ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SMA NEGERI 5 PADANGSIDIMPUAN

Oleh :
Tria Amelia Simamora[1], Dr. Fitriani Harahap, S.Pd.,M.E[2], Dr. Hanafi, M.Si [3]
Program Studi Pendidikan Ekonomi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan
E-mail :triaamelia511@gmail.com
fitrianihrp1986@gmail.com

Abstract

This study aims to find out: 1) What is the description of work discipline at SMA Negeri 5 Padangsisdimpuan. 2) What is the description of the work climate at SMA Negeri 5 Padangsisdimpuan. 3) What is the description of work motivation at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. 4) How is the description of teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.Negeri 5 Padangsidimpuan. 5) Does work discipline affect teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. 6) Does work climate affect teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. 7) Does work motivation affect teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.8) Do work discipline, work climate, work motivation have a joint effect on teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. The time of the study was 1 month, namely April 2021. This research method used a descriptive method. The population in this study were all teachers at Sma Negeri 5 Padangsidimpuan. The sampling technique used is the total sampling technique. The data analysis method used is multiple regression analysis and hypothesis testing t test and f test. The results of multiple regression Y= 49.940+0.263X1+0.321X2+0.323X3. The coefficient value of the work discipline variable is 0.263, the regression coefficient is positive, so if X1 has increased by one unit, the Y variable (teacher performance) will also increase by 0.263. The regression coefficient value of the work climate variable (X2) is 0.321, the regression coefficient value of the work motivation variable (X3) is 0.323. Simultaneous hypothesis testing (F test) the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be said that work discipline, work climate, and work motivation have a positive effect on teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. Thus, the hypothesis proposed is that there is a significant influence between work discipline, work climate, and work motivation on teacher performance at SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

Keywords: Work Discipline, Work Climate, Work Motivation, And Teacher Performance.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliknya. Melalui pendidikan seseorang dapat membantu memajukan suatu bangsa. Maju tidaknya bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan di negara tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai suatu negara khususnya Indonesia, untuk itu peran guru sebagai penggerak roda pendidikan sangatlah diperlukan.

Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan mampu membawa generasi penerus bangsa untuk dapat tumbuh dengan intelektual dan keterampilan yang baik, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing khususnya dalam menghadapi persaingan global. Output pendidikan tidak terlepas dari kinerja seorang guru.

Guru memiliki posisi penting dalam proses Pendidikan. Untuk mewujudkan Pendidikan yang berkualitas tentunya guru harus bersikap professional. Guru bisa memiliki kinerja yang bagus dilihat dari peserta didik yang memiliki prestasi. Guru dituntut harus memiliki kinerja yang mampu membina peserta didik. Empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, serta kompetensi social. Guru yang baik harus memiliki empat kompetensi tersebut, jika salah satu saja tidak dimiliki maka akan sangat berpengaruh buruk terhadap kinerja guru tersebut.

Hasil kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik.Dimana disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus-menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru. Dengan adanya disiplin kerja maka kinerja guru akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, untuk lebih memudahkan guru dalam meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab pegawai, menentukan tunjangan kinerja, serta untuk mengukur keberhasilan pemimpin, maka dapat dibuat tabel mengenai sasaran kerja pegawai (SKP).

Tabel 1
Sasaran Pencapaian Pegawai di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan Tahun 2020

Kriteria Pencapain SKP	Nilai SKP	Jumlah Guru	Persentase (%)
Tinggi	91 s.d 100	22 orang	50

Baik	76 s.d 90	10 orang	22,7
Sedang	61 s.d 75	8 orang	18,2
Rendah	51 s.d 60	4 orang	9,09
Jumlah guru		**44 orang**	**100**

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan memperlihatkan perbedaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Kepala Sekolah yaitu Bapak Zulsahlan Siregar, S.Pd, M.Si bahwa masih banyak guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan yang memiliki kerja dibawah SKP. Sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Diketahui bahwa dari 44 orang guru, sekitar 4 orang guru masih dikategorikan SKP rendah dengan persentase 9,09%. Hal ini disebabkan karena adanya keterlambatan pengumpulan berkas penilaian prestasi kerja atau biasa disebut dengan SKP yang masih tergolong tinggi.

Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kerja yang baik dalam diri setiap guru. Dimana motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu.Tujuan dapat terjadi apabila seseorang memiliki keinginan atau kemauan untuk melakukan suatu tindakan. Dengan adanya motivasi kerja maka kinerja guru yang baik akan tercapai.

Hasil kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh factor iklim kerja dimana iklim kerja adalah sebuah hasil dari tingkah laku anggota-anggoya organisasi. Iklim kerja penting diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan padanya". Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga akan tercapai sesuatu yang diharapkan. Dengan adanya tanggung jawab dalam bekerja, maka hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja seorang guru.

Kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil kerja atau kinerja akan optimal". Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi". Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh kinerja sumber daya manusa yang baik.

1. Hakikat Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Sebelum dijelaskan apa yang dimaksud dengan kinerja guru ada baiknya terlebih dahulu dijelaskan pengertian kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaaan pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran.

Menurut Uno (2014:86) "Kinerja guru merupakan hasil kinerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam proses pembelajaran".

Dari pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengasah kemampuan sebagai wujud perilaku seseorang dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi nilai kerja yang telah dilaksanakan.

Menurut Mangkunegara (2007:3) "Menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi social (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005)".

Guru adalah faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal. Guru juga merupakan subjek yang terlihat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Saondi dan Suherman (2010:4) menyatakan "Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya".

Menurut Kompri (2017:6) " Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun luar sekolah yang berusaha mencerdaskan peserta didiknya, menghilangkan ketidaktahuan, dan mengajarkan agama kepada peserta didiknya".

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19), menyatakan bahwa: Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja guru antara lain: (1) motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) pendidikan (4) iklim kerja, (5) keterampilan.

1. Motivasi kerja

Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), "Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse)*, mengarahkan (*direct)*, dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti dan Isroah dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013, variasi naik atau turunnya nilai kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru. Menurut Rachmawati & Daryanto (2013: 38), disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin kerja lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjannya (Ardana, Mujiati & Utama, 2012:134).

Disiplin timbul berdasarkan kesadaran diri sendiri.Peraturan biasanya dibuat untuk menciptakan keteraturan dalam setiap instansi, dalam hal ini adalah sekolah sebagai tempat guru bekerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin besar peluang guru dalam mencapai tujuan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fauziah & Partono (2015), menunjukan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34%. Berdasarkan uraian di atas, disiplin kerja adalah segala sesuatu yang ditunjukan oleh seseorang melalui perbuatan dalam mematuhi setiap peraturan-peraturan yang telah dibuat dalam suatu instansi demi terciptanya sebuah keteraturan, keselarasan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pendidikan

Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri (Soyomukti, 2015: 21). Proses tersebut dapat berupa kegiatan pembelajaran yang mampu memberikan ilmu maupun pengalaman untuk mengembangkan kemampuan dalam diri. Sejak lahir setiap orang telah dianugerahi potensi yang mampu menjadikan sumber kekuatan atau kelebihan pada dirinya.

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani dan jasmani. Menurut Ihsan 2008: 7 Rohani meliputi pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani, sedangkan jasmani meliputi panca indera serta keterampilan-keterampilan. Dalam arti luas pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan (Syah, 2013: 10). Maksud dari pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan.Tingkat pendidikan selalu dihubungkan dengan kualifikasi akademik, di mana kulifikasi akademik adalah tingkat pendidikan formal yang telah dicapai seseorang guru, baik pendidikan gelar (S1, S2, S3) maupun non gelar (D4 atau Post Graduate diploma), baik di dalam maupun di luar negeri (Suyatno, 2006: 111). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dilalui, maka akan mempengaruhi semakin tingginya kemampuan yang dimiliki guru.

Dalam penelitian yang dilakukan Widiasmara (2014) didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Menurut Haryanti & Susialisasi (2010) dalam jurnal penelitiannya, menyebutkan pendidikan adalah kegiatan berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Sedangkan tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan mulai dari sekolah dasar, SLTP, SLTA, hingga Perguruan Tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan seseorang untuk menimba ilmu dalam pendidikan formal sejak pendidikan dasar, pendidikan 33 menengah, hingga perguruan tinggi.Dalam hal ini, pencapaian akhir dari tingkat pendidikan guru dapat berupa ijazah S1, S2, maupun S3.

4. Iklim kerja

Pada dasarnya iklim kerja dapat disebut sebagai iklim organisasi, di mana organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Suharsaputra (2013: 80), organisasi adalah kerangka kerja yang diandalkan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Sehingga iklim kerja sekolah dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah.

c. Indikator Kinerja Guru

Oleh karena itu, berbicara tentang kinerja guru menurut Saondi dan Suherman (2015:23) mengatakan bahwa indikator kinerja guru antara lain: 1) kemampuan membuat perencanaan, 2) kemampuan metode dan strategi, 3) kemampuan mengelola kelas, 4) kemampuan memberikan penilaian dan evaluasi. Untuk lebih jelasnya berikut ini dijelaskan ke empat indicator kinerja guru di atas.

1. Kemampuan Memberikan Perencanaan dan Persiapan Mengajar

Menurut Evertson dan Emmer (2011:122) menyatakan bahwa "Rencana menyediakan peta jalan yang membantu mentransformasikan kurikulum yang ada menjadi kegiatan, tugas, dan pengalaman pembelajaran yang bermakna."Dalam mengembangkan rencana pembelajaran harus mempertimbangkan kemampuan dan konsep yang harus dipelajari siswa. Untuk setiap mata pelajaran yang diajarkan, guru akan merancang kegiatan untuk membantu para siswa menyusun pengetahuan baru, menguasai dan menerapkan keterampilan, menggabungkan dan memperluas pengetahuan, dan menerima umpan balik mengenai pembelajaran. Ia juga mengatakan tahap dasar dalam mengajar yaitu (1) pengembangan konten, (2) diskusi, (3) pengulangan atau penguatan, (4) umpan balik.

Perencanaan pembelajaran merupakan tahapan penting yang harus dilakukan guru sebelum mereka melakukan kegiatan belajar mengajar dan untuk mencapai tujuan akhir pembelajaran. Perencanaan pembelajaran juga merupakan suatu proses tersusun secara sistematis agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah diterapkan. Menetapkan sebuah jadwal harian dengan waktu spesifik untuk berbagai mata pelajaran akan membantu agar tetap sadar akan waktu sehingga tidak meremehkan mata pelajaran yang diajarkan belakangan. Terlalu merencanakan dan kurang merencanakan bisa terjadi, terutama dengan guru yang belum berpengalaman.

Dari uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa seorang guru harus memiliki kemampuan perencanaan dan persiapan dalam mengajar agar dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi siswa. Guru juga diharapkan mampu untuk merencanakan pembelajaran dengan baik agak peserta didik tidak kesulitan dalam mengikuti proses belajar mengajar dalam kelas.

2. Kemampuan Metode dan Strategi Mengajar

Di dalam kegiatan belajar mengajar bergantung pada tingkah laku yang terkandung di dalam rumusan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu metode dan strategi pengajaran yang digunakan untuk tujuan yang menyangkut pengetahuan akan berbeda dengan metode dan strategi untuk tujuan keterampilan dan sikap. Berkaitan dengan belajar mengajar, strategi diartikan sebagai pola-pola umum kegiatan guru anak didik dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan (Hardini dan Puspita sari (2017:12).Untuk melaksanakan strategi tertentu diperlukan seperangkat metode pengajaran tertentu. Metode merupakan cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.

3. Kemampuan Mengelola Kelas

Menurut Agung dkk (2017:110) menyatakan bahwa "Dalam pengelolaan pembelajaran, seorang guru pun perlu merancang pula pengelolaan kelas sesuai dengan materi, tujuan, dan kebutuhan yang dihadapi." Guru dapat merancang pengelolaan secara variatif untuk menghindarkan kegiatan pembelajaran yang monoton, satu arah, dan kering, Sebaliknya, pengelolaan yang terencana baik akan membawa suasana pembelajaran lebih menantang, menarik, dan tidak membosankan. Sebagai pengelola kelas, guru harus bisa mengelola kelas dengan baik karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru.Tujuan utama dari pengelolaan kelas yaitu menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang optimal.

Keberhasilan pengajaran membutuhkan pengelolaan kelas yang baik.pengelolaan kelas merupakan bagaimana guru merencanakan, mengatur dan melakukan berbagai kegiatan di kelas sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keberhasilan pengajaran membutuhkan pengelolaan kelas yang baik, dimana pengelolaan kelas yang baik akan memberikan semangat belajar yang baik bagi peserta didik serta guru juga akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar.

4. Kemampuan Memberikan Penilaian dan Evaluasi

Menurut Sugiyono dan Jihad (2013:192) menyatakan bahwa "Untuk mengevaluasi komponen pengetahuan dan atau perubahan sikap, dapat digunakan *paper-and-pencil-test* (tes tertulis) sebagai alat pengukurnya. "Dalam menjalankan profesinya, guru perlu memahami seluk-beluk penilaian dan evaluasi bagi siswanya.Karena penilaian merupakan kegiatan yang penting dalam pengajaran.Dalam melaksanakan tugas mengajar seorang guru harus menciptakan situasi yang memungkinkan siswa dapat belajar dengan baik.selain itu, guru mengolah dan menafsirkan hasil belajar siswa, serta mengambil keputusan untuk kepentingan peningkatan efektivitas pengajaran yang akan datang.

Penilaian merupakan instrumen penting bagi guru dalam menentukan tolak ukur keberhasilan belajar siswa.Pada suatu program pendidikan dilakukan penilaian untuk mengetahui program telah dikuasai peserta didik.Jadi, penilaian itu pada hakikatnya diarahkan pada perubahan kepribadian peserta didik agar menjadi manusia yang berbudi pekerti.Sementara itu, evaluasi juga meripakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya. Guru

dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur dengan memberikan penilaian nilai dan kepribadian peserta didik.

2. Disiplin Kerja

a. Hakikat Disiplin Kerja

Sebelum dijelaskan apa yang dimaksud dengan disiplin kerja ada baiknya terlebih dahulu dijelaskan pengertian disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sinambela (2012:238-239) "Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki arti sendiri-sendiri".Pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada perintah atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, kata "kerja" sebagai kata dasar umumnya melekat kepada kata "pekerjaan" yang dimaksud dengan kata kerja dalam hal ini adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Merujuk pada kedua pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi seiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru.Guna meningkatkan disiplin kerja, para guru dinilai oleh atasannya setiap tahun, dimana unsur-unsur yang dinilai tersebut meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Rachmawati & Daryanto (2013:38) menarik kesimpulan sebagai berikut :

"disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung".

b. Macam- macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129-130) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

   Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.Tujuan dasar dari disiplin preventif adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Melalaui cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

   Tugas untuk menciptakan iklim organisasi yang memiliki disiplin preventif merupakan tugas dari manajemen, seluruh pegawai harus mengetahui standar dan aturan yang dimiliki oleh organisasi. Apabila pegawai tidak mengetahui standar dan aturan yang berlaku di suatu perusahaan maka pegawai tersebut akan cenderung menjadi salah arah. Oleh karena itu, manajemen harus pandai mensosialisasikan disiplin preventif terhadap seluruh pegawai.

2) Disiplin korektif

   Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Kegiatan disiplin korektif berupa suatu bentuk hukuman, jadi apabila terdapat pegawai yang melanggar disiplin akan diberi hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Tindakan pendisiplinan disarankan bersifat positif dan mendidik sehingga pegawai dapat mengetahui kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahannya dikemudian hari.

Berdasarkan sifat, disiplin menurut Oteng Sutrisno dalam Barnawi & Arifin (2014:113) dapat dibagi menjadi 2, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif.

1) Disiplin positif

   Suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri.Disiplin positif memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan mengandung konsekuensi, yakni kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab.

2) Suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman.

Dari sisi pengendalinyaa, menurut Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi & Arifin (2014:113), mengemukakan dua macam disiplin kerja, antara lain:

1) Disiplin diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikendalikan oleh diri sendiri.

2) Disiplin kelompok

   Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata.Selain disiplin diri, masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok akan tercapai jikadisiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Untuk melihat kedisiplinan seseorang, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk menunjukkan bukti bahwa seseorang benar-benar disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2005:72) antara lain, 1)kehadiran tepat waktu, 2) teladan pimpinan, 3) keadilan, 4) tidak melanggar aturan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini diuraikan ke empat indikator di atas.

1) Kehadiran Tepat Waktu

Menurut Imron (2005:59) mengartikan kehadiran peserta didik di sekolah adalah kehadiran dan keikutsertaan peserta didik secara fisik dan mental terhadap aktivitas sekolah pada jam-jam efektif di sekolah.Pengertian kehadiran di sekolah bukan hanya berarti peserta didik secara fisik di sekolah, melainkan ialah keterlibatan siswa dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya guru yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu, serta pulang dengan tepat waktu.Jika guru dapat melaksanakan kegiatan tersebut, maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kehadiran merupakan hal yang penting dalam proses belajar mengajar, dengan taatnya peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar, maka disini guru berhasil dalam membimbing peserta didik dalam disiplin waktu serta peserta didik akan lebih mudah dalam mengikuti proses belajar mengajar.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik.

Menurut S.P.Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yakni:

a. Teori genetis: kepemimpinan, dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
b. Teori social: seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
c. Teori ekologis: calom pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan Pendidikan dan pengalaman hidup, sehingga ia berhasil jadi pemimpin. Diantara tiga kategori kepemimpinan ini, teori yang dianggap paling mendekati kebenaran dan mempunyai pengikut yang banyak dalam situasi sekarang adalah teori ekologis.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pimpinan merupakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan Bersama, kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaandalam pemberian balas jasa (pengakuan) atas hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Teori keadilan

a. Individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain, kemudian berespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan.
b. Teori keadilan mengenali bahwa individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran untuk upaya mereka, tetapi juga akan hubungan jumlah ini dengan apa yang diterima orang lain.Secara historis, teori keadilan berfokus pada keadilan yang dipersepsikan dari banyaknya dan alokasi dari ganjaran di antara individu.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keadilan merupakan kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang.Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik serta keadilan dapat dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa.

4) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Teori tentang sansi hukuman pelanggaran menurut Good dan Grophy seorang ahli psikologis sebagaimana yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto mengenai hukuman sebagai berikut:

a. Teori kesenggangan
   Teori ini menyatakan bahwa dengan diberikannya hukuman kepada subjek yang melakukan kesalahan tindakan akan menyebabkan hubungan rangsang-reaksi antara tindakan salah dengan hukuman menjadi renggang.
b. Teori penjeraan
   Teori ini menyatakan bahwa jika subjek mendapat hukuman tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang menyebabkan timbulnya hukuman semula.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sanksi hukuman diberlakukan untuk setiap individu yang melakukan kesalahan. Dengan adanya sanksi atas kesalahan yang dilakukan, maka seseorang tidak akan mengulangi kesalahan yang sama untuk kedua kalinya. Individu akan lebih takut melanggar peraturan yang berlaku, serta akan lebih bersikap jujur.

3. Iklim Kerja

a. Hakikat Iklim Kerja

Istilah "Iklim" disini merupakan kiasan (metafora). Kiasan adalah bentuk ucapan yang di dalamnya suatu istilah atau frase yang jelas artinya

diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan, contohnya "tempat ini seperti kebun binatang". Meskipun perbandingannya figuratif, perbandingan tersebut memberi informasi mengenai isi, struktur dan arti situasi baru tersebut.

Secara harfiah iklim pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut. Sedangkan iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi.

Menurut Supardi (2015:208) "Iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah yang dapat berupa iklim kerja fisik dan non fisik". Lebih lanjut, Burhanuddin (2007:1) "mengungkapkan bahwa kinerj guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

a. Unsur-unsur Iklim Kerja

Kaitannya dengan iklim sekolah, Muhlisin (2011:46) membagi iklim sekolah menjadi 2 yaitu:

1) Iklim negatif yang menunjukkan bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, dan egois.
2) Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lain dalam banyak hal terjadi kegotong-royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.

b. Indikator Iklim Kerja

Menurut Robbins (2007:716), iklim kerja terbagi atas empat indikator yaitu sebagai berikut; 1) menaruh kepercayaan, 2) simpatik dan memberi dukungan, 3) sikap jujur, 4) kejelasan tujuan.
Untuk lebih jelasnya berikut ini dijelaskan ke empat indicator iklim kerja di atas.

1. Menaruh kepercayaan

Kepercayaan merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Kepercayaan ini tidak begitu saja dapat diakui oleh pihak lain, melainkan harus dibangun mulai dari awal dan dapat dibuktikan. Di dunia ekonomi, kepercayaan telah dipertimbangkan sebagai katalis dalam berbagai transaksi antara penjual dan pembeli agar kepuasan konsumen dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Deuts (dalam Yilmaz dan Atalay, 2009), kepercayaan adalah perilaku individu yang mengharapkan seseorang agar memberi manfaat positif. Adanya kepercayaan karena individu yang dipercaya dapat memberi manfaat dan melakukan apa yang diinginkan oleh individu yang memberi kepercayaan, sehingga kepercayaan menjadi dasar bagi kedua pihak untuk melakukan kerjasama.

Menurut Moordiningsih (2010:3) mengatakan bahwa membangun kepercayaan pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Kepercayaan terbentuk melalui rangkaian perilaku antara orang yang memberi kepercayaan dan orang yang dipercayakan tersebut. Kepeprcayaan muncul dari pengalaman dua pihak yang sebelumnya bekerja sama atau berkolaborasi dalam sebuah kegiatan atau organisasi. Pengalaman ini memberikan kesan positif bagi kedua belah pihak sehingga mereka saling mempercayai dan tidak berhianat, yang dengan itu dapat merusak komitmen.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepercayaan adalah keyakinan individu akan kebaikan individua tau kelompok lain dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk kepentingan Bersama. Dengan adanya kepercayaan terhadap sesame individu, maka proses kerja sama akan berjalan dengan baik.

2. Simpatik dan memberikan dukungan

Simpatik merupakan proses social dan interaksi social seseorang yang memiliki rasa tertarik pada pihak lain seperti rasa keinginan untuk memahami pihak lain dan berharap dapat melakukan kerjasama dengan orang tersebut, dimana rasa tertarik yang biasanya muncul dalam diri setiap individu dan kelompok tersebut lebih dilandasi pada suatu keinginan mengenai orang kejadian yang dialami oleh orang lain di lingkungannya.

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

Menurut Safarino (2006:53) menyatakan bahwa dukungan mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya atau menghargainya. Dukungan juga merupakan transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan adalah dukungan atau bantuan yang berasaal dari orang yang memiliki hubungan social yang

akrab dengan individu yang menerima bantuan.Bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, ataupun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai.

3. Sikap Jujur

Menurut Muin (2011:169), sikap merupakan predisposisi untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu sehingga sikap bukan hanya gambaran kondisi internal psikologis yang murni dari individu, melainkan sikap lebih merupakan proses kesadaran yang sifatnya individual. Artinya, proses ini terjadi secara subjektif dan unik pada diri setiap individu.

Samani dan Hariyanto (2012:51) mengemukakan, jujur adalah menyatakan apaa adanya, terbuka, konsisten anatara yang dikatakan dan dilakukan, berani karena benar, dapat dipercaya, dan tidak curang. Menurut Naim (2012:132), jujur merupakan nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap orang. Jujur tidak hanya diucapkan, tetapi juga harus tercermin dalam perilaku sehari-hari.

Menurut Elfindri dkk. (2012:96), jujur berarti lurus hati, tidak berbohong misalnya dalam perkataan sebaiknya berkata apa adanya, tidak curang, dan senantiasa mengikuti peraturan yang berlaku. Sikap jujur ini merupakan penerjemah dari kata-kata siddiq yang merupakan sifat para rasul. Seseorang yang mempunyai sikap jujur membuatorang tersebut dapat diterima dengan baik di lingkungan masyarakat, menjauhkan dari tindak korupsi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa jujur adalah suatu perilaku subjektif dan unik yang sifatnya individual yang berasal dari nilai dan notma misalnya, menyatakan apa adanya, terbuka, konsisten dengan yang dikatakan dan tidak berbohong sehingga menuntun sesorang agar terjauh dari tindakan yang tidak baik dan dapat diterima di lingkungan.

4. Kejelasan tujuan

Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu dengan yang lainnya.Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan baik di antara kepala sekolah, guru, dan di antara guru dengan peserta didik (Creamers Dan Scheerens dalam Supardi, 2014:121).Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator iklim kerja dapat berupa hubungan antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik.

Iklim sekolah berkaitan dengan bagaimana interaksi antara pimpinan/kepala sekolah dengan guru-guru. Interaksi tersebut akan membentuk suatu iklim sekolah tertentu dari yang mulai terbuka sampai dengan yang tertutup dalam suatu kontinum. Interaksi sosial dalam suatu sekolah dalam kenyataan tidak terbatas pada guru dan kepala sekolah, tapi juga terjadi antara guru dengan staf, guru dengan siswa, kepala sekolah dengan siswa, serta interaksi antara sekolah dengan masyarakat (Suharsaputra, 2013:86). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator iklim kerja dapat berupa hubungan antara sesama rekan kerja, siswa, dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator untuk mengukur iklim kerja di sekolah dapat berupa hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan antara guru dengan guru, hubungan antara guru dengan peserta didik, dan sekolah dengan masyarakat. Suasana di dalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengarahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

d. Motivasi Kerja

a. Hakikat Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu.Motivasi dapat terjadi bila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suau kegiatan atau tindakan. Menurut Sagala (2013:293) "Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah yang menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil." Sementara itu, menurut Danim (2012:2) mengatakan bahwa "Motivasi (*motivation)* diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya."

Sejalan dengan teori di atas dapat dipahami bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seseorang untuk mencapai prestasi tertentu dan menyebabkan seseorang berhasil. Dengan adanya motivasi maka seseorang akan lebih mudah dalam menentukan tujuan untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Sedangkan menurut Suryana (2010:98) "Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar, dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:101) "Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya."

Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), "Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (arouse), mengarahkan (*direct)* dan menjaga (*mantain)* perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan".

Dari pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah mendorong seseorang untuk merubah tingkah laku dan mencapai prestasi tertentu serta memenuhi kebutuhan. Motivasi juga merupakan serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

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

a. Meningkatkan moral dan juga kepuasaan kerja diantara para karyawan.
b. Meningkatkan produktivitas.
c. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
d. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
e. Pengadaan karyawan yang efektif.
f. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
h. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
i. Meningkatkan rasa tanggung-jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

c.Jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:150), yaitu:

a. Motivasi positif atau insentif positif
Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah untuk karyawan yang berprestasi. Sehingga, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima suatu hal yang baik.
b. Motivasi negatif atau intensif negatif
Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberi hukuman kepada tindakan pelanggaran. Melalui motivasi negatif semangat bekerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat karena para karyawan takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

d. Teori Motivasi

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer, dan merupakan bentuk pengembangan dari teori motivasi Maslow. Menurut Mangkunegara (2009:98) teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yang meliputi:

1) Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai yang merupakan kebutuhan dasar. Contohnya seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja fringe benefits.
2) Related needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kebutuhan akan interaksi atau kebutuhan sosial dalam lingkungan kerja.
3) Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Menurut siagian (2014:290) apabila teori Alderfer dilihat lebih lanjut akan terlihat bahwa:

1) Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka akan semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telai terpenuhi.
3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, maka akan semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

e. Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Prabu Mangkunegara (2009:93) adalah sebagai berikut; 1) adanya lingkungan yang baik, 2) adanya harapan dan cita-cita, 3) adanya dorongan, 4) tanggung jawab.Untuk lebih jelasnya berikut ini dijelaskan keempat indicator motivasi kerja di atas.

1. Adanya Lingkungan yang Baik

Menurut Prayitno (2009:56) "Lingkungan pembelajaran dimaksudkan sebagai suasana yang terjadi dan dirasakan di tempat dan lokasi dimana kegiatan belajar terselenggara, dari ruangan belajar disekolah, kamar belajar di rumah, sampai dengan lingkungan sekolah, lungkungan rumah, dan lingkungan-lingkungan lain yang dapat dijadikan tempat belajar." Secara lebih luas dan mencakup, lingkungan pembelajaran mengacu kepada berbagai subtansi yang dapat dan perlu dijadikan sumber materi pembelajaran, serta digunakan sebagai sumber perangkat metode dan alat bantu pembelajaran. Lingkungan belajar dikehendaki berada dalam kondisi cukup aman dan nyaman sehingga peserta didik betah belajar disana.

Lingkungan yang baik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat proses pembelajaran dilaksanakan. Lingkungan belajar dapat diciptakan sehingga dapat memfasilitasi anak dalam melaksanakan kegiatan belajar. Lingkungan belajar yang baik yang diciptakan oleh guru agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan yang baik adalah lingkungan yang berhungan dengan tempat proses pembelajaran dilaksanakan. Lingkungan belajar yang baik akan memicu semangat peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar yang dipandu oleh guru. Lingkungan yang baik juga akan memberikan nilai positif bagi setiap individu.

2. Adanya Harapan dan Cita-cita

Menurut Dimyanti dan mudjiono (2009:97) "Timbulnya cita-cita dibarengi oleh perkembangan akal, moral, kemauan, bahasa, dan nilai-nilai kehidupan."Timbulnya cita-cita juga dibarengi oleh perkembangan kepribadian."Cita-cita dapat berlangsung dalam waktu sangat lama bahkan sepanjang hayat.

Setiap manusia pasti mempunyai cita-cita dan cita-cita setiap orang berbeda satu sama lain. Dengan adanya cita-cita, manusia bisa memiliki tujuan dikehidupannya. Cita-cita adalah tujuan dan harapan seseorang untuk mendapatkan sesuatu di masa depan akan tetapi belum ada kepastiannya, cita-cita merupakan

salah satu yang tidak dari pandangan hidup. Cita-cita memiliki tujuan yang erat dengan tujuan hidup.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa harapan dan cita-cita akan terwujud apabila ada keinginan untuk mencapainya. Dengan adanya dorongan dalam diri setiap individu maka harapan dan cita-cita akan terwujud. Berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

3. Adanya Dorongan atau Keinginan

Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Dengan adanya dorongan dalam diri individu, maka proses kerja akan terlaksana dengan baik.Dorongan merupakan suatu usaha yang dilakukan guru kepada peserta didik agar mempunyai tujuan. Dorongan juga merupakan sesuatu yang muncul dalm diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang disebabkan adanya rangsangan terhadap tujuan yang akan dicapai. Jadi, untuk menimbulkan dorongan yang kuat dalam diri seseorang perlu adanya rangsangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya dorongan dan keinginan dalam diri individu, akan dapat membantu individu tersebut dalam proses kerja yang dilaksanakan. Dorongan dan keinginan yang berasal dari diri sendiri akan memberkan nilai positif dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakn.

4. Tanggung-jawab

Menurut Abu dan Munawar (2007) tanggung jawab merupakan perbedaan antara benar dan yang salah, yang boleh dan yang di larang, yang dianjurkan dan yang di cegah, yang baik dan yang buruk, dan sadar harus menjauhi segala yang bersifat negative dan mencoba membina diri untuk selalu menggunakan hal-hal yang positif. jadi sejak itu mulai dapat melakukan apa yang dimengertikannya.

Menurut Britnes (dalam Mardiyah & Setiawati, 2014) tanggung jawab berarti tidak boleh mengelak, bila diminta penjelasan tentang perbuatannya. Bertanggung jawab berarti dapat diminta penjelasan tentang tingkah lakunya dan bukan saja bias menjawab melainkan juga harus menjelaskan dengan baik.Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.Tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting di dalam kehidupan setiap manusia, baik di dalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam kehidupan profesional yaitu tempat kerja. Apabila seseorang tidak mau menjalankan tanggung jawabnya, maka akan ada orang lain, pihak lain, atau kelompok lain yang memaksa individu tersebut untuk memenuhi tanggung jawab yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan perilaku yang menentukan bagaimana bereaksi terhadap situasi setiap hari, yang memrlukan sifat beberapa jenis keputusan yang bersifat moral.Tanggung jawab juga berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai aturan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh suatu tujuan atau pmecahan masalah yang dihadapi. Melakukan penelitian tentu harus menggunakan suatu pendekatan atau metode sesuai dengan rumusan masalah yakni untuk mencari gambaran diantara variabel. Menurut Sugiono (2014:3) menyatakan, "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara*ilmiah* untuk mendapatkan *data* dengan *tujuan* dan kegunaan tertentu." Sejalan dengan itu menurut Noor (2011:254) berpendapat bahwa metode penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan dilakukan secara sistematis, faktual dan akurat. Sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang data-data yang akan di ambil penulis dengan tujuan apakah hipotesis dapat teruji secara ilmiah.

Metode deskriptif ini diajukan untuk menggambarkan X1,X2,X3, dan Y yaitu Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian dengan penyajian data yang mudah dipahami sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu disiplin kerja, iklim kerja, motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat.Data diperoleh dari hasil instrument penelitian berupa angket dengan skala likert yang diberikan kepada 44 guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala, Normalitas, Multikolonearitas perlu dilakukan adanya pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang dihasilkan berdistribusi normal.Berdasarkan hasil otput SPSS 22 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal.Oleh karena itu model regresi adalah penelitian ini memenuhi asumsi normalitas yaitu berdata distribusi normal.

Tabel 8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.15401789
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.104
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112[c]

Sumber data olahan SPSS 22

Berdasarkan data olahan di atas, dapat dilihat bahwa nilai residual Asymp, Sig 0,112 lebih besar dari 0,05 maka data yang dihasilkan bersifat normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana variabel-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai kolerasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel independent. Multikolinearitas terjadi apabila nilai tolerance dari 0,01 atau nilai VIF tidak lebih dari 10.

Tabel 9
Multikoinearitas
Coefficients[a]

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.	*Collinear Statistic*	
	B	Std. Error	Beta			*Tolerance*	V
(Constant)	49.940	37.471		1.333	.190		
Disiplin Kerja	.263	.087	.335	3.024	.004	.656	1.523
Iklim kerja	.321	.103	.340	3.110	.003	.674	1.484
Motivasi Kerja	.323	.106	.333	3.043	.004	.672	1.488

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Dari hasil output *SPSS 22* tabel coefficients di atas, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai VIF berjumlah 1,523, artinya lebih kecil dari 10. Maka dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.Iklim Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,484 lebih kecil dari 10.Yang artinya VIF < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoinearitas.Kemudian Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,488 lebih kecil dari 10.Artinya bahwa nilai VIF <10 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoinearitas.Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja, tidak terdapat multikoinearitas.Hal ini dikarenakan hasil uji multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance dari 10.

2. Regresi Linear Berganda (Uji parsial t)

Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan digunakan metode regresi berganda.Metode ini dipakai karena jumlah variabel independennya lebih dari dua variabel.Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 10
Hasil Koefisien Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.940	37.471		1.333	.190
Disiplin Kerja	.263	.087	.335	3.024	.004
Iklim kerja	.321	.103	.340	3.110	.003
Motivasi Kerja	.323	.106	.333	3.043	.004

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil output SPSS 22 tabel regresi berganda di atas, maka perolehan persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y= 49,940+0,263X_1+0,321X_2+0,323X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 49,940 menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja , maka nilai kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan akan tetap sebesar 49,940 satuan.
2. Koefisien regresi sebesar 0,263 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5

Padangsidimpuan sebesar 0,263 satuan dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya tetap.

3. Koefisien regresi sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai iklim kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan sebesar 0,321 satuan dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya tetap.
4. Koefisien regresi sebesar 0,323 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya tetap.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagaimana yang dirumuskan pada bab sebelumnya. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji secara parsial (uji t), Uji secara simultan (Uji F), dan Uj koefisien determinasi (R^2).

a. Uji t

Setelah diketahui adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen secar Bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji statistic untuk mengetahui apakah secara parsia variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n-(k+1). Dimana apabila t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independent secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak.

Tabel 11
Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,940	37.471		1.333	.190
	Disiplin Kerja	.263	.087	.335	3,024	.004
	Iklim kerja	.321	.103	.340	3.110	.003
	Motivasi Kerja	.323	.106	.333	.3.043	.004

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Dari hasil analisis regresi tabel di atas, tampak bahwa 3 variabel independent yaitu variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikan sebesar 0,004.Hasil analisis regresi tvariabel independent yaitu variabel iklim kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikan sebesar 0,003. Dan hasil analisis regresi variabel independent yaitu variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikan sebesar 0,004.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara Bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-α) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = n – (k + 1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13345.193	3	4448.389	28,013	.000[b]
	Residual	6351.966	40	158.799		
	Total	19697.159	43			

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara Bersama-sama variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 28,013 dengan probabilitas 0,000.Karena probabilitas jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hasil kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa variabel meliputi disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil output SPSS 22 diatas untuk pengujian hipotesis:

1. Untuk hipotesis pertama, "mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan". Berdasarkan hasil pengolahan statistik diperoleh indeks uji t 3,024 dengan nilai signifikan = 0,004. Maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α (0,004 < 0,005). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Untuk hipotesis kedua, "mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan". Berdasarkan hasil pengolahan statistik diperoleh indeks uji t 3,110 dengan nilai signifikan = 0,003. Maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α (0,003 < 0,005). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim

kerja (X2) berpengaruh secara signifikan yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3. Untuk hipotesis ketiga, mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan". Berdasarkan hasil pengolahan statistik diperoleh indeks uji t 3,043 dengan nilai signifikan =0,004. Maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α (0,004 < 0,005). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.
4. Hipotesis ke empat, "mengenai pengaruh disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan". Hasil pengolahan statistik diperoleh koefisien F sebesar 28,013 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hasil kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa variabel meliputi disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

d. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja) dapat menunjukkan variabel dependennya (kinerja guru).

Tabel 13
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.678	.653	12.60155

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil output SPSS 22 di atas, maka diketahui bahwa nilai kolerasi (R) yang dihasilkan adalah 8,23. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang era tantara variabel disiplin kerja, iklim kera, dan motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) karena nilai kolerasi sebesar 0,823 mendekati angka 1.

B. Pembahasan

1. Gambaran Disiplin Kerja di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam Disiplin Kerja. Menurut Dona (2013: 340) dalam jurnalnya disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja guru. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau sekolah.

Menurut Hasibuan (2006:444) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku". Sejalan dengan teori di atas hasil penelitian yang terkumpul tentang disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Padangsidimpuan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,55. Penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah Pujiyanti dan Isroah (2013) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis".Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriftif.Disiplin kerja secara statistik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 7,947 dan nilai signifikansi t 0,0000< 0,05. Dengan demikian secara statistic HO ditolak artinya hipotesis yang pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dibuktikan kebenarannya, untuk itu hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja yang terdiri dari indikator kehadiran tepat waktu, teladan pimpinan, keadilan, dan sanksi hukuman dan tujuan mencapai nilai rata-rata 9,76. Apabila dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian maka nilai tersebut berada pada kategori "sangat baik" artinya guru sudah melaksanakan kerja dengan baik serta konsisten terhadap waktu sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. Kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

2. Gambaran Iklim Kerja di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Mengingat bahwa guru merupakan faktor penentu utama dalam meningkatkan mutu Pendidikan, maka penting bagi sekolah untuk menjaga iklim kerja dan kinerja guru. Guru yang merasa Bahagia dengan iklim kerja akan memberikan nilai yang positif, sedangkan sebaliknya apabila iklim kerja tidak mendukung sehingga mengakibatkan guru cenderung malas untuk bekerja. Menurut Supardi (2015:208) "iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah yang dapat berupa iklim kerja fisik dan non fisik".

Menurut Agustini (2010:1) menyatakan bahwa "iklim kerja merupakan suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil Tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Sejalan dengan teori di atas penelitian mengenai iklim kerja di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan diperoleh rata-rata 3,73. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Abdul Hamid (2014), dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Bandar Lampung".Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru.Penelitian ini berjumlah 54 sampel,

penelitian ini menggunakan analisis deskriftif (uji t) dengan bantuan SPSS 22. Dapat diketahui bahwa nilai Beta sebesar 0,663, dangan nilai sig, - 0,000 ≤ α – 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,663 atau 66,3%.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa iklim kerja yang terdiri dari kepercayaan, rasa simpatik, sikap jujur serta kejelasan tujuan, mencapai nilai rata-rata 9,85. Apabila dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian maka nilai tersebut berada pada kategori "sangat baik" artinya guru sudah menyesuaikan diri degan lingkungan tempat kerja sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. Kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

3. Gambaran Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu.Motivasi dapat terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau Tindakan. Motivasi kerja merupakan hal yang utama dalam bekerja, dengan adanya motivasi maka kinerja guru akan meningkat serta akan berdampak positif terhadap sekolah.

Menurut Sagala (2013:293) "Motivasi merupakan factor dalam kompetensi yang dapat berubah yang dapat menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil. Menurut Steers dan Porter (2010) menyatakan bahwa "Motivasi kerja adalah suatu uasaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah Widiasmara (2014) dengan judul "Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar". Populasi penelitian ini berjumlah 86 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi dan variabel-variabel yang diteliti menggunakan skala likert.Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validasi dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.0 dan dianalisis dengan regresi linear berganda.Secara simultan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa motivasi yang terdiri dari lingkungan yang baik, harapan dan cita-cita, dorongan atau keinginan, dan tanggung jawab, mencapai nilai rata-rata 9,62. Apabila dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian maka nilai tersebut berada pada kategori "sangat baik" artinya guru sudah bekerja dengan baik sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

4. Gambaran Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan. Menurut Uno (2014:86) "Kinerja guru merupakan hasil kinerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam proses pembelajaran.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang sudah melaksanakan penelitian yaitu Habibah (2013) Analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Studi pada SMA Negeri di Kota Jambi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang terdiri atas kualifikasi Pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan, jumlah karya ilmiah yang ditulis, keterlibatan sebagai instruktur pelatihan, aktivitas pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan kesesuaian latar belakang Pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriftif, populasi adalah Guru SMA Negeri di kota jambi. Sampel penelitian 155 guru, penentuan sampel menggunakan metode cluster random sampling, dengan menentukan 155 guru dari 606 guru SMA Negeri di Kota Jambi. Instrument untuk mengumpulkan data berupa kuesioner, pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi.Analisis data menggunakan teknik deskriftif kuantitatif.Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersaa-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru yang terdiri dari indikator memberikan perencanaan dan persiapan mengajar, metode dan strategi mengajar, kemampuan mengelola kelas, kemampuan memberikan penilaian dan evaluasi, mencapai nilai rata-rata 8,49. Apabila dikonsultasikan pada tabel kriteria penilaian maka nilai tersebut berada pada kategori "sangat baik" artinya guru sudah melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimilikinya serta mengikuti peraturan yang berlaku sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah Pujiyanti dan Isroah (2013) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA

Negeri 1 Ciamis".Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriftif.Disiplin kerja secara statistik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 7,947 dan nilai signifikansi t 0,0000< 0,05. Dengan demikian secara statistic HO ditolak artinya hipotesis yang pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dibuktikan kebenarannya, untuk itu hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru d SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran tepat waktu, teladan pimpinan, keadilan, dan sanksi hukuman secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.Hal ini terbukti dari analisis uji t yang diperoleh nilai signifikan 0,004 < 0,005, yaitu kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

6. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Abdul Hamid (2014), dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Bandar Lampung".Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru.Penelitian ini berjumlah 54 sampel, penelitian ini menggunakan analisis deskriftif (uji t) dengan bantuan SPSS 22. Dapat diketahui bahwa nilai Beta sebesar 0,663, dangan nilai sig, - 0,000 ≤ α – 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,663 atau 66,3%.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa iklim kerja yang terdiri dari kepercayaan, rasa simpatik, sikap jujur serta kejelasan tujuan, sera tujuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.Hal ini terbukti dari analisis uji t yang diperoleh nilai signifikan 0,003 < 0,005, kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah Widiasmara (2014) dengan judul "Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar". Populasi penelitian ini berjumlah 86 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi dan variabel-variabel yang diteliti menggunakan skala likert.Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validasi dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.0 dan dianalisis dengan regresi linear berganda.Secara simultan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari lingkungan yang baik, harapan dan cita-cita, dorongan atau keinginan, dan tanggung jawab, dan tujuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.Hal ini terbukti dari analisis uji t diperoleh nilai signifikan 0,004 < 0,005, jadi kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

8. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Kerja, Motivasi Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Gambaran disiplin kerja di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan bisa meningkat apabila disiplin kerja, iklim kerja, motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terbukti bahwa pengaruh disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan. Hal ini terbukti dari uji analisis F_{hitung} 28,013 dan F_{tabel} 2,83 dengan nilai signifikan 0,00. Maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α (0,00< 0,05) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima dan disetujui kebenarannya.Yang artinya disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja sama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan.

C. DAFTAR PUSTAKA

Afriani, Arida. 2014. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Studi Empiris Pada Universitas Riau. Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dalam Menjalankan Tugas di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbio Jaya*. Volume 1 No 2 2014;1.

Ardana, I. K, Mujiati, N. W. & Utama I. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Burhanuddin. 2007. s*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Jurnal Idaarah. Volume 3 Tahun 2019:No 2.*

Bejo siswanto.2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur*. Volume 6 Tahun 2016:No 1.

Barnawi, Arifin.2012.*Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Penilaian Kinerja Guru Profesional,* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenamedia Group.

Daryanto.2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah.* Yogyakarta: Gava Media.

Fathoni.2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur*. Volume 06 Tahun 2016:No 1.

Hasibuan.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur*. Volume 4 Tahun 2016:No 1.

Ihsan, F. (2008).Dasar-dasar Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

John Maxwell. 2014. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam Menjalankan Tugas di SD Negeri 001 Teratak Kecamatan Rumbiojaya, Jurnal social dan Politik*. Volume 1 Tahun 2014:No 2.

Mangkunegara. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak.* Volume 17 Tahun 2017:No 02.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta:

Oktavia, Shilpy. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: CV Busi Utama.

Permatasari Jundah Ayu,dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.Studi Empiris Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang. Jurnal Administrasi Bisnis.*

Rachmawati, T & Daryanto.(2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.

Supardi.2015. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Jurnal Idaarah.* Volume 3 Tahun2019:No 02.

Soyomukti, N. (2015). Teori-teori Pendidikan dari Tradisional, (Neo) Liberal, Maxis-Sosialis, Hingga Postmodern. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.

Suharsaputra, U. (2013). Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.

Simamora.2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur*. Volume 6 Tahun 2016:No 1.

Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Saondi, Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.

Susanto, Ahmad. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenamedia Group.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV.

Suyatno, 2006.*Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.

Sedarmayanti.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Syah, 2013.*Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda.

Tyas Rima Dwining,dkk. 2006. *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.Studi Empiris Pada Karyawan PT Pertamina Cilacap.*

Taniredja, Tukiran dan Mustafidah Hidayati. 2011. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Uno.2014. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.Jurnal Akuntansi dan Pajak. Volume 17 Tahun 2017;No 02.

Wahyidi, Imam. 2012. Pengembangan Pendidikan. Jakarta: PT Prestasi Pistakaraya.

Wahyidi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan.* Jakarta: PT Prestasi Pistakaraya.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulkifli, Mohammad, dkk. 2014. *Motivasi Kerja Sertifikasi Kesejahteraan dan Kinerja Guru*.Jakarta: