapat Arikunto (2002: 112) yang menyatakan bahwa sampel penelitian yang populasinya kurang 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10% - 15 %, 25 % - 30 % atau lebih.

Dikarenakan populasi dalam penelitian ini dengan jumlah kurang dari 100, maka semua anggota populasi diambil semuanya yang disebut dengan teknik *Total Sampling*.

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar penggerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang disusun dalam bentuk model *Skala Likert*. Adapun alternatif jawaban yang disediakan dalam penelitian ini terdiri dari empat jawaban

dengan rentang skor 1-5 yaitu: 5 : Sangat Setuju, 4 : Setuju, 3 : Kurang Setuju, 2 : Tidak Setuju, 1 : Sangat Tidak Setuju

D. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan prosedur pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner (angket).

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan koesioner dalam bentuk tertutup, yaitu sudah disediakan jawabannya sehingga koresponden tinggal memilih (Sugiono, 2008 : 220).

Untuk penyusunan angket dari masing-masing variabel dilaksanakan dengan menggunakan tahapan-tahapan berikut :

1. Menetapkan definisi, menentukan dimensi-dimensi, membuat kisi-kisi dan indikator variabel penelitian.
2. Menyusun butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator variabel penelitian.
3. Menyesuaikan kisi-kisi antara indikator dengan ketepatan menyusun butir angket dari segi aspek yang diukur.

No	Tujuan penelitian	Data yang diperlukan	Sumber data/responden	Instrumen	Teknik pengumpulan data
1	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah	Indikator disiplin kerja yaitu 1. Kewajiban 2. Larangan	Guru	Kuesioner	Kuesioner

	Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo				
2.	Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	Indikator kepuasan kerja yaitu : 1. <i>Satisfier</i> (Faktor Pemuas) 2. <i>Disatisfier</i> (Faktor Pemelihara)	Guru	Kuesioner	Kuesioner
3.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50, 117 dan 153/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	Indikator kinerja guru yaitu : 1. Indikator kinerja guru yaitu Kompetensi Kepribadian 2. Kompetensi Pedagogik 3. Kompetensi Profesional 4. Kompetensi Sosial	Guru	kuesioner	Kuesioner

E. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik karena proses pengumpulan data, penarikan kesimpulan dan pembuatan

keputusan disusun secara sistematis. Sementara itu, fungsi statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Validitas (kesahihan) instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan. Validitas atau kesahihan adalah suatu pandangan yang sangat penting dipertimbangkan ketika mempersiapkan suatu instrumen yang akan digunakan. Validitas didefinisikan sebagai penunjukkan kesesuaian, keserasian, kegunaan dari kesimpulan spesifik yang telah dibuat penelitian berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan validitas instrumen maka telah dilakukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung penarikan kesimpulan dari instrumen tersebut.

Validitas yang diuji dalam penelitian adalah validitas isi (*content validity*). Untuk mengukur validitas isi digunakan metode internal konsistensi, yaitu mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pernyataan, menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan uji signifikan dengan uji-t.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi koefisien

X = Skor item

Y = Skor Total

ΣXY = Jumlah perkalian X dan Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari Y

N = Jumlah responden

Suatu butir soal ditentukan oleh besarnya harga r_{hitung} pada taraf signifikan 0,05 (5%). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal dinyatakan valid atau sahih.

b. Uji reliabilitas

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah jika nilai alpha cronbach $> 0,05$.

2. Pengujian Analisis Data

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plots*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dapat pula menggunakan uji normalitas *kolmogorof-smirnof*, data dianalisis dengan bantuan *SPSS 19 for windows*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2006:115). Untuk mendeteksi adanya keberkaitan persamaan

regresi dan uji kelinearan garis regresi dibutuhkan bantuan dengan melihat *linierity* pada tabel anova progam *SPSS for windows release 16.00*. Apabila signifikansi pada *linierity* < 0,05 maka persamaan dinyatakan linier.

b. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik F. Besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefesien determinasi (R^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t menurut Purwanto (2007:193-194).

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai staistik t dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 19.00 for Window. Untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikatnya.

Rumus Korelasi Tunggal Pearson product Momnet:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefesien korelasi

n = Jumlah sampel

X = skor variabel bebas

Y = skor variabel terikat

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya, untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1 X$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga bilangan konstant

a_1 = Harga koefisien prediktor

X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan a_1 digunakan rumus:

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

$$a_1 = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji t)

- a) $H_0 : = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) $H_0 : \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a) Jika $\text{Sig thitung} > \text{Sig ttabel}$ maka H_0 ditolak
- b) Jika $\text{Sig thitung} < \text{Sig ttabel}$ maka H_0 diterima

2) Persamaan Regresi Ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk

melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefesien korelasi antara kriteria Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 dapat diperoleh dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = Koefesien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat kriteria Y

$a (1,2)$ = Koefesien prediktor

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2)m}$$

Dengan: N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

R = Koefesien korelasi antara kriteria dengan prediktor-prediktor

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus :

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Guru

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

a = konstanta

a_1 dan a_2 = Koefesien regresi yang dicari

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan

sebagai berikut:

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji F)

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) tidak

berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama)

berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

a) Jika $Sig\ F_{hitung} > Sig\ F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b) Jika $Sig\ F_{hitung} < Sig\ F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y , maka dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

3) Uji Signifikansi Regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi ganda.

Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

H_0 : persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : persamaan regresi tidak signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai thitung > ttabel , dan dalam hal ini H_0 diterima.. Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika Fhitung > Ftabel, dalam hal lain H_0 diterima.

Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dengan bantuan program *SPSS for windows release 16.00*. Caranya adalah dengan melakukan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel *independent* yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Untuk menguji kemaknaan koefisien parsial maka digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Kaidah pengambilan keputusan:

- 1) Apabila dalam uji t diperoleh probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru
- 2) Dan sebaliknya apabila dalam uji t diperoleh probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a yang berarti bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2006:84), yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan

Nilai Fhitung dapat dicari dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16.00*. Kaidah pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru
- 2) Sebaliknya jika probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian ini dapat dinyatakan sebagai alat pengumpulan data yang valid/baik. Adapun hasil uji validitas terhadap variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Adapun hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	r Hitung	r tabel	Validitas
1	0,279	0,26	Valid
2	0,280	0,26	Valid
3	0,468	0,26	Valid
4	0,405	0,26	Valid
5	0,515	0,26	Valid
6	0,485	0,26	Valid
7	0,256	0,26	Tidak Valid
8	0,273	0,26	Valid
9	0,604	0,26	Valid
10	0,257	0,26	Tidak Valid
11	0,416	0,26	Valid
12	0,224	0,26	Tidak Valid
13	0,501	0,26	Valid
14	0,243	0,26	Tidak Valid

15	0,046	0,26	Valid
16	0,317	0,26	Valid
17	0,564	0,26	Valid
18	0,283	0,26	Valid
19	0,341	0,26	Valid
20	0,283	0,26	Valid
21	0,449	0,26	Valid
22	0,373	0,26	Valid
23	0,590	0,26	Valid
24	0,601	0,26	Valid
25	0,320	0,26	Valid
26	0,443	0,26	Valid
27	0,425	0,26	Valid
28	0,397	0,26	Valid
29	0,421	0,26	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari 29 item pernyataan kuesioner disiplin kerja, 4 item dinyatakan tidak valid yaitu no 7,10,12 dan 14. Dan 25 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Adapun hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No Item	r Hitung	r tabel	Validitas
1	0,426	0,263	Valid
2	0,726	0,263	Valid
3	0,530	0,263	Valid
4	0,621	0,263	Valid

5	0,423	0,263	Valid
6	0,540	0,263	Valid
7	0,555	0,263	Valid
8	0,590	0,263	Valid
9	0,548	0,263	Valid
10	0,281	0,263	Valid
11	0,507	0,263	Valid
12	0,324	0,263	Valid
13	0,570	0,263	Valid
14	0,522	0,263	Valid
15	0,571	0,263	Valid
16	0,565	0,263	Valid
17	0,712	0,263	Valid
18	0,630	0,263	Valid
19	0,629	0,263	Valid
20	0,680	0,263	Valid
21	0,578	0,263	Valid
22	0,684	0,263	Valid
23	0,642	0,263	Valid
24	0,353	0,263	Valid
25	0,646	0,263	Valid
26	0,614	0,263	Valid
27	0,553	0,263	Valid
28	0,649	0,263	Valid
29	0,613	0,263	Valid
30	0,529	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 item pernyataan kuesioner kepuasan kerja, seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Adapun hasil uji validitas variabel kinerja guru dapat di lihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No Item	r Hitung	r tabel	Validitas
1	0,191	0,263	Tidak Valid
2	0,308	0,263	Valid
3	0,472	0,263	Valid
4	0,118	0,263	Tidak Valid
5	-0,262	0,263	Valid
6	0,399	0,263	Valid
7	0,655	0,263	Valid
8	0,732	0,263	Valid
9	0,577	0,263	Valid
10	0,739	0,263	Valid
11	0,750	0,263	Valid
12	0,800	0,263	Valid
13	0,716	0,263	Valid
14	0,651	0,263	Valid
15	0,686	0,263	Valid
16	0,747	0,263	Valid
17	0,729	0,263	Valid
18	0,842	0,263	Valid
19	0,680	0,263	Valid
20	0,734	0,263	Valid
21	0,608	0,263	Valid
22	0,707	0,263	Valid
23	0,682	0,263	Valid
24	0,797	0,263	Valid
25	0,656	0,263	Valid
26	0,758	0,263	Valid
27	0,810	0,263	Valid
28	0,794	0,263	Valid
29	0,757	0,263	Valid
30	0,510	0,263	Valid
31	0,766	0,263	Valid
32	0,725	0,263	Valid
33	0,675	0,263	Valid
34	0,637	0,263	Valid
35	0,765	0,263	Valid
36	0,680	0,263	Valid
37	0,588	0,263	Valid

38	0,736	0,263	Valid
----	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari 38 item pernyataan kuesioner kinerja guru, 2 item dinyatakan tidak valid yaitu no 1 dan 4, sedangkan 36 pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat dinyatakan sebagai alat pengumpul data yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian ini dapat dipercaya atau tidak. Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

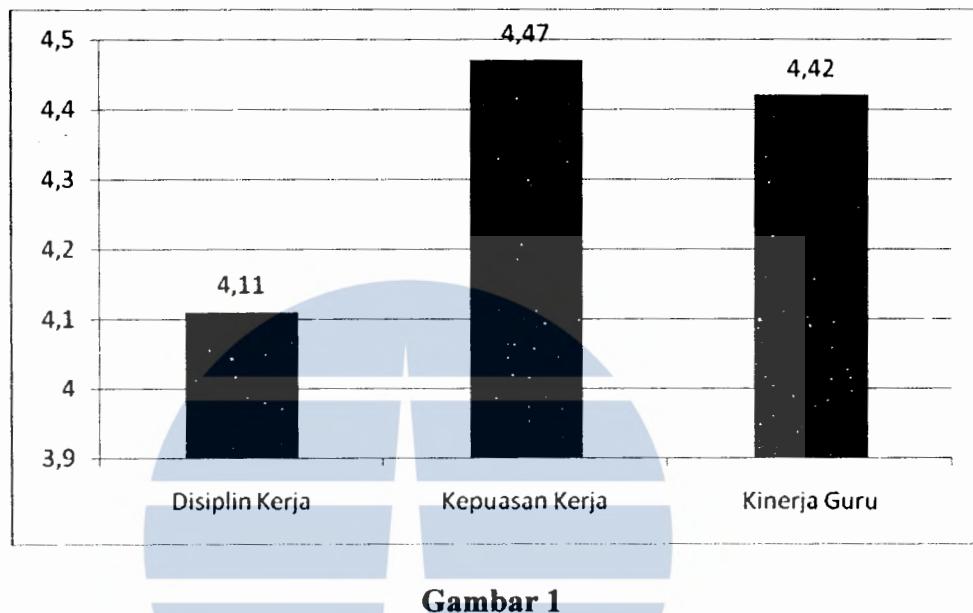
Variabel	Nilai Alpha	r tabel	Reliabilitas
Disiplin kerja	0,904	0,268	Reliabel
Kepuasan kerja	0,815	0,268	Reliabel
Kinerja Guru	0,967	0,268	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa seluruh data penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil pengisian kuesioner penelitian yang telah dilakukan oleh responden, dapat di lihat gambaran umum disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai

Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Adapun gambaran disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dapat di lihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambaran Umum Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Sekolah Dasar Negeri 50, 153 dan 117

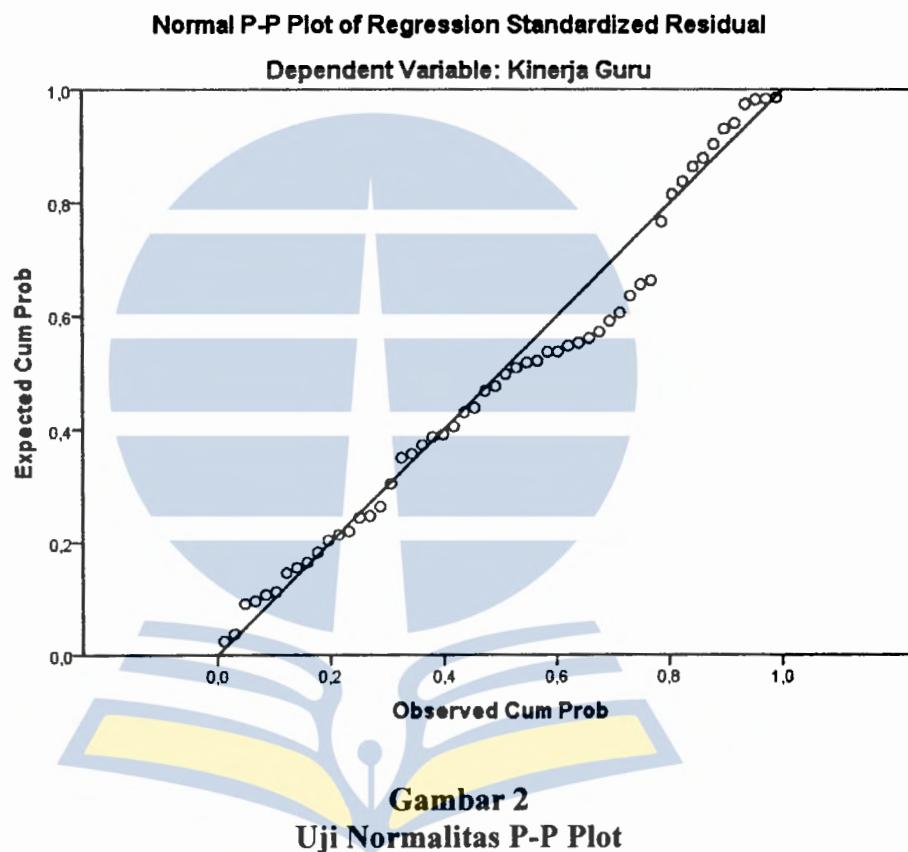
Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat difahami bahwa rata-rata disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dalam kategori sangat tinggi. Walaupun kondisi tersebut dalam kategori sangat tinggi, namun masih harus dipertahankan dan ditingkat, terutama pada disiplin kerja.

4. Uji Normalitas

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal (Ghozali,

2006). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebagaimana dijelaskan pada gambar 2 berikut ini :



Dari gambar 2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu tersebut normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dapat di lihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,15528050
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,843
Asymp. Sig. (2-tailed)		,477

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig. (2-tailed) $0,477 > 0,05$. Maka data penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

a. Uji Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil perhitungan uji linieritas variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df
Kinerja guru * DIsiplin Kerja	Between Groups	5307,026	19
	Linearity	3854,887	1
	Deviation from Linearity	1452,139	18
	Within Groups	3307,567	34
	Total	8614,593	53

ANOVA Table

		Mean Square
Kinerja guru * DIsiplin Kerja	Between Groups	(Combined) 279,317
	Linearity	3854,887
	Deviation from Linearity	80,674
	Within Groups	97,281
	Total	

ANOVA Table

		F	Sig.
Kinerja guru * DIsiplin Kerja	Between Groups	2,871	,004
	Linearity	39,626	,000
	Deviation from Linearity	,829	,656
	Within Groups		
	Total		

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui $F_{hitung} = 0,829 < F_{tabel} = 1,917$ dan Probabilitas $0,656 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa

antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier.

b. Uji Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan uji linieritas variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	Df
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined) Linearity	6749,593	27
Kepuasan Kerja	Deviation from Linearity	5406,668	1	
	Within Groups	1342,925	26	
	Total	1865,000	26	
		8614,593	53	

ANOVA Table			Mean Square
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined) Linearity	249,985
Kepuasan Kerja	Deviation from Linearity	5406,668	51,651
	Within Groups		71,731
	Total		

ANOVA Table			F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined) Linearity	3,485	,001
Kepuasan Kerja	Deviation from Linearity	75,374	,000	
	Within Groups	,720	,796	
	Total			

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui $F_{hitung} = 0,720 < F_{tabel} = 1,929$. Probabilitas $0,796 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier.

6. Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dan linier berganda dengan menggunakan uji T (parsial) dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo”

Hasil analisis signifikansi dan koefisien korelasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9
Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Model	Coefficients*				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	22,808	20,315		1,123	,267
Disiplin Kerja	1,321	,204	,669	6,490	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui persamaan regresi yaitu disiplin kerja terhadap kinerja guru yaitu $Y = 22,808 + 1,321 X_1$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 22,808 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya 22,808
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,321 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 1,321. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Semakin baik disiplin kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.

Untuk mengetahui tingkat signifikansinya maka dilakukan uji T (parsial). Berdasarkan tabel tersebut di atas, diperoleh $t_{hitung} = 6,490$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo **diterima**.

Selanjutnya, untuk mengetahui besaran persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis koefisien determinasi (r^2). Nilai koefisien determinasi r^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,437	9,567

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui R^2 adalah 0,447.

Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 44,7 % dengan kategori sedang. Sedangkan sisanya 55,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo”

Berdasarkan hasil analisis signifikansi dan koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru dijelaskan pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,578	16,036		,285	,776
Kepuasan kerja	1,116	,119	,792	9,362	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu $Y = 4,578 + 1,116X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,578 artinya jika kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya 4,578
- 2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 1,116 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 1,116. Koefisien kepuasan kerja bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Semakin baik kepuasan kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka dilakukan uji T (parsial). Berdasarkan tabel tersebut di atas, diperoleh $t_{hitung} = 9,362$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo diterima.

Kemudian untuk menganalisis seberapa besar persentase pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis

koefisien determinasi (r^2). Nilai koefisien determinasi r^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,620	7,854

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa R^2 adalah 0,628. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 62,8 % dengan kategori tinggi. Sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis linier berganda dan uji F (Simultan).

Adapun hasil analisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat di lihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-43,857	15,528		-2,824	,007
Disiplin Kerja	,810	,147	,410	5,520	,000
Kepuasan Kerja	,876	,105	,621	8,360	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu $Y = -43,857 + 0,810X_1 + 0,876X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar -43.857 artinya jika disiplin kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya sebesar -43,857
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,810 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel kepuasan kerja tetap, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,810. Koefisien disiplin kerja ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Semakin baik disiplin kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.
- d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,876 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel

disiplin kerja tetap, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,876. Koefisien kepuasan kerja bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuaan kerja dengan kinerja guru. Semakin baik kepuasan kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.

Untuk mengetahui tingkat signifikansinya, maka dilakukan uji F (Simultan). Adapun hasil uji signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Analisis Signifikansi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6606,55	2	3303,278	83,89	,000 ^a
Residual	2008,03	51	39,373		
Total	8614,59	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 83,896 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru **diterima**.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,758	6,275

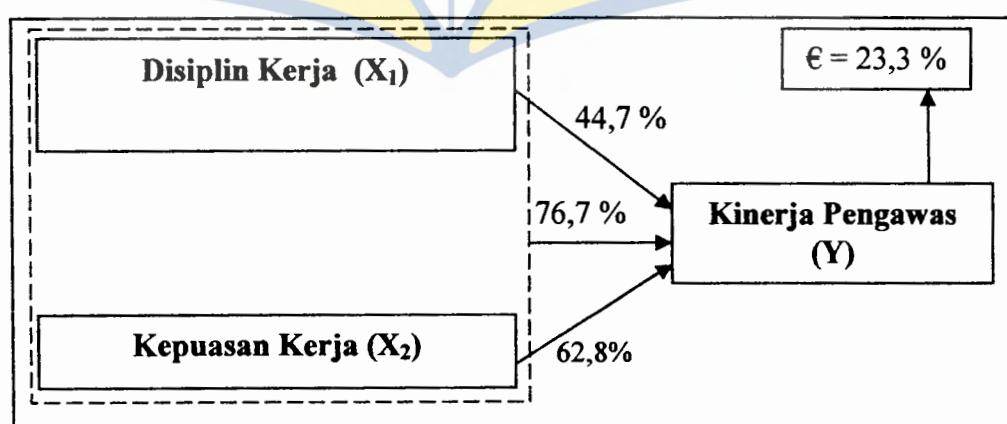
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka besarnya R^2 adalah 0,767.

Hal ini berarti Kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 76,7 % dengan kategori tinggi. Sedangkan sisanya 23,3 % dipengaruh oleh variabel-variabel yang lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat digambarkan sebagaimana gambar 4.3 di bawah ini :



Gambar 4.8 :
Hasil Pengujian Hipotesis

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka penulis membuat pembahasan terhadap hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebesar 44,7 %.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dan marjono, 2007 tentang Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Adapun hasil penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Menurut Hasibuan (2003: 193) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka dapat dilakukan melalui peningkatkan disiplin kerja. Orang-orang yang memiliki disiplin kerja dapat dilihat melalui ketataan dan kepatuhannya terhadap peraturan dan larangan yang telah ditentukan oleh sekolah.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hipotesis kedua diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebesar 62,8 %.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Basilius Redan Werang, (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Merauke yaitu sebesar 31,47 %. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap moral kerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 16,64 %. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 10,69 %. Kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap moral kerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu 24,80 %.

Kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 21,62 %. Moral kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Yaitu sebesar 5,42 %.

Suryani Dewi Pratiwi (2013) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru dan Iklmi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. Pada hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,366, koefisien determinasi sebesar 0,349. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial 0,470, dan koefisien determinasi sebesar 0,349. Terdapat pengaruh kepemimpinan persepsi guru dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,411 dan koefisien determinasi sebesar 0,349. Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,191 dan koefisien determinasi sebesar 0,349. Terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan persepsi guru, iklim sekolah terhadap kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,591 dan koefisien determinasi sebesar 0,349.

Menurut (Robbins, 2003:78) bahwa 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.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melakukan aktivitasnya. Kinerja seseorang akan meningkat apabila ia merasa puas terhadap pekerjaan dan hasil ia dapat dari pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, perlu diberikan rasa puas terhadap guru tersebut. Upaya pemberian rasa puas terhadap guru dapat ditumbuhkan pada faktor instrinsik atau rasa puas yang muncul dari dalam diri guru tersebut. Dan dapat juga melalui faktor ekstrinsik yang dimuncul dari luar diri guru tersebut.

3. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hipotesis ketiga diketahui terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebesar 76,7 %.

Kinerja guru merupakan hasil kerja dicapai seorang tenaga pendidik setelah menjalankan tugas utamanya pada jenjang pendidikan formal maupun informal sesuai dengan tujuan dan kompetensi yang dimilikinya. Kinerja seorang guru dapat di lihat dari penguasannya terhadap kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Apabila kompetensi-kompetensi tersebut dapat difahami dan diterapkan oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-

hari, maka akan meningkatkan mutu peserta didik sehingga akan meningkatkan mutu sekolah dan pendidikan.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat melalui peningkatan disiplin kerja guru dalam mematuhi kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, upaya meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan melalui kepuasan kerja. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat ditumbuhkan oleh guru itu yang berupa kepuasan instrinsik dan ditumbuhkan oleh pimpinan sekolah berupa faktor ekstrinsik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

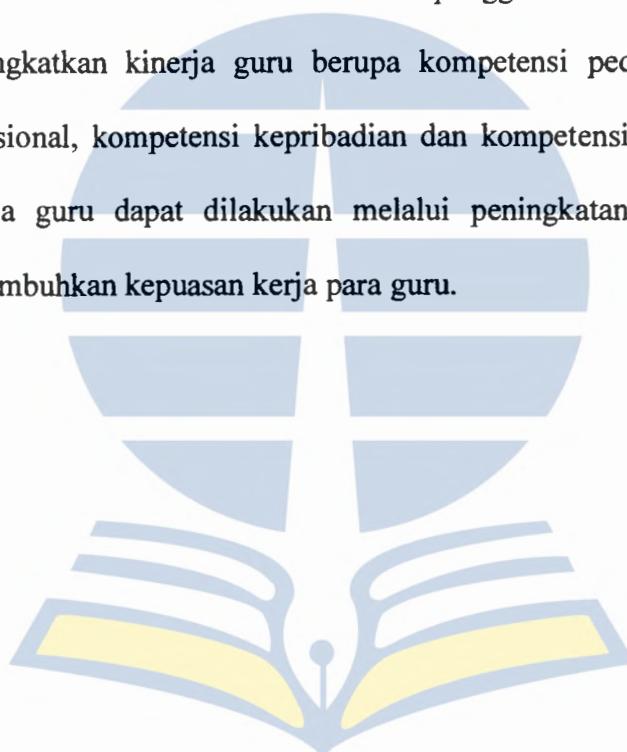
1. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebesar 44,7 %.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebesar 62,8 %.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 50, 153 dan 117/ II Lubuk Landai Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebesar 76,7 %.

B. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran kepada :

1. Para peneliti yang ingin meneliti tentang peningkatan kinerja guru agar mengembangkan variabel-variabel dengan indikator yang lebih luas, agar penelitian tentang upaya peningkatan kinerja guru lebih banyak lagi.

2. Para guru agar meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan disiplin kerja dengan cara menaati semua kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Dan juga menumbuhkan dan memelihara faktor-faktor kepuasan kerja dari dalam diri sendiri. Maupun merasa puas terhadap faktor-faktor yang ada di luar diri / lingkungan kerja.
3. Para pengambil kebijakan di sekolah dasar negeri no. 50, 153 dan 117/II lubuk landai kecamatan tanah sepenggal kabupaten bungo agar meningkatkan kinerja guru berupa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja dan menumbuhkan kepuasan kerja para guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Rindyah H. 2002. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta
- 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)* : Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen* BPK Penabur Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur. No. 04/Th.IV/Juli 2005
- Basilius Redan Werang, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke*, jurnal Cakrawala Pendidikan, Februari 2014, Th. XXXIII, No. 1
- Bedjo. Siswanto Sastrohardiwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cet. Ke-3. Jakarta: Bumi Aksara
- Candra Aji Baskoro, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Management Analysis Journal 3 (2) (2014) ISSN 2252-6552
- Depdiknas (2004). *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas*, Jakarta
- Ernawati dan Marjono, 2007. *Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 2 No. 1 Desember 2007
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP
- Gibson, J.L. Ivanevihch, J.M. dan Donelly, J.H. 2000. *Perilaku Organisasi, Struktur Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- 2003. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I (Alih bahasa oleh Djarkasih.. Jakarta: Erlangga
- Greenberg, J & Baron, 2003. *Organizational Behavior*. London : Kogan Page
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan, Jakarta : Universitas Airlangga

- Guntur, Ietje S. 1996 . *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, 2002. *Organisasi dan Motivasi*, Bandung : Bumi Aksara
- , 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, dkk. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace..* New York: McGrawHill/Irwin.
- Kusmianto (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta
- Kreitner, Robert; dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta : Salemba
- , 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga, Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Popham. 2001. *Iklim Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Studing
- Pujilistiyani, A.Y. 2007. *Analisis Teori Kepuasan Kerja*, Www.angelcrystacor.com. Diakses tahun 2014
- Purwanto, dkk. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan masalah-masalah Sosial*. Gava Media. Yogyakarta.

- Rosita Bestiana, 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru Smrn 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu*, Jurnal Tabularasa Pps Unimed
- Robbins. S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Indonesia. PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Saondi, Ondi. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional cetakan kedua*. Jakarta : Bumi Aksara
- Saydam, Ghazali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sihombing, Umberto. 2000. *Pendidikan Luar Sekolah Manajemen Strategi*. Jakarta : PD Mahkota
- Simamora, Henry.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga* . Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, B. 1987. *Produktivitas dan Penerapan*. LSIUP
- Sudrajat. A. 2008. *Sekilas tentang Disiplin Kerja*. <http://www.akhmadsudrajat.wordpress.com>. Diakses tahun 2015
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi kesepuluh. Bandung : Alfabeta
- Supriyono. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta :BPFE.
- Suryani, Dewi Pratiwi, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut persepsi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru ekonomi SMP negeri di kabupaten wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1. No. 1
- Usman, Moh. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Wasistiono, Sadu. 2002. *Penyelewengan Pemerintah Daerah*. Bandung: Al-Qaprint.

- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta : Biograf Publishing

Peraturan dan Undang-Undang :

Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2004 tentang disiplin pegawai negeri sipil

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan

Internet :

<http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html> diakses 30 januari 2015

<http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html>
(http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27141/4/Chapter%20II.pdf)

LAMPIRAN : Uji Validitas Kinerja Guru

Batir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Jml
No Responen																																							
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152						
2	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180						
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	157						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153						
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154						
6	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	187						
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155						
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	187						
9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	161						
10	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168						
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147						
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159						
13	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	138						
14	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	179						
15	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	169						
16	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	183						
17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	155						
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155						
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155						
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	163						
21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154						
22	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151						
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147						
24	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	171						
25	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	173						
26	3	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162						
27	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	159						
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164						
29	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166						
30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163						
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156						
32	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	175						
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158						
34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188						
35	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	172						
36	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174						
37	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	175						
38	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170						
39	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179						
40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172						
41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178						
42	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	170						
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153						
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183						
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183						
46	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	171						
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	183						
48	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182						
49	4	4	4	4	4	4	5																																

LAMPIRAN : Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jml	
No Responden																																
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	126	
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	6	6	144	
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	139	
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	135		
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	132		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	128		
8	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	138		
9	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	134		
10	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	133	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
12	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	117	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	143	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	134		
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	147		
17	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	129		
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	122		
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	123		
20	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	116	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	117
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	120	
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	138		
25	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	136		
26	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	138		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	127		
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	125		
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	130		
30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	134		
31	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
32	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	137		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	123		
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149		
35	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	138		
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146		
37	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	141		
38	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142		
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	147		
40	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	142		
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	146		
42	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	141		
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	132		

45	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	135	
46	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	141	
47	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	137	
48	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	137	
49	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	137	
50	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	128		
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	149	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	144	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	130	
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	122	
jml	247	248	247	249	245	238	241	238	225	237	240	244	237	244	251	239	241	247	249	255	254	248	241	231	231	229	234	240	240	235	7245
r bit	0,426	0,726	0,530	0,621	0,423	0,540	0,555	0,590	0,548	0,281	0,507	0,324	0,570	0,522	0,571	0,565	0,712	0,630	0,629	0,680	0,578	0,684	0,642	0,353	0,646	0,614	0,553	0,649	0,613	0,529	
r Tabel	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263		
Ket	Valid	Vabd	Valid																												



LAMPIRAN I: Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Batir no Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Jml
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	106
2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	113
3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	1	4	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	105
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
6	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	4	2	5	2	5	2	5	5	2	3	4	5	4	5	5	115
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
8	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	124
9	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	115
10	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	114
11	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	103
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	112
13	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	101
14	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	121
15	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	120
16	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	2	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	125
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	120
18	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
19	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	122
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	112
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	109
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	112
24	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	121
25	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	132
26	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	115
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	121
28	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	124
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	121
30	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	120
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	118
32	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	125
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
34	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	130
35	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	132
36	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	124
37	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	127
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	126
39	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	3	5	5	121
40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	125
41	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	121
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	120
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
44	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	128
45	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	2	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	123
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	120
47	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	128
48	4	4	5	5	3	5	5	4	5	2	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	123
49	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	128
50	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
51	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	127
52	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	125
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	112
54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
jumlah	231	229	2																											

Uji Reliability Variabel Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded*	0	,0
	Total	54	100,0

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

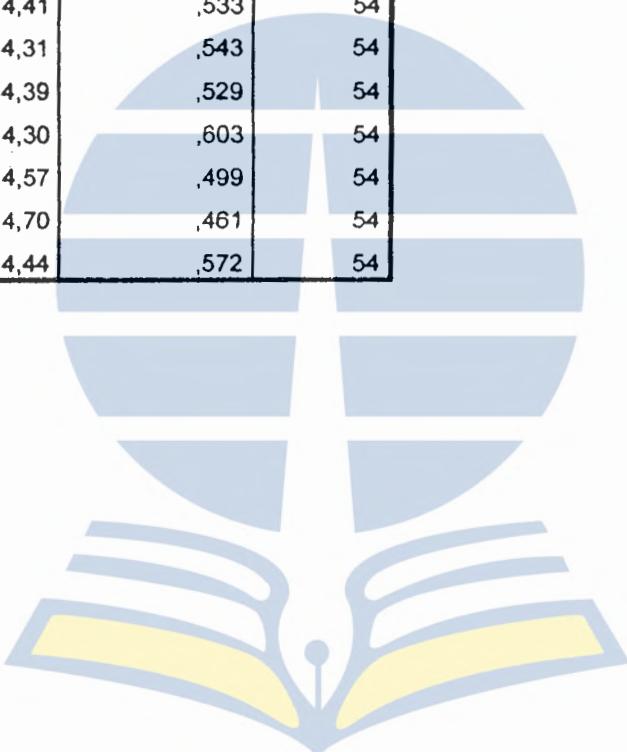
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
No1	4,37	,487	54
No2	4,46	,503	54
No3	4,37	,487	54
No4	4,50	,505	54
No5	4,50	,541	54
No6	4,44	,502	54
No7	4,41	,587	54
No8	4,41	,533	54
No9	4,41	,533	54
No10	4,39	,529	54
No11	4,33	,514	54
No12	4,43	,538	54
No13	4,35	,482	54
No14	4,46	,503	54
No15	4,48	,504	54
No16	4,43	,499	54
No17	4,48	,504	54

No18	4,31	,469	54
No19	4,28	,564	54
No20	4,59	,496	54
No21	4,41	,496	54
No22	4,43	,499	54
No23	4,46	,573	54
No24	4,43	,602	54
No25	4,28	,656	54
No26	4,17	,668	54
No27	4,19	,438	54
No28	4,48	,574	54
No29	4,41	,533	54
No30	4,31	,543	54
No31	4,39	,529	54
No32	4,30	,603	54
No33	4,57	,499	54
No34	4,70	,461	54
No35	4,44	,572	54



Uji Reliability Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
No1	4,31	,635	65
No2	3,85	,734	65
No3	3,62	,860	65
No4	3,54	,885	65
No5	3,63	,858	65
No6	3,46	1,001	65
No7	3,37	,894	65
No8	3,62	,913	65
No9	3,66	,923	65
No10	3,68	,850	65
No11	3,58	,846	65
No12	3,71	,980	65
No13	3,51	,970	65
No14	3,77	,745	65
No15	3,49	,868	65
No16	3,66	,889	65
No17	3,55	,902	65
No18	3,69	,809	65
No19	3,68	,903	65
No20	3,72	,927	65

No21	3,62	,896	65
No22	3,52	,812	65
No23	3,71	,879	65
No24	3,69	,900	65
No25	3,52	,937	65
No26	3,66	,940	65
No27	3,75	,848	65
No28	3,74	,713	65



Uji Reliability Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	24

Item Statistics

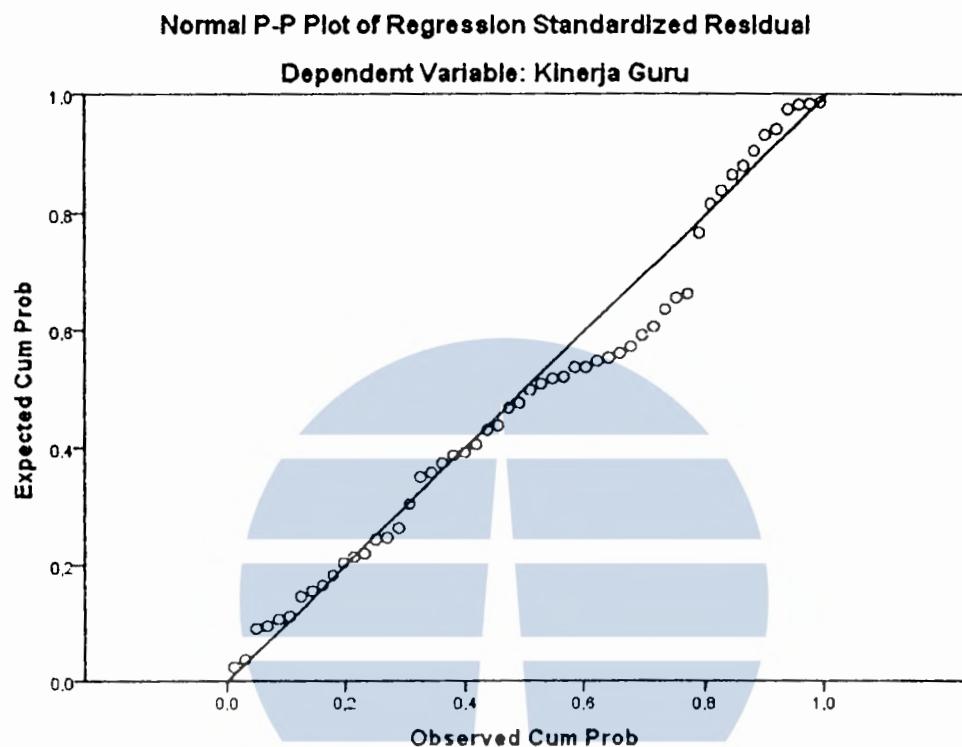
	Mean	Std. Deviation	N
No1	4,28	,452	54
No2	4,24	,473	54
No3	4,22	,572	54
No4	4,31	,543	54
No5	4,22	,604	54
No6	4,09	,652	54
No7	4,22	,604	54
No8	4,04	,699	54
No9	4,00	,727	54
No10	4,09	,853	54
No11	4,11	,572	54
No12	4,09	,680	54
No13	4,39	,827	54
No14	4,17	,575	54
No15	4,15	,656	54
No16	4,19	,817	54
No17	4,13	,702	54

No18	4,04	,776	54
No19	3,94	,685	54
No20	4,06	,452	54
No21	4,28	,658	54
No22	4,06	,492	54
No23	4,06	,452	54
No24	4,22	,462	54



Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Charts



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,15528050
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,843
Asymp. Sig. (2-tailed)		,477

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja guru * Disiplin Kerja	54	100,0%	0	,0%	54	100,0%

Report

Kinerja guru

Disiplin Kerja	Mean	N	Std. Deviation
85	130,00	2	5,657
88	142,00	2	2,828
91	156,50	2	26,163
92	151,50	2	24,749
93	146,00	2	8,485
94	138,00	1	
95	146,00	1	
96	148,33	3	7,024
97	143,40	5	2,510
98	154,75	4	13,574
99	148,75	4	10,844
101	154,00	3	3,606
102	158,50	6	8,781
103	164,00	2	9,899
105	160,40	5	7,335
106	168,00	2	8,485
107	168,00	2	4,243
108	172,00	3	2,646
111	166,50	2	6,364
112	160,00	1	
Total	154,37	54	12,749

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja guru * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	5307,026	19
		Linearity	3854,887	1
		Deviation from Linearity	1452,139	18
	Within Groups		3307,567	34
	Total		8614,593	53

ANOVA Table

			Mean Square
Kinerja guru * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	279,317
		Linearity	3854,887
		Deviation from Linearity	80,674
	Within Groups		97,281
	Total		

ANOVA Table

			F	Sig.
Kinerja guru * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	2,871	,004
		Linearity	39,626	,000
		Deviation from Linearity	,829	,656
	Within Groups			
	Total			

Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	54	100,0%	0	,0%	54	100,0%

Report

Kinerja Guru

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
116	140,00	1	
117	132,00	2	8,485
120	134,00	1	
122	143,00	2	,000
123	144,00	2	1,414
124	144,00	1	
125	142,50	2	12,021
126	140,00	1	
127	146,67	3	5,132
128	144,50	2	3,536
129	143,00	1	
130	145,50	2	10,607
132	156,50	2	20,506
133	155,00	1	
134	152,87	3	4,728
135	156,00	2	21,213
136	162,00	1	
137	168,75	4	4,500
138	161,25	4	8,694
139	144,00	1	
141	159,33	3	3,215
142	158,50	2	,707
143	156,50	2	14,849
144	167,00	2	2,828
146	163,00	2	2,828
147	168,00	2	2,828

149	174,50	2	,707
150	175,00	1	
Total	154,37	54	12,749

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	6749,593	27
		Linearity	5406,668	1
		Deviation from Linearity	1342,925	26
	Within Groups		1865,000	26
	Total		8614,593	53

ANOVA Table

			Mean Square
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	249,985
		Linearity	5406,668
		Deviation from Linearity	51,651
	Within Groups		71,731
	Total		

ANOVA Table

			F	Sig.
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	3,485	,001
		Linearity	75,374	,000
		Deviation from Linearity	,720	,796
	Within Groups			
	Total			

DATA HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Hasil Pengujian Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	99,59	6,456	54
Kinerja Guru	154,37	12,749	54

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,669 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 [*]	,447	,437	9,587

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3854,887	1	3854,887	42,115	,000 ^a
Residual	4759,705	52	91,533		
Total	8614,593	53			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^b

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,808	20,315		1,123	,267
Disiplin Kerja	1,321	,204	,669	6,490	,000

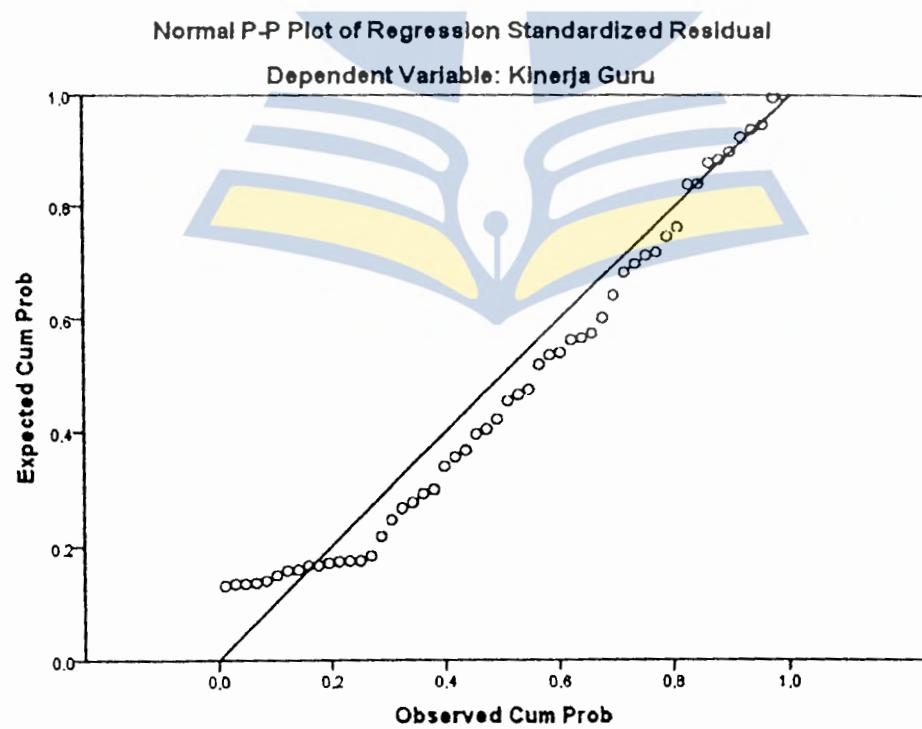
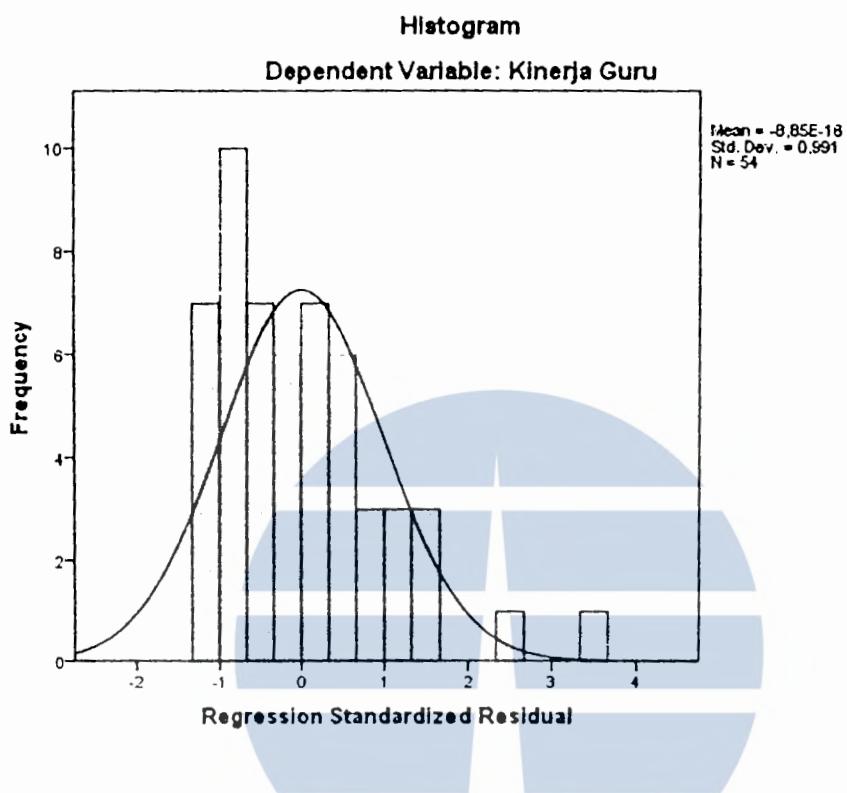
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

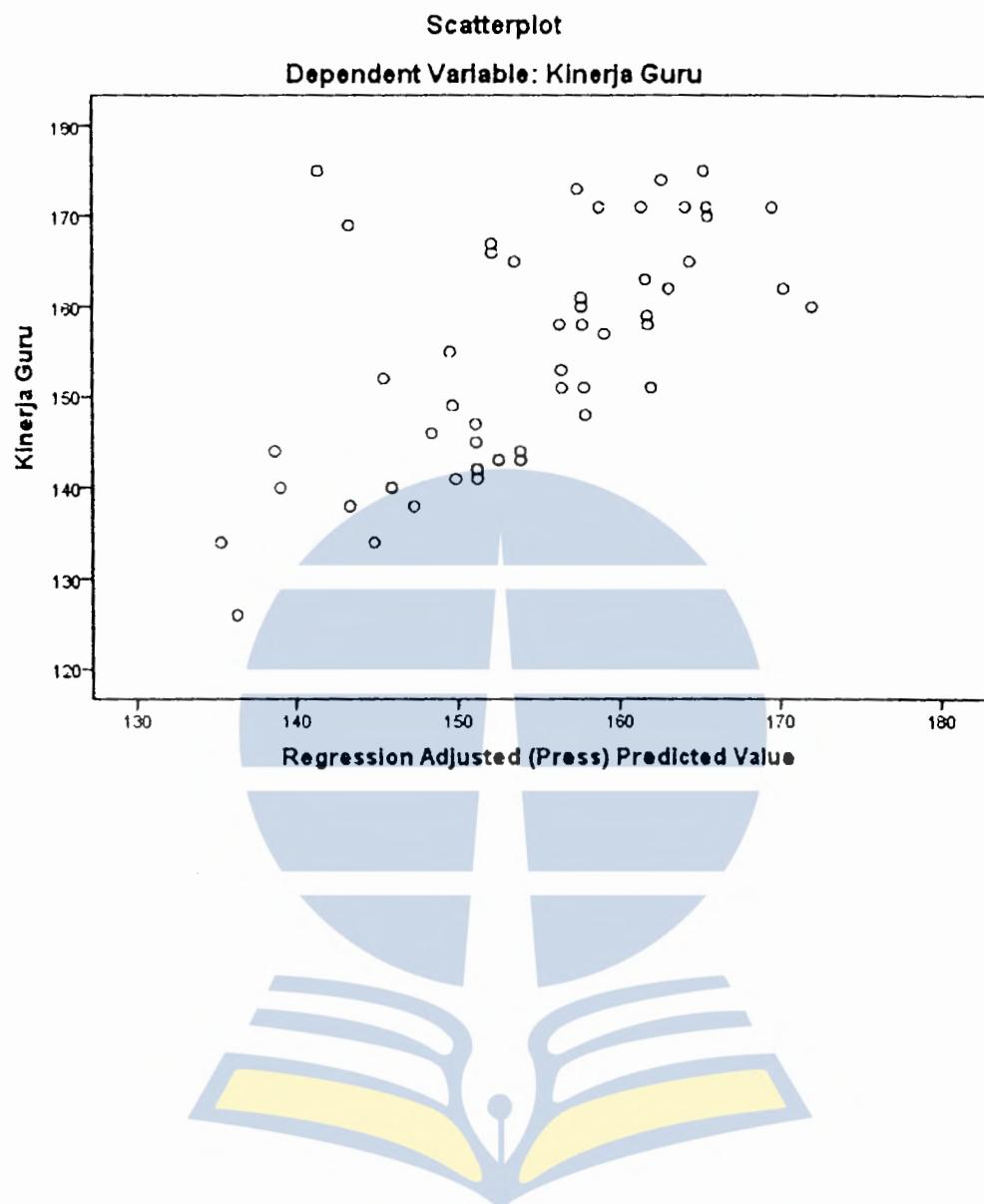
Residuals Statistics^b

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	135,09	170,76	154,37	8,528	54
Std. Predicted Value	-2,260	1,922	,000	1,000	54
Standard Error of Predicted Value	1,308	3,243	1,770	,513	54
Adjusted Predicted Value	135,24	171,80	154,37	8,553	54
Residual	-10,761	31,980	,000	9,477	54
Std. Residual	-1,125	3,343	,000	,991	54
Stud. Residual	-1,178	3,433	,000	1,010	54
Deleted Residual	-11,802	33,733	,004	9,857	54
Stud. Deleted Residual	-1,182	3,886	,013	1,049	54
Mahal. Distance	,008	5,109	,981	1,262	54
Cook's Distance	,000	,323	,020	,049	54
Centered Leverage Value	,000	,098	,019	,024	54

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts





2. Hasil Pengujian Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja	134,17	9,047	54
Kinerja Guru	154,37	12,749	54

Correlations

		Kepuasan kerja	Kinerja Guru
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,792**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	154,37	12,749	54
Kepuasan kerja	134,17	9,047	54

Correlations

		Kinerja Guru	Kepuasan kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1,000	,792
	Kepuasan kerja	,792	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru		,000
	Kepuasan kerja	,000	
N		54	54

Correlations

		Kinerja Guru	Kepuasan kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1,000	,792
	Kepuasan kerja	,792	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	,000
	Kepuasan kerja	,000	.
N	Kinerja Guru	54	54
	Kepuasan kerja	54	54

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,620	7,854

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5406,668	1	5406,668	87,641	,000 ^b
Residual	3207,925	52	61,691		
Total	8614,593	53			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

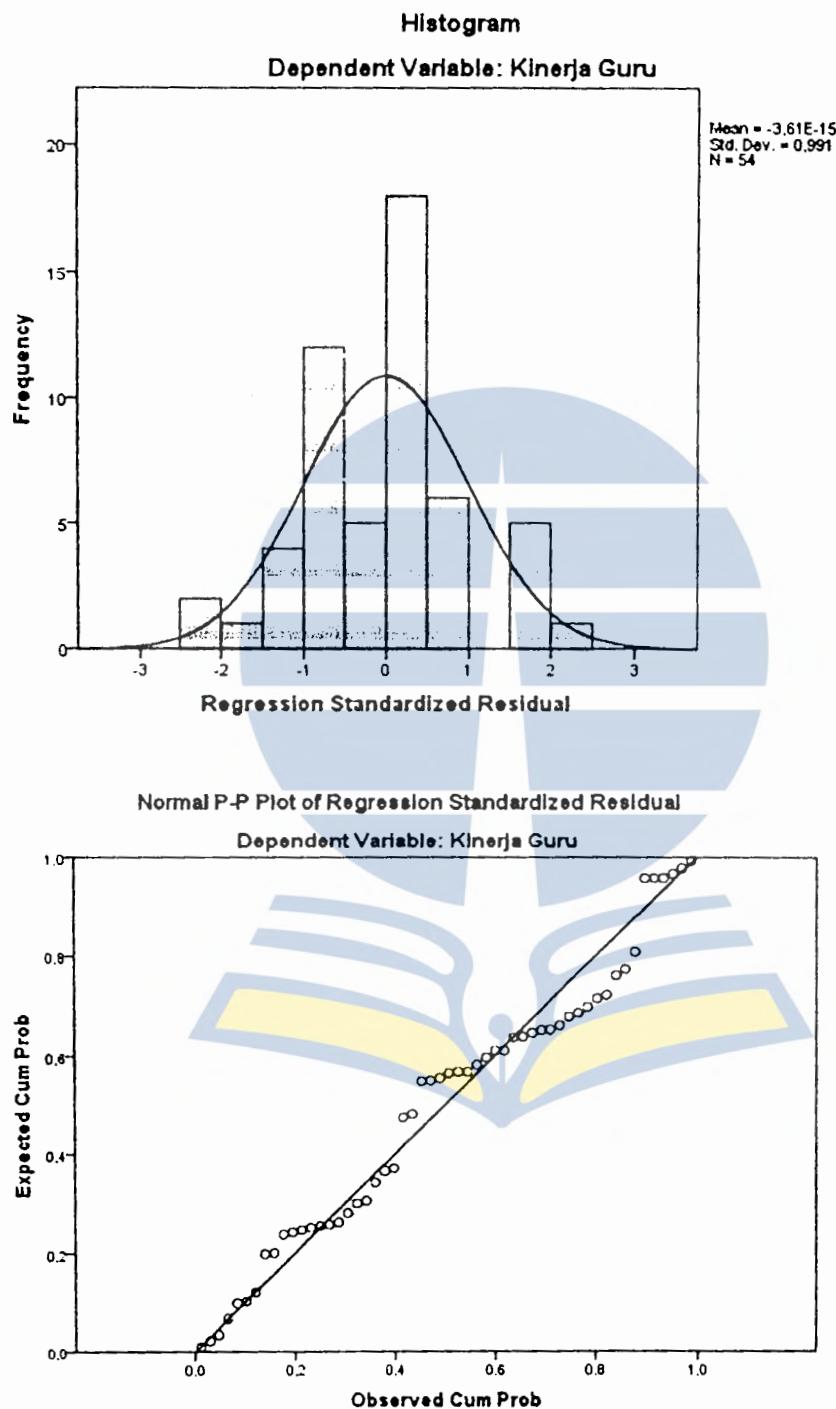
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,578	16,036		,285	,776
Kepuasan kerja	1,116	,119	,792	9,362	,000

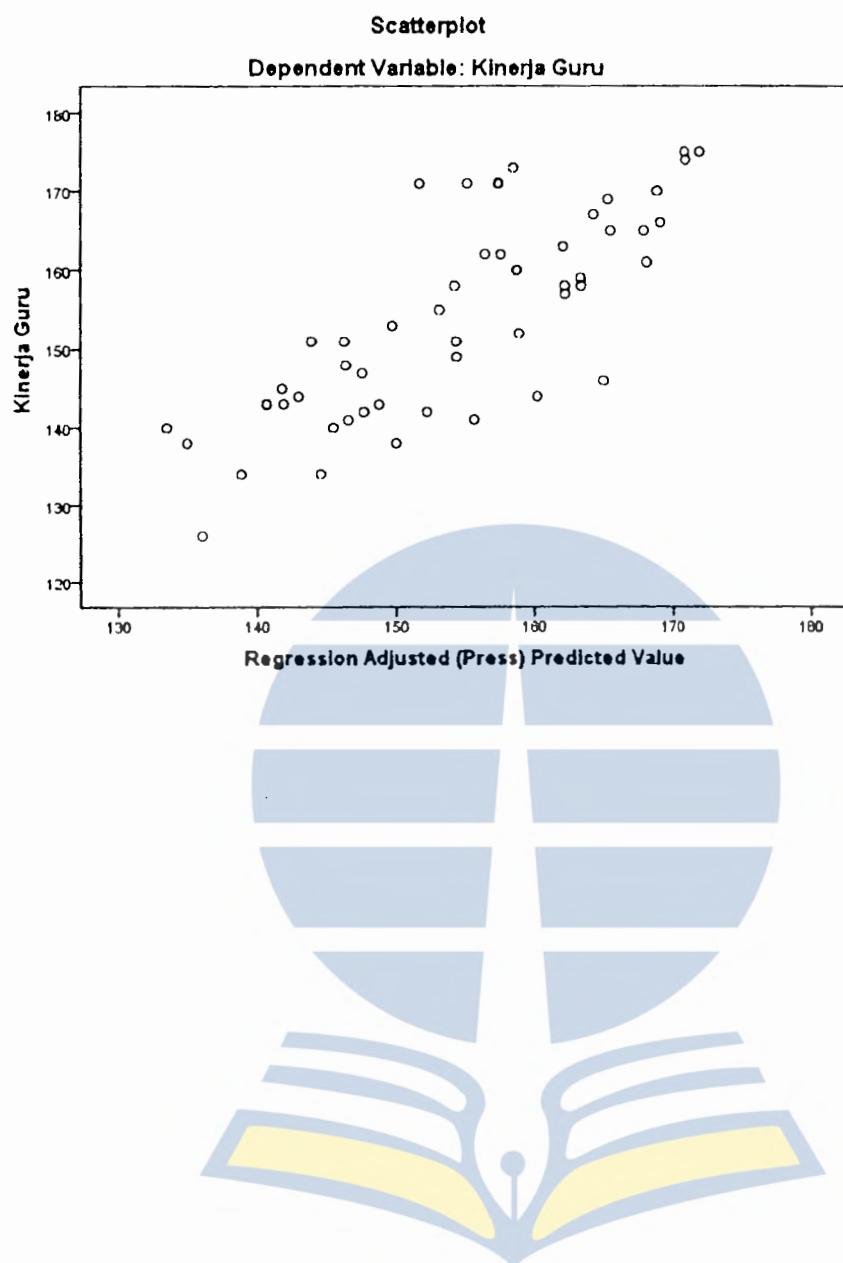
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	134,09	172,05	154,37	10,100	54
Std. Predicted Value	-2,008	1,750	,000	1,000	54
Standard Error of Predicted Value	1,069	2,416	1,466	,372	54
Adjusted Predicted Value	133,47	171,80	154,38	10,101	54
Residual	-18,232	19,049	,000	7,780	54
Std. Residual	-2,321	2,425	,000	,991	54
Stud. Residual	-2,365	2,449	,000	1,005	54
Deleted Residual	-18,923	19,429	-,006	8,008	54
Stud. Deleted Residual	-2,479	2,579	,001	1,028	54
Mahal. Distance	,000	4,033	,981	1,049	54
Cook's Distance	,000	,106	,015	,021	54
Centered Leverage Value	,000	,076	,019	,020	54

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts





3. Hasil Pengujian Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	99,59	6,456	54
Kepuasan Kerja	134,17	9,047	54
Kinerja Guru	154,37	12,749	54

Correlations

		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,416**	,669**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000
	N	54	54	54
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,416**	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	54	54	54
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,669**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	54	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	154,37	12,749	54
Disiplin Kerja	99,59	6,456	54
Kepuasan Kerja	134,17	9,047	54

Correlations

		Kinerja Guru	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1,000	,669	,792
	Disiplin Kerja	,669	1,000	,416
	Kepuasan Kerja	,792	,416	1,000

Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru		,000	,000
	Disiplin Kerja	,000		,001
	Kepuasan Kerja	,000	,001	
N	Kinerja Guru	54	54	54
	Disiplin Kerja	54	54	54
	Kepuasan Kerja	54	54	54

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,758	6,275

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6606,556	2	3303,278	83,896	,000 ^a
Residual	2008,036	51	39,373		
Total	8614,593	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-43,857	15,528			-2,824	,007
Disiplin Kerja	,810	,147	,410		5,520	,000
Kepuasan Kerja	,876	,105	,621		8,360	,000

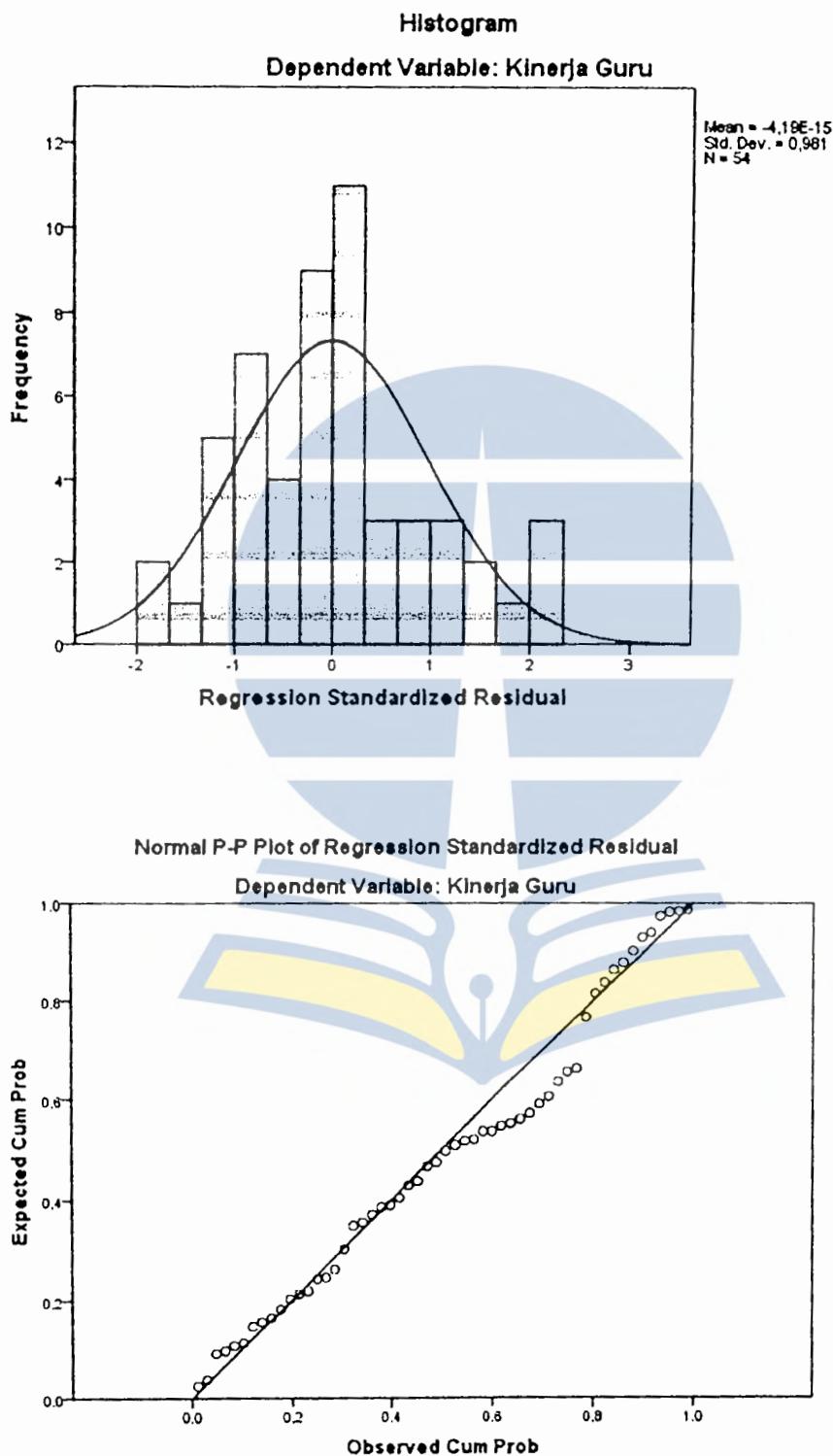
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	127,51	174,18	154,37	11,165	54
Std. Predicted Value	-2,406	1,774	,000	1,000	54
Standard Error of Predicted Value	,880	2,610	1,423	,407	54
Adjusted Predicted Value	127,75	174,11	154,31	11,177	54
Residual	-12,385	13,726	,000	6,155	54
Std. Residual	-1,974	2,187	,000	,981	54
Stud. Residual	-2,041	2,405	,005	1,014	54
Deleted Residual	-13,246	16,598	,061	6,583	54
Stud. Deleted Residual	-2,109	2,530	,010	1,035	54
Mahal. Distance	,062	8,190	1,963	1,741	54
Cook's Distance	,000	,404	,024	,060	54
Centered Leverage Value	,001	,155	,037	,033	54

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts



**SEDANG MEMBERI PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER
DI SD NEGERI 50/II LUBUK LANDAI
KECAMATAN TANAH SEPENGGAL LINTAS KABUPATEN BUNGO**



**SEDANG MEMBERI PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER
DI SD NEGERI 117/II LUBUK LANDAI
KECAMATAN TANAH SEPENGGAL LINTAS KABUPATEN BUNGO**



**SD 117/II LUBUK LANDAI KEC. TANAH
SEPENGGAL LINTAS KAB. BUNGO**

**SEDANG MEMBERI PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER
DI SD NEGERI 153/II LUBUK LANDAI
KECAMATAN TANAH SEPENGGAL LINTAS KABUPATEN BUNGO**



**SEDANG MEMBERI PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER
DI SD NEGERI 153/II LUBUK LANDAI
KECAMATAN TANAH SEPENGGAL LINTAS KABUPATEN BUNGO**



