

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsepsi pendidikan telah tumbuh dan berkembang demikian pesat baik bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk bersaing di era globalisasi dan tuntutan zaman. Pada dasarnya pendidikan berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju kearah yang lebih baik. Maka dari itu, pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan, baik dari segi materi maupun *non* materi dari semua pihak agar dalam pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama Menurut Widiaastuti, dalam Anas Canggih Pamungkas (2012:1).

SMK Negeri 13 Medan adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari SMK Negeri 13 Medan yaitu, “Menjadikan SMK yang terbaik, unggul, berprestasi dan profesional atas dasar Iman dan Takwa”. Salah satu misi yang dimiliki SMK Negeri 13 Medan adalah membekali siswa agar mengembangkan diri sehingga menjadi SDM yang berkualitas dan profesional sesuai program keahlian. Untuk itu SMK Negeri 13 Medan mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji sumber daya yang ada di SMK Negeri 13 Medan dan menetapkan program pembinaan prestasi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil dari kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014:23).

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil kerja siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dilapangan, sebagai pengelola, maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator, maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dari hasil belajar siswa. Supomo et. Al (2018:15

Berikut merupakan adalah penilaian kinerja yang menunjukkan kinerja guru SMKN 13 Medan.

penilaian lima indikator dengan nilai rata-rata capaian sasaran kerja secara keseluruhan mencapai 87,00 atau dikategorikan Baik.

Tabel 1.2
Nilai Prestasi Kerja Guru SMKN 13 Medan
Januari - Desember 2020

UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
a. SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) =		87,00 x	60%	52,20
b. PRILAKU KERJA	1. Orientasi Pelayanan	80	Baik	
	2. Integritas	80	Baik	
	3. Komitmen	80	Baik	
	4. Disiplin	80	Baik	
	5. Kerjasama	80	Baik	
	6. Kepemimpinan	0	-	
	Jumlah	400	-	
	Nilai Rata-rata	80,00	-	
	Nilai Prilaku Kerja	80,00 x	40%	32,00
NILAI PRESTASI KERJA				84,20
				(Baik)

Sumber: SMKN 13 Medan Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui hasil penilaian prestasi kerja pada Guru SMKN 13 Medan. Dengan besaran Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebesar 60% dan Perilaku Kerja 40% maka nilai Prestasi dikategorikan Baik dengan capaian Nilai 84,20.

Motivasi kerja memiliki peran penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan. Rendahnya motivasi guru ditunjukkan dengan kurangnya guru dalam memperhatikan metode pembelajaran di kelas. Hal ini ditunjukkan masih banyaknya guru yang kurang memperhatikan panduan teori

pembelajaran, dan guru lebih memilih mengajar menggunakan berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu dengan diberikan motivasi atau arahan yang cukup tentu akan membuat para pendidik bangkit dan semangat kembali dalam keterpurukan yang ditimbulkan dari stress. Lebih merasa lega lagi dalam bekerja, lebih kreatif lagi menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran yang menarik.

Tidak hanya motivasi kerja, dalam dunia kerja atau dunia pendidikan stress kerja juga harus diperhatikan. Stress kerja beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab. Hal yang seperti ini harus menjadi perhatian khusus, karena apabila para pendidik mengalami stress kerja itu bisa berdampak negatif bagi para siswa-siswa di sekolah. Berdasarkan hasil wawancara singkat, pada tanggal 10 April 2020 kepada beberapa guru SMK Negeri 13 Medan, diperoleh informasi bahwa stress kerja yang dialami adalah sebagai berikut: guru dalam bekerja mudah mengeluh, merasa gelisah, dan merasa kesulitan. Munculnya stress yang dirasakan guru disebabkan oleh padatnya jam mengajar, dan beban mengajar diluar akademik menyebabkan guru suka mengeluh terhadap beban lebih yang dirasakan. Stress terjadi menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Tidak hanya motivasi kerja dan stress kerja. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru dituntut agar selalu disiplin. Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang, di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tabel 1.3
ABSENSI GURU SMKN 13 MEDAN
JANUARI-DESEMBER 2019

No	Bulan	Jumlah Guru	Keterangan			
			Tanpa Keterangan	Sakit	Ijin	Terlambat
1	Januari	53	2	7	10	2
2	Februari	53	1	12	12	1
3	Maret	53	1	3	14	4
4	April	53	2	7	11	2
5	Mei	53	1	6	12	1
6	Juni	53	0	4	10	3
7	Juli	53	0	13	8	2
8	Agustus	53	2	11	11	3
9	September	53	1	5	13	1
10	Oktober	53	2	8	7	3
11	November	53	3	10	9	2
12	Desember	53	0	9	8	1

Berdasarkan Tabel 1.3 pada tahun 2021 diatas dari hasil data yang dihimpun dari SMKN 13 Medan, dapat diketahui tingkat ketidakhadiran guru tanpa keterangan tertinggi pada Bulan November dan terendah pada Bulan Juni, Juli dan Desember. Sedangkan tingkat ketidakhadiran Guru karena Sakit paling rendah pada Bulan maret dan tertinggi pada Bulan Agustus. Untuk ketidakhadiran Izin guru paling tinggi pada Bulan Maret dan paling rendah pada Bulan Oktober, dan untuk ketidakhadiran guru karena terlambat tertinggi pada Bulan Maret.

Tabel 1.4
ABSENSI GURU SMKN 13 MEDAN
JANUARI-DESEMBER 2020

No	Bulan	Jumlah Guru	Keterangan			
			Tanpa Keterangan	Sakit	Ijin	Terlambat
1	Januari	53	3	7	10	2
2	Februari	53	1	15	12	1
3	Maret	53				

4	April	53	
5	Mei	53	
6	Juni	53	
7	Juli	53	
8	Agustus	53	
9	September	53	
10	Oktober	53	
11	November	53	
12	Desember	53	

Sumber : SMKN 13 Medan 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 pada tahun 2019 diatas dari hasil data yang dihimpun dari SMKN 13 Medan, dapat diketahui tingkat ketidakhadiran guru tanpa keterangan tertinggi pada Bulan Januari dan terendah pada Bulan Februari. Sedangkan tingkat ketidakhadiran Guru karena Sakit paling rendah pada Bulan Januari dan tertinggi pada Bulan Februari. Untuk ketidakhadiran Izin guru paling tinggi pada Bulan Februari dan paling rendah pada Bulan Januari, dan untuk ketidakhadiran guru karena terlambat tertinggi pada Bulan Januari dan diikuti paling rendah Bulan Februari. Memasuki Bulan maret tidak ada rekap absensi sekolah, dikarenakan adanya pandemi yang memaksa guru harus bekerja dari rumah atau diberlakukanya *Work From Home* (WFH). Berdasarkan latar belakang tersebut, sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 13 Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasikan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan?
2. Bagaimana Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan?

3. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja secara simulta terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 13 Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi sekolah
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi Guru
Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut disiplin kerja, stress kerja , motivasi dan kinerja guru.

4. Bagi Pihak Lain

Teori-Teori yang disampaikan para ahli dan peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya atau yang akan membahas topic dengan judul penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sikap disiplin terhadap waktu dan berbagai aturan instansi sangat perlu diperhatikan setiap guru untuk memenuhi harapan dan kebutuhan siswa. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut S.P Hasibuan (2016:193): “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab dengan baik bukan atas paksaan. Menurut Veithzal Rivai dalam Widya Arum (2018): “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau kepuasan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu pelatihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap dan kesadaran untuk mentaati dan patuh terhadap setiap peraturan yang berlaku dalam instansi atau organisasi, baik itu peraturan tertulis maupun lisan sehingga dapat menciptakan ketertiban dan kenyamanan ditempat kerja. Kedisiplinan adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai secara sukarela berusaha bekerja memberikan pelayanan yang dibutuhkan dan meningkatkan prestasi kerjanya.

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94), adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu.

Taat terhadap waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja.

- b. Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi.

Peraturan maupun tata tertib yang dibuat secara tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia terhadap komitmen yang ditetapkan. Kesetiaan yang dimaksud adalah taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan tata tertib organisasi. Serta ketaatan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dalam organisasi

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Salah satu tanggung jawabnya adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan

yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan berjalan dengan lancar.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Peraturan lain yang mencakup apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi atau instansi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, guru dan siswa. Oleh karena itu setiap guru selalu berusaha agar mempunyai disiplin yang baik.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Menurut Suryoto (2015:216) Stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Rivai (2014:108) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan dan kondisi seorang.

Menurut Handoko (2014:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Siagian (Sinambela, 2018:427) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Dari beberapa definisi stress diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi antara seseorang dengan lingkungan kerja yang dihadapinya yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.

2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Robbins (2011:370) terdapat tiga kategori potensi pemicu stress yaitu:

1. Faktor lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stress para guru di sekolah.

2. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

3. Faktor-faktor pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

2.2.3 Indikator Stress Kerja

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi guru, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para guru. Menurut Handoko (2014, hal. 201) indikator yang dapat menyebabkan stress adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan

- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervise yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
- g. Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai sekolah dan guru
- k. Berbagai bentuk perubahan

Menurut Sule dan Priansa (2018, hal 400) indikator stress kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Tidak adanya dukungan sosial

Stress akan cenderung muncul pada guru yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosialnya.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.

Banyak orang mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat dikelompokkan menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

3. Pelecehan seksual

Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stress kerja adalah perlakuan kasar dan penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan, namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita.

4. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bias berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Disamping itu

kebisingan juga memberikan andil tidak kecil munculnya stress kerja.

2.2.4 Dampak Stres dan Akibat Stress Kerja

Menurut (Gitosudarmo, 2012:54), berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stress kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.³
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat kepuasan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.⁴
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin,
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah. Terasing, dan mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku setiap manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar setiap perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Organisasi atau instansi menyadari bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:93) Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Menurut Permanasari (2013:2) merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:150) terdapat dua jenis motivasi, yaitu Motivasi langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bonus. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi berupa fasilitas sebagai penunjang guru dalam memberikan pelajaran kepada siswa yang diperlukan. Dalam mengemban visi, dan misi yang hendak dicapai di sekolah, pihak sekolah harus mampu mempengaruhi dan mendorong para guru dengan baik dan menarik, agar terbina hubungan kerja yang harmonis. Karena itu dalam pencapaian visi dan misi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu perlu adanya dorongan atau motivasi agar tumbuh suatu kebutuhan untuk berubah. Dan dorongan tersebut harus diawali dari dalam diri individu.

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru, pemerintah telah melakukan upaya, salah satunya adalah memberikan tunjangan profesi (Tunjangan Sertifikasi Guru) yang diberikan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan). Walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan yang memadai, tetapi sebagian besar motivasi kerja guru masih rendah. Hal ini dikarenakan guru belum memiliki sertifikasi guru, sehingga belum mendapatkan tunjangan sertifikat guru

dari pemerintah. Motivasi kerja guru dari hasil pengamatan masih banyak yang terlihat malas-malasan dalam mengajar, tidak mempersiapkan bahan ajar dan tidak mempunyai buku pegangan. Oleh karena motivasi kerjanya menurun akan berdampak pada kinerja pula, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa karena guru tidak antusias dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, jenis motivasi apakah yang mampu memotivasi bawahan agar tercipta kondisi kerja yang menyenangkan sehingga terbina hubungan yang baik yang diharapkan mampu meningkatkan semangat mengajar guru, dan prestasi dari peserta didiknya.

2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Wibowo (2014:323) yang menjadi indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada guru, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi fasilitas perumahan.
- 2) Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok
- 4) Penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai guru lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana orang tersebut akan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan pelatihan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkannya adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dalam penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada hasil kerjanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkapkan tersebut antara lain:

1) Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dibuat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kinerjanya, karena hal inilah yang menentukan baik tidaknya ia dalam mendidik anak didiknya agar menjadi para generasi penerus bangsa yang bermanfaat bagi negara ini. Semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam mengembangkan mutu pendidikan. Sedangkan dedikasi adalah memberikan yang terbaik dari apa yang kita miliki dalam proses meraih sebuah tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan mengerahkan semua kemampuan untuk menjadikan hasil kerjanya yang terbaik, terlepas dari apakah atasannya melihat atau tidak, terlepas dari apakah ada yang mengikuti atau tidak.

2) Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk memperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme. Guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen serta strategi penerapannya.

3) Kemampuan Mengajar

Seorang guru hendaknya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan mengajar. Mengajar adalah menanamkan pengetahuan peserta didik, dengan tujuan agar pengetahuan tersebut dikuasai dengan sebaik-baiknya oleh peserta didik. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru diantaranya adalah kemampuan dalam perencanaan pengajaran, kemampuan penguasaan materi

yang utuh dan berwawasan serta mempunyai bahan pengayaan terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya, materi yang diajarkan serta menghubungkannya dengan konteks pola pikir dan cara hidup, kemampuan mengevaluasi proses serta hasil yang sedang dan sudah dilaksanakan serta kemampuan merevisi program pengajaran untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang guru diharapkan dapat memberikan kreasi dan inovasi baru dalam bidang pendidikan.

4) Antara Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjadinya interaksi seluruh komponen yang ada didalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Untuk komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5) Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan

mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat.

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kerja sama antara sekolah dan masyarakat, tetapi kerja sama harus dilakukan antara sekolah dengan pemerintah terkait pemerintah harus membuat kurikulum yang dapat mencangkup seluruh aspek pendidikan yang ada di Indonesia, karena kondisi pendidikan di kota, desa dan pedalam tidak sama. Kerja sama antara sekolah dan pemerintah dalam sarana dan prasarana yang baik pula. Peran masyarakat dalam hal ini adalah pengawas serta mendukung program-program sekolah dan pemerintah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban akan memperlancar pekerjaan guru.

2.4.3 Indikator Kinerja Guru

Dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan dapat dilihat melalui indikator kinerja guru, adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja guru dapat dilihat dari cara guru mampu menguasai bahan pembelajaran, mengelola proses belajar dan mengajar dan mengelola kelas.

2) Kecepatan/Ketepatan Kerja

Indikator ini berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran.

3) Inisiatif dalam Kerja

Kemampuan seorang guru dalam memimpin kelas dan mengelola interaksi belajar mengajar dan membuat penilaian hasil belajar siswa.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5) Komunikasi

Dalam hal ini guru dapat memahami administrasi sekolah, memahami administrasi sekolah, memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.4.4 Penilaian Kinerja Guru

Standar kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Berikut standar kompetensi Guru dan indikator Pengukurannya:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam hal pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.

Indikator pengukuran kompetensi pedagogic guru. Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
 4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
 7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia

Indikator pengukuran kompetensi kepribadian guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
4. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikator pengukuran kompetensi sosial guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berdasarkan dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
5. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Indikator pengukuran kompetensi profesional guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

6. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
7. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

8. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
9. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
10. Memanfaatkan yang diampu secara kreatif.
11. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
12. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Penilaian Kinerja Guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam perbuatan, penampilan, dan prestasi kerjanya. Sistem penilaian guru (PKG) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (kinerja). Secara sederhana penilaian kinerja guru (PKG) dimaksudkan untuk mengetahui kualitas penguasaan kompetensi guru.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menyatakan bahwa penilaian kinerja guru (PKG) adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Dalam pada itu, ditemukan bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajar dan 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah.

Penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru. Yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini dilakukan guna meningkatkan dan mengembangkan kompetensi

tersebut, agar pendidikan mampu melaksanakan dan mengemban tugasnya dengan baik.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Dari pemaparan diatas dapat kita ambil pemahaman bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontinyu.

a. Tujuan Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian kinerja guru (PKG) Merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian kinerja guru inilah nantinya guru dapat membina dan mengembangkan kompetensinya. Sehingga penilaian kinerja guru diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawasan. Karena pada dasarnya penilaian kinerja guru itu memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
- 4) Menyelesaikan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja juga menjadi pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Hasil penilaian kinerja guru ini, diharapkan bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi.

b. Prinsip Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Agar pelaksanaan penilaian kinerja agar guru dapat dipertanggung jawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

1) Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2) Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-sehari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan dan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

3) Berdasarkan dokumen

Penilai, yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru. Terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh. Sehingga penilaian, guru dan unsur lain yang terkait dalam proses ini, mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4) Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun dengan diawali evaluasi diri dan memperhatikan hal-hal berikut:

a. Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b. Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c. Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

d. Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya

e. Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f. Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

g. Beorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

h. Berkelanjutan

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodic, teratur, dan berlangsung secara terus menerus (*on going*) selama seseorang menjadi guru.

i. Rahasia

Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

2.5 Penelitian Terdahulu

- 1) Cyndu Wahyu Jatmiko (2015) Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pendidik: Studi kasus di Guru SD Negeri Kecamatan Ngrampal Sragen. Dengan menggunakan Uji Validitas regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (t-test) dan simultan (F-test). Dan koefisien determinasi (R^2). Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Dan dapat disimpulkan bahwa stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ngrampal Sragen.
- 2) Muhammad Muhidin (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, *Achievement Motivation*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP YPP

Nurul Huda Surabaya. Dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi parsial dan uji parsial (uji-t). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, *Achievement Motivation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

- 3) Wahyu Budi Setiawati (2018) Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Logos. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil dari nilai R^2 (R square) sebesar 0,533 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,3 stress kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap kinerja guru sedangkan sisanya 46,7% berpengaruh terhadap faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.6 Kerangka Berpikir

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru .karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, [pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. sesungguhnya kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Penelitian yang dilakukan Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI A1 Islam Tempel dan MI A1 Ihsan Medari, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI A1 Islam Tempel dan MI A1 Ihsan Mendari.

2) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru

Stress kerja adalah sebagai interaksi individu terhadap lingkungan, kemudian mereka mendefinisikan kerja adalah sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal lingkungan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Fathurrohman (2018) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stress Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur, menunjukkan bahwa. Pertama, terhadap pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja. Kedua, terdapat pengaruh langsung pengaruh langsung negatif stress terhadap kinerja. Ketiga, terhadap pengaruh langsung negatif keterlibatan kerja terhadap stress.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi Kerja adalah suatu kegiatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

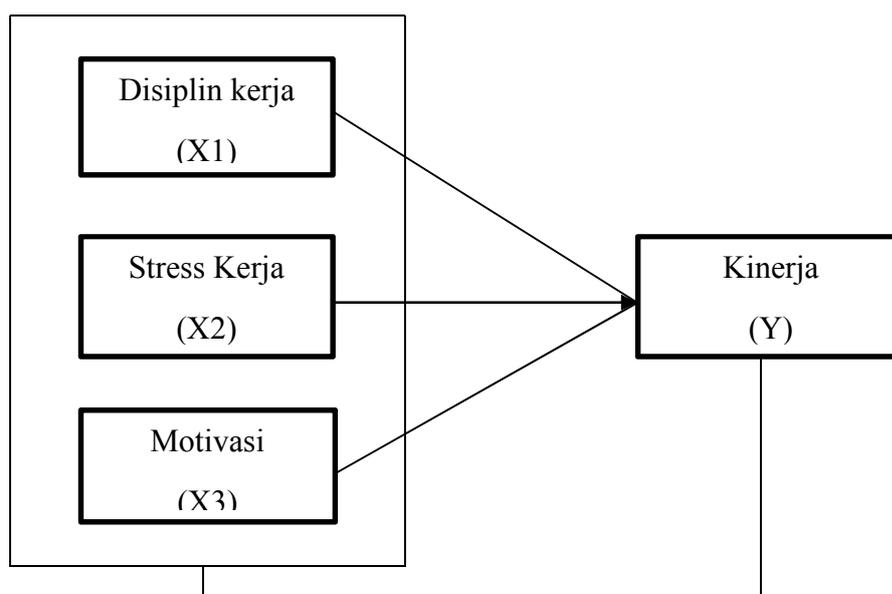
Penelitian ini dilakukan oleh Slamet Riyadi, Aria Mulia pradana (2017) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di kota Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4) Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru.

Baik tidaknya kinerja guru tergantung pada disiplin kerja, stress, motivasi, yang diberikan telah memenuhi harapan dari tenaga pendidik.

Dalam penelitian Cyndu Wahyu Jatmiko (2015) stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik.

Dalam penelitian Muhammad Muhidin (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, *Achievement Motivation* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian Wahyu Budi Setiawati (2018) stress kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun fungsi utama dari hipotesis ialah untuk membuka kemungkinan dalam hal menguji kebenaran dari suatu teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 13 Medan
- 2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 13 Medan
- 3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 13 Medan
- 4 : Disiplin kerja, Stress kerja, dan Motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 13 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 13 Medan, Jl. Seruwai Jalan Dermaga Seruwai Medan Labuhan No.257, Sei Mati, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan. Yang dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan Guru SMK Negeri 13 Medan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Tata Usaha, jumlah Guru yang masih aktif mengajar di SMK Negeri 13 Medan sebanyak 53 Guru, dengan status honorer dan PNS.

3.3.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian terkecil dari suatu populasi, Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

3.3.3 Teknik Sampling Penelitian

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono.2017:24). Karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% populasi yang ada pada SMK Negeri 13 Medan yaitu sebanyak 53 orang guru sebagai responden.

3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, penelitian menggunakan data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data primer

Menurut sugiarto (2017:178) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perorangan seperti hasilnya wawancara atau hasil hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh penelitian.

3.4.2 Data sekunder

Menurut Kuncoro (2009:148) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan pada masyarakat. Data ini terutama digunakan untuk mendukung landasan-landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan berupa artikel, jurnal, buku dan data internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para guru SMK Negeri 13 Medan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian yang ditujukan kepada responden.

3.6 Skala pengukuran

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang

diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert, adapun skala likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SL	Selalu	5
2	SR	Sering	4
3	KD	Kadang-kadang	3
4	JR	Jarang	2
5	TP	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2014:94)

3.7 Definisi

Operasion

al Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian juga digunakan oleh penelitian untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti.

Table 3.2

Defenisi Variabel Operasional

Variabel	Defini Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan	Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94), indikator disiplin adalah sebagai berikut:	Likert

guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan sekolah atau organisasi dan normal-norma sosial yang berlaku

Sumber : Veithzal Rival dalam Widya Arum (2018)

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan organisasi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Stress Kerja Stress kerja adalah Menurut Handoko (2014:201) **Likert** sesuatu kondisi indikator yang dapat ketegangan yang menyebabkan stress adalah:

menciptakan adanya a. Beban kerja yang keseimbangan fisik berlebih dan psikis, yang b. Tekanan atau desakan mempengaruhi emosi, waktu proses berpikir dan dan c. Kualitas supervise yang kondisi individu. jelek

Sumber : Rivai (2014:108) d. Iklim politik yang tidak aman

- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencakup untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Frustrasi
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- i. Perbedaan antara nilai-nilai sekolah dan guru
- j. Berbagai bentuk perubahan

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi atau sekolah tersebut.

Menurut Maslow dalam Wibowo (2014:323) yang menjadi indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji yang layak pemberian bonus dan lain-lain.
- b. Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial

Likert

**Sumber: Permansari
(2013:2)**

saat bekerja, dana
pension, tunjangan
kesehatan.

c. Sosial ditunjukkan
dengan melakukan
interaksi dengan orang
lain yang diantaranya
dengan menjalin
hubungan kerja yang
harmonis, kebutuhan
diterima dalam
kelompok

d. Penghargaan dengan
pengakuan dan
penghargaan
berdasarkan kemampuan

e. Aktualisasi diri

Kinerja Kinerja adalah hasil
kerja secara kualitas
dan kuantitas yang
dicapai oleh seorang
karyawan dalam
melaksanakan
tugasnya sesuai dengan
tanggung jawab yang
diberikannya

- a. Kualitas Kerja
b. Kecepatan/Ketepatan
Kerja
c. Inisiatif dalam Kerja
d. Kemampuan kerja
e. Komunikasi

Likert

**Sumber :
Mangkunegara
(2011:9)**

Sumber: Berbagai Artikel dan jurnal 2021

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan dan pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan total skor variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun bertanda negatif maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Cheddar 2017:323). Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a. Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{tabel}$ maka instrument dikatakan reliable
- b. Jika nilai $\alpha < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliable
- c. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik), dan diatas 0,8 (baik)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terhadap pengujian yang harus dilakukan:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal dan mendekati normal. Untuk menguji data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses normalitas dengan probability plot, dimana:

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

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain, tetap muka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot*, dengan nilai residualnya. Heteroskedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dalam nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF di sekitar

angka 1 serta tidak lebih maka multikolinear antara variabel bebas dalam model regresi.

3.10 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2013:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian minuman, maksimum, sum, range, kurtosis, skewness (kemencengan distribusi).

3.10.2 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Dimana: } Y_i: \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Y_i: Kinerja Guru

β₀: Konstanta

X₁: Disiplin Kerja

X₂: Stress Kerja

X₃: Motivasi Kerja

ε_i: Galat (*Disturbance Error*)

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk koefisien regresi adalah:

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
 - H₁ : β₁ = 0 artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
 - H₁ : β₁ ≠ 0 artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- Pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru.

H2 : $\beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru.

H2 : $\beta_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru.

- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H3 : $\beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

H3 : $\beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

$$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Kriteria Keputusan Pembelian:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan cara seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati Nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh yang kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data *SPSS 24.0*.

