MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SRAGEN

**PROPOSAL TESIS**

****

Disusun Oleh :

|  |  |
| --- | --- |
| **Nama**  | **: INDRO SULISTYO** |
| **NPM** | **: 2020P20038** |

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK**

**SURAKARTA**

**2021**

****

**PROPOSAL TESIS**

**A. Judul :**

Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Smk Negeri 1 Sragen

**B. Latar Belakang Masalah**

Penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sekolah juga termasuk kedalam Lembaga/organisasi yang memiliki visi, misi dan tujuan tertentu, karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk mewujudkan tujuannya.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi menentukan Keberhasilan organisasi itu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi sekolah.

Kinerja dapat dilihat berdasarkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Apakah hasil kerja sesuai dengan standar atau tidak. Jika sesuai maka pegawai tersebut dapat dikatakan berkinerja baik, namun jika sebaliknya berarti pegawai tersebut perlu dilatih dan dikembangkan (Nuriman, 2020)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. (Anyer, 2016)

Motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuannya. (Afandi, 2020). Manao (2020) mendifinisikan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Pomalingo ( 2015) Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja seorang pegawai dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Disiplin adalah suatu kondisi tertentu di mana orang-orang berada anggota organisasi tunduk pada aturan yang ada dengan kesenangan. Sedangkan pekerjaan adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didirikan di mana dia bekerja (Saluy dan Treshia, 2018).

Kompetensi ialah sebuah kebisaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien ( Hidayat 2021). Kompetensi merupakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki karyawan. , menghargai, menguasai dan mengaktualisasikan dalam melaksanakannya secara profesional. Kompetensi menggambarkan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan menetapkan standar untuk setiap tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu untuk memungkinkan mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional di kompetensi adalah karakteristik fundamental dari setiap individu yang terkait dengan kriteria yang dirujuk pada kinerja yang unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Ciri yang mendasarinya adalah kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan bertahan lama serta dapat memprediksi tingkah laku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (Suryani. 2020). Kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, pengalaman seorang pegawai adalah termasuk dalam kompetensi.

Pengembangan Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. (Chrestavius, 2020). Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. ( Sudrajat. 2020)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan keberlangsunag karir dalam organisasi/lembaga, oleh karena itu perkembangan karier merupakan penghargaan kepada pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang berjenjang dengan tingkat kesejahteraan serta tanggung jawab lebih meningkat.

Berdasarkan fenomena diatas penulis akan melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Sragen dengan Judul “ Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Negeri 1 Sragen

**C. Identifikasi Masalah**

Berdasar latar belakang permasalahan dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier guru – guru di SMK Negeri 1 Sragen selama Pandemi Covid-19 tidak bisa terukur dengan baik, hal ini bisa berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Motivasi Guru di SMK Negeri 1 Sragen dalam melaksanakan tugas selama Pandemi Covid-19 belum begitu maksimal, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
3. Disiplin keja guru-guru di SMK Negeri 1 Sragen selama pembelajaran jarak jauh tidak bisa terukur dengan baik, hal ini bisa berpengaruh terhadap kinerjanya.
4. Kompetensi guru-guru di SMK Negeri 1 Sragen sangat di perlukan untuk mengelola kegiatan pembelajaran jarak jauh kemampuan IT dan mengelola pembelajaran mutlak di kuasia agar mampu meningkatkan kinerjanya
5. Perkembangan karie di SMK Negeri 1 Sragen selama masa pandemic dengan kegiatan pembelajaran jarak jauh praktis berjalan stagnan, hal ini kemungkinan besar juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya

D. Batasan Masalah

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini di batasi empat faktor yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Perkembangan Karier. Responden pada penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 1 Sragen sejumlah 84 orang.

**E. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen?
2. Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kinerjanya di SMK Negeri 1 Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen?
4. Apakah kompentensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen?
5. Apakah perkembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen?

**F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan motivasi guru, disiplin kerja guru, kompetensi guru dan perkembangan karier guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
2. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan motivas guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
3. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
4. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.
5. Menguji dan menganalisis secara empiris hubungan perkembangan karier terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen.

**G. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan Teoritis
2. Hasil penilitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan dunia pendidikan.
3. Memberikan sumbangan pemikiran dan bahan dalam penelitian.
4. Memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang upaya peningkatan Kinerja guru SMK Negeri 1 Sragen dengan peningkatan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier
5. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan serta saran bagi pihak-pihak yang berkecimpung didalam dunia pendidikan, baik lembaga ataupun perseorangan. Adapun pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Bagi tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karier

1. Bagi sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi SMK Negeri 1 Sragen pada umumnya terhadap usaha peningkatan Kinerja Guru dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan.

1. Bagi peneliti lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan untuk studi pendahuluan dalam memahami keterkaitan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan perkembangan karie terhadap peningkatan kinerja guru.

H. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2014: 121). Menurut Wirawan (2015: 35) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. "Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai" (Mathis and Jackson, 2011: 378).

 As’ad (2011:63) kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2013:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2012:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2011: 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Syamsi (2012:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian Kinerja diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya sebagai pegawai/karyawan di satuan intansi/organisasi yang memiliki visi misi dan tujuan tertentu.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1). Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2). Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2015:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mancakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktorfaktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1). Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2). Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3). Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

5). Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

6). Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

Menurut Wirawan (2019:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1). Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2). Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3). Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Efek Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017: 27) kinerja pegawai berdampak pada hal-hal berikut ini:

1). Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2). Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3). Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4). Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5). Pegawai mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.

6). Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

7). Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016: 143).

 Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan Robbins (2013: 125) yaitu bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut pendapat Agus Sutiono, dkk (2011: 224) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor instrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013: 146) antara lain.

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3) Mempertahankan kestabilan pegawai.

4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.

8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang diberikan organisasi ataupun pimpinan yaitu:

1). Pengarahan dan pengendalian Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diintruksikan oleh pimpinan maupun organisasi.

2). Penetapan pola kerja yang efektif pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif antara lain.

a) Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.

b) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

c) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau saran lain yang lebih fantastis.

3). Kebijakan Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen atau pimpinan untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia (Sastrohadiwiryo. 2012: 268-269).

d. Indikator Motivasi

Salah satu penganut teori motivasi kepuasan adalah Maslow yang mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Jenjang kebutuhan manusia ini yang kemudian dijadikan indikator-indikator motivasi kerja yang disusun sebagai berikut.

1). Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari tiga macam kebutuhan, yaitu sandang, pangan, dan papan.

2). Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman berwujud kebutuhan keamanan jiwa, di tempat kerja maupun di luar jam kerja, dan di manapun manusia itu berada, serta kebutuhan akan keamanan harta.

3). Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial digolongkan menjadi tiga macam yaitu.

a) Kebutuhan akan rasa diakui atau diterima oleh orang lain atau oleh sekelompok orang di tempat mereka berada.

b) Kebutuhan akan pencapaian prestasi.

c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta merasakan apa yang dialami orang lain.

4). Kebutuhan akan prestise

Kebutuhan akan prestise berhubungan dengan sosial status. Semakin tingggi kedudukan seseorang dalam jenjang organisasi semakin tinggi pula status dan prestisenya.

5). Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi

Kebutuhan akan kemampuan kerja yang lebih tinggi tampak dalam keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja melalui *on the job training, off the job training, in service training, up-grading*, pendidikan akademis, seminar, dan sebagainya (Manullang. 2016: 173-174)

1. Disiplin Kerja
2. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2014:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2016: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Rivai (2014:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.” Dimejo (2013:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bagian kepatuhaan dan ketaatan pegawai dalam mengikuti intruksi kerja/standar operasional suatu organisasi atau instansi sehingga akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi tersebut

1. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Dimedjo (2013: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1). Besar kecilnya pemberian

kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.

2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuata, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6). Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang menndukung tegaknya disiplin Simanjuntak (2012:74), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Bambang (2015:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1). Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

2). Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.

3). Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahanatau perbaikan.

4). Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

5). Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2019: 57) indikator dari disipilin kerja yaitu:

1). Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2). Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3). Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4). Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

1). Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi.

3). Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

5). Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Displin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja organisasi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas organisasi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Kompetensi
2. Pengertian

Kompetensi Menurut Sudarmanto (2019:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil 16 menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimilki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginteprestasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginteprestasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Jadi kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka menunjang kemapuanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu instansi/organisasi.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2011: 34) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1). Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2). Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3). Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4). Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5). Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6). Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Liestyodono (2012:81) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1). Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2017:158).

2). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2017:62).

3). Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2019:53)

4). Ketrampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu Sudarmanto, (2019:53).

d. Efek Kompetensi

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.:

1). Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.

2). Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.

3). Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai pegawai.

4). Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.

5). Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

6). Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.

7). Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

5. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir berasal dari Bahasa Belanda; carriere adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Marwansyah, (2012: 65) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

1). Davis & Werther bependapat bahwa pengembangan karir (career development) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya Marwansyah, (2012: 67).

2). Menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan Marwansyah, (2012: 67).

3). Menurut Hady (2013: 34) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

4). Pengembangan karir Bahri, (2016: 30) merupakan upaya atau langkahlangkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat di simpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan keberlangsunag karie dalam organisasi/Lembaga, oleh karena itu perkembangan karier merupakan penghargaan kepada pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang berjenjang dengan tingkat kesejahteraan serta tanggung jawab lebih meningkat

b. Tujuan Pengembangan karir

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

Shaputra & Hendriani, (2015: 75) tujuan dari pengembangan karir adalah:

1). Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.

2). Untuk mengungkapkan potensi pegawai.

3). Untuk mendorong pertumbuhan.

4). Untuk mengurangi penimbunan.

5). Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.

6). Untuk meningkatkan karir.

c. Indikator Pengembangan Karir yang Baik

Menurut Siagian (2011: 11), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1). Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2). Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3). Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4). Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5). Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

d. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai” (Ivancevich, 2017: 97).

Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2012: 76) yaitu:

1). Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

2). Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3). Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

 4). Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar

1. **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel I

Matriks Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul, Nama Penelitian, Tahun | Metodologi | Hasil/Temuan |
| 1 | Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Rivky Pomalingo, 2015 | Jenis penelitian kuantitatif, jml populasi 76, sampel 43 Metode assosiatif, analisis uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi liniear berganda | Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. |
| 2 | Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Arthindo Utama . A Sudrajat.2020 | Penelitian kuantitatif, populasi 30, sampel 30, Metode purposive sampling analisis spss 17.0 | Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. pengembangan karir menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja   |
| 3 | Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia, Rahmat Hidayat, 2021 | Penelitian kuantitatif dari populasi 80, sampel 80 orang, metode teknik non probabilitysampling | Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan  |
| 4 | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE) Ahmad Badawi Saluy, Yuwinta Treshia 2018  | Penelitian kuantitatif, populasi 90,sampel 90 Metode analisa data menggunakan analisa Statitistik Koefisien determinasi dan analisis regresi berganda, | Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi masing-masing berpengaruh pada kinerja  |
| 5 | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, Johanes Eliezer Ayer ,2016 | Penelitian kuatitatif asosiatif dengan populasi sampel 80 responden, analisis yang digunakan regresi berganda | Semua variable secara parsial merupakan factor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 6 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Rosan Agung Surabaya, Chrestavius, Fremi Diky, 2020 | Penelitian kuantitatif, populasi 50, sampel 33 Peralatan uji yang digunakan adalah linier berganda analisis regresi dengan SPSS 18.0 | Semua variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Rosan Agung Surabaya. |
| 7 | Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang . saputri Maharani, Aidil Amin Effendy. 2021 | Penelitian kuantitatif, populasi dan sampel 86 Metode yang digunakan asosiatif kuantitatif | Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. |
| 8 | Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,Ahmad Afandi, 2020 | Penelitian kuantitatif Populasi dan sampel 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda | hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kerja. kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan. |
| 9 | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, Manao, Kirimani, 2020 | Penelitian kuantitatif populasi dan sampel dalam penelitian ini 34 responden. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat uji statistik SPSS IBM 24, | Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai |
| 10 | Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, Wiwi Nurhayati, 2020 | penelitian Kuantitatif, Populasi 61 orang. sampel 31 responden, metode deskriptif korelasional, angket quisioner | Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang |
| 11 | Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar, Abdul Razak, 2018 | Penelitian kuantitatif, populasi dan sampel 50 orang, metode penelitian survei. Jenis data / informasi yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan studi pustakabelajar. | Semua variable memiliki pengaruh yang positif terhadap kierja karyawan |
| 12 | The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, H. Muhammad Arifin, 2014 | Penelitian Kuantitatif, populasi 346,sampel 117 responden dengan menggunakan angket. Data dianalisis dengan metode analisis SEM dalam program AMOS | Semua variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja guruu |
| 13 | Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance, Theresia Titik Setiyaningsih, 2020 | Penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Populasi 385, sampel 196, metode Teknik proporsional stratified random sampling Validasi dilakukan melalui expert judgement dan analisis faktor konfirmatori (CFA). | kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan motivasi kerja guru berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. |
| 14 | Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village (“Nagari”) Masters in Managing E-Village Finance, Syamsir, 2020 | Penelitian kuantitatif. Populasi berjumlah 923 orang. Sampel 137 responden. Data kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur | Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.  |
| 15 | The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance I. Made Sulantara, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani 2020 | Penelitian kuantitatif, populasi dan sampel 77 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. | Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

1. **Kerangka Penelitian**

Kerangka pemikiran di bawah ini menjelaskan pengaruh variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Pengembangan Karir (X4) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2

3

4

5

Gambar. 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

1. Pamalingo ( 2015)

Nurhayati ( 2020)

1. Afandi (2021)

Manoa ( 2020)

1. Pamalingo (2015),

Saluy dan Treshia (2018)

1. Rahmat Hidayat ( 2021),

Suryani ( 2020)

1. Crestavius ( 2020)

Sudrajat ( 2020)

1. Hipotesis

hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Arikunto (2011: 39) Berdasarkan telaah teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka teoritis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dikembangkan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Pomalingo (2015), dari penelitian yang dilakukan di kantor penangulngan bencana daerah Sulawesi dapat disimpulkan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai. Nurhayati (2020) dalam penelitian di dinas Pendidikan kabupaten Tulang bawang dapat disimpulkan motivasi dan perkembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Afandi (2015), dari penelitian yang dilakukan di kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi Utara dapat disimpulkan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai, Manoa (2020) dalam penelitian di badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Nias Barat juga menyimpulkan kalau motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan sebelumnya dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H 1 : Ada Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian yang dilakukan Manoa (2020) pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Nias Barat menyatakan kalau displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Theresia (2020) di SMA N 10 Kulonprogo , menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H2 : Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian Hidayat (2021) di PT Surya Yoda Indonesia menyimpulkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suryani ( 2020) di kecamatan Sungai Kujang kota Samarinda yakni Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil hipotesa sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh signifiikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja guru

Hasil penelitian Crestavius (2020), di koperasi Rosan Surabaya disimpulkan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sudrajat (2020) dalam penelitianya di Arthindo Utama juga menyimpulkan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

H4 : Ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen

# L. METODE PENELITIAN

## 1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 14). Desain pada penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

1. Observasi awal untuk mengetahui masalah kinerja guru di SMK Negeri 1 Sragen dengan penelusuran mengenai perangkat pembelajaran guru.
2. Pengumpulan data melalui dokumentasi dan angket.
3. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan regresi linear berganda.
4. Penginterpretasian analisis data menjadi hasil yang dapat dipahami.

2. Tempat dan waktu penelitian

* + - * 1. Tempat Penelitian

 Penelitian ini mengambil lokasi di SMK Negeri 1 Sragen. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan selain permasalahan kinerja dalam setiap organisasi merupakan permasalahan yang selalu mendapatkan perhatian, kinerja karyawan di SMK N 1 Sragen merupakan salah faktor penting dalam peningkatan peran organisasi dalam melaksanakan peran dan fungsinya di masyarakat.

* + - * 1. Waktu Penelitian

 Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu 4 bulan, mulai bulan Februari 2021 sampai Mei 2021.

3. Populasi dan Sampel

* + - * 1. Populasi

 Populasi adalah sekumpulan individu yang mempunyai karakteristik yang khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, sedangkan sample dapat diartikan sebagai sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2015: 13). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Negeri 1 Sragen, kecuali kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang berjumlah 5. Dimana jumlah guru selain kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebanyak 84 orang.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63 ), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian iniadalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian mengambil sampel keseluruhan jumlah populasi yaitu sebesar 84 reponden.

## 4. Variabel Penelitian

 “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian” (Arikunto,2019: 161). Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas dan variabel terikat Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

**a. Variabel Bebas *(Independent Variable)***

(Widoyoko, 2012: 4) mengatakan “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain”. Penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel bebas yaitu:

1. Motivasi (X1)

2. Disiplin Kerja (X2)

3. Kompetensi (X3)

4. Pengembangan Karier (X4)

**b. Variabel Terikat *(Dependent Variable)***

“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas” (Widoyoko, 2012: 5). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), indikatornya yaitu: 1) kompetensi pedagogik

 2) kompetensi kepribadian

 3) kompetensi sosial

 4) kompetensi profesional.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

**a. Dokumentasi**

“Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya” (Arikunto, 2011: 274). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar guru, dan informasi guru yang sudah mengumpulkan perangkat pembelajaran di SMK Negeri 1 Sragen.

## b. Angket / Kuesioner

“Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna” (Widoyoko, 2012: 33). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disediakan dengan alternatif jawaban dan skala sikap yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Widoyoko (2012: 104), “Prinsip pokok skala Likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai dengan sangat positif”.

Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk semi terbuka dengan 4 (empat) alternatif jawaban, dimana responden memilih salah satu jawaban yang menurut responden sesuai dengan kondisi keadaan yang dihadapi dan responden diberikan kesempatan untuk memberikan alasan. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan di setiap pernyataan yaitu sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB), dan tidak baik (TB).

Widoyoko (2012: 106) menjelaskan bahwa: Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap fenomena sosial yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen.

Skor respon skala empat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skor 4 jika jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 3 jika jawaban Setuju (S)

Skor 2 jika jawaban Kurang Setuju (KS)

Skor 1 jika jawaban Tidak Setuju (TS)

**6. Definisi Operasional Variabel**

Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Smk Negeri 1 Sragen

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Definsi Operasional Variabel | Indikator | Kisi-kisi instrumen |
| 1. | Motivasi (X1) | Motivasi merupakan salah satu hal yang harus di miliki oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, sehingga tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dapat dilaksanakan dengan maksimal. | 1. Bekerja sama
2. Bekerja efektif
3. Terintegrasi
4. Semangat kerja

(Suryanti, 2019) | * 1. Saya membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, hanya untuk mendapat pujian dari teman
	2. Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.
	3. Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
	4. Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru.
 |
| 2 | Disiplin Kerja ( X2) | Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bagian kepatuhaan dan ketaatan pegawai dalam mengikuti intruksi kerja/standar operasional suatu organisasi atau instansi sehingga akan membantu tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi tersebut | 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Mangkunegara dan Octorent (2015) | 1. Apakah anda selalu dating ketempat kerja sebelum waktunya kerja
2. Apakah anda selalu pulang sesuai peraturan sekolah
3. Apakah anda selalu mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah
4. Apakah anda selalu mengenakan seragam sesuai peraturan sekolah
5. Saya selalu mengerjakan semua tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
6. Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku
 |
| 3 | Kompetensi ( X3) | kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka menunjang kemapuanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu instansi/organisasi. | 1. Peadagogik
2. Kepribadian
3. Social
4. Professional

(Supardi.2018) | 1. Saya mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik
2. Saya mengajar dengan mengunakan metode yang bervariasi
3. Saya menerapkan pembelajaran menyenangkan di sekolah
4. Saya selalu mengikuti kegiatan social di sekolah
 |
| 4 | Pengembangan Karier ( X4) | pengembangan karier merupakan penghargaan kepada pegawai untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang berjenjang dengan tingkat kesejahteraan serta tanggung jawab lebih meningkat. | 1. Mutasi
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Pendidikan
5. Pelatihan

(Siagian.2015) | 1. Perpindahan guru di lakukan sesuai aturan yang berlaku
2. Saya menjalani seleksi untuk dapat bekerja di sini
3. Untuk dapat bekerja di sini harus memiliki ijazah S1 pendidikan
4. Semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan
5. Penempatan tugas di dasarkan daftar urut kepangkatan
 |
| 5 | Kinerja Guru(Y) | kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya sebagai pegawai/karyawan di satuan intansi/organisasi yang memiliki visi misi dan tujuan tertentu. | 1. *Teaching Skill*
2. Manajement Skills
3. *Disciplin and Regularity*
4. *Interpersonal Skills*

(Rubina dan Perves.2014) | 1. saya selalu menggunakan gaya mengajar yang bervariasi sesuai materi dan kelas
2. Saya mengerjakan tugas-tugas lain dengan baik
3. Saya datang dan pulang sekolah tepat waktu
4. Hubungan saya dengan rekan sekerja sangat baik
 |

1. **Uji Instrumen (Uji validitas dan uji Reliabilitas)**

Analisis uji instrumen penelitian dilakukan untuk menganalisis hasil uji coba instrumen, sehingga dapat diketahui soal-soal yang memenuhi persyaratan. Menurut Widoyoko (2012: 95), “Uji coba ini dapat digunakan sebagai sarana memperoleh data empirik tentang tingkat kebaikan soal yang telah disusun”. Tujuan uji instrumen adalah untuk menghindari pertanyaan atau pernyataan yang kurang jelas, menghilangkan kata-kata yang sulit dipahami, dan mempertimbangkan penambahan atau pengurangan *item*. Metode analisis uji instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas.

## a. Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen” (Arikunto, 2010: 211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2011: 52). Menurut Ghozali (2011: 53), “Jika dihitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid”. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Release* 16.

**b. Uji Reliabilitas**

“Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk” (Ghozali, 2011: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnaly (2011: 76), “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70” (Ghozali, 2011: 48). Perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Release* 16.

## 8. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

## a. Analisis Deskriptif Persentase

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2011: 207). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka diberikan skor sesuai skala Likert

Tabel 2. Skala Likert

|  |  |
| --- | --- |
| Skor | Jawaban |
| 1 | Sangat tidak setuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Netral |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat Setuju |

**b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini yaitu:

## b.1 Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2011: 160). Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. “Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi *residual*. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka *residual* terdistribusi secara normal” (Priyatno, 2013: 53).

Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011: 163) yaitu:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ghozali (2011: 105) menyatakan bahwa, “Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF)”. “Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas” (Priyatno, 2013: 59).

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139), “Uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Spearman antara *residual* dengan masing-masing variabel independen. “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas” (Priyatno, 2013: 66). Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan pengamatan terhadap grafik pada pola *scatterplot* yang dihasilkan melalui SPSS. Suatu regresi memiliki gejala heteroskedastisitas apabila pola *scatterplot* membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), komunikasi organisasi (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4

(Sunyoto, 2012: 150)

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan : |  |
| Y | = | Kinerja guru |
| a | = | Konstanta |
| b1, b2, b3 dan b4 | = | Koefisien persamaan regresi prediktor X1, X2, X3 dan X4 |
| X1 | = | Kepemimpinan kepala sekolah |
| X2 | = | Komunikasi organisasi |
| X3 | = | Motivasi |
| X4 | = | Lingkungan kerja |

Perhitungan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Release* 16.

## 9**. Uji Hipotesis**

**a. Uji Simultan (Uji F)**

Ghozali (2011: 98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

1). Nilai signifikansi F < 0,05 atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H0 ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja guru.

2). Nilai signifikansi F > 0,05 atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H0 diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru.

## b. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2011: 98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1). Nilai signifikansi t < 0,05 atau koefisien t hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H0 ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja guru.

2). Nilai signifikansi t > 0,05 atau koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H0 diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

## c. Koefisien Determinasi

“Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011: 97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan *SPSS for Windows Release 16* dapat dilihat dari besarnya R square. Rumus KD = R 2 x 100% = (0,891) 2 x 100% = 79%

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246

Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015

 Agus Sutiono, dkk. (2011). Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.

Anwar, Mangkunegara Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Alex S Nitisemito, 2012, ***Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar***, Arena Ilmu, Jakarta.

Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.

Arikunto, Suharsimi. (2011). ***Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik,*** Jakarta: Rineka Cipta.

As’ad, 2011. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.

 Bahri Djamarah, Syaiful. 2016. *Psikologi Belajar*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta).

Bambang Guritno dan Waridin, 2015, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, **JRBI, Vol1, No1. Hal 63-74.**

Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom

Dimedjo Singo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Kencana.

Enceng, Liestyodono B. Irianto, dan Purwaningdyah MW. 2012. Desentralisasi Fiskal Penerimaan Keuangan Daerah. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol. 12. No. 1. Juli 2012 : 1-73

 Fremi Diky Chrestavius. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Rosan Agung Surabaya. Journal Ekonomi Managemen

Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.* Semarang: adan Penerbit Universitas Diponegoro.

 Hadi, Pranata, AF. (2013). Keahlian Kerja, Jakarta.:Rineka.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson.2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.

Johanes Eliezer Anyer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.L. Rori. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori”. Volume 12, Nomer 3A

K. Manoa. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat:Jurnal Ilmiah uhn vol 26

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10*). Jakarta : Salemba Empat.

Mangkuprawira, S. (2012). *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor: IPB Press.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahmudi 2015, Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

 Manullang, 2016, ***Dasar\_Dasar Manajemen***, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Nunnally, Bernstein, I.H. 2011. *Psychometric Theory*, Edisi ke 9. New York : McGraw Hill.

Pabundu Tika. (2014). ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan***. Jakarta : Bumi Aksara.

Rahmat Hidayat. 2021. Pengaruh Motivasi, kompetensi dan displin kerja terhadap kinerja. Widya Cipta: Journal sekretaris dan managemen vol 5,no 1

Rivky Pomalingo, Silvya L. Mandey & Yantje Uhing. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Volume 15, No 05.

Rivai, 2014, *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik***,** Rajagrafindo Persada, Depok.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, *3*(5).

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung.

Simanjuntak, P. F. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.

Syamsi, Ibnu, S.U., (2012). Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi**.** Cetakan ketiga, Jakarta : Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Ketut Setia Sapta, I., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(5). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>

Sudarmanto. 2019 *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

 Sugiyono*.* 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zwell, Michael. (2011). Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc