

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

1) *Goal Setting Theory*

Penelitian ini dikembangkan dengan pendekatan teori yaitu *goal setting theory*. Secara detail penjabaran teori ini sebagai berikut:

a. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku.

Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge dan skill* daripada *easy goal* (Pianda, 2018).

2) **Disiplin**

a. **Pengertian Disiplin**

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib (Suhanah, 2017). Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan serta ketentuan organisasi (Damanik, 2019). Menurut pendapat Siswanto, disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hadiati, 2018). Menurut Hamali (2016), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Meliala, 2019). Sikap disiplin adalah bentuk kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Catio, 2020). Berdasarkan pendapat bisa dijelaskan bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu aturan atau tata tertib yang telah ditentukan tanpa ada unsur keterpaksaan atau dengan kata lain suatu usaha

pengendalian diri yang rasional terhadap sesuatu tanpa ada yang memaksanya (Hadiati, 2018).

Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik (Anggada, 2016). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan. Melalui peningkatan disiplin kerja guru agar bisa berjalan secara optimal, dan mendudukan sekolah pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan sekolah pesaing (Setianingsih et al, 2018). Disiplin harus ditegakan dalam lingkungan sekolah, sebab tanpa disiplin kerja yang baik, maka apa yang menjadi tujuan sekolah akan sulit dicapai. Disiplin yang diterapkan di sekolah akan memberikan pengaruh terhadap perubahan kinerja guru yang semakin baik (Wijania, 2017).

b. Faktor Yang Dipengaruhi Disiplin

Lie (2019) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu in accordance with the opinion of Sastrohadiwiryono (2005), *there are several causes that are suspected to affect work discipline, namely: the frequency of attendance, the level of alertness, adherence to work standards, adherence to work regulations and work ethics*. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa ada beberapa penyebab yang diduga mempengaruhi disiplin kerja, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja dan etika kerja.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1.) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2.) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3.) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4.) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5.) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6.) Ada tidaknya perhatian kepada para guru
- 7.) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Yumna, 2020).

c. Indikator-Indikator Disiplin

Rifai (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1.) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan
- 2.) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman
- 3.) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya
- 4.) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam kerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien (Ajabar, 2019).

Indikator disiplin kerja guru meliputi:

- 1.) Ketepatan waktu, misalnya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan
- 2.) Menggunakan peralatan sekolah dengan hati-hati, misalnya berhati-hati apabila menggunakan peralatan sekolah agar tidak terjadi kerusakan
- 3.) Tanggung jawab, misalnya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya
- 4.) Taat terhadap aturan yang berlaku di sekolah, misalnya menggunakan seragam yang telah ditentukan, membuat izin bila tidak masuk mengajar, membuat jam datang dan pulang tepat waktu (Suhanah, 2017).

3) **Motivasi Kerja**

a. **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Ardiana, 2017). Motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Hidayat, 2021).

Motivasi kerja guru yaitu dorongan dari dalam diri guru untuk melakukan tugasnya berdasarkan ketertarikan terhadap tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Widuri, 2020). Berdasarkan pengertian motivasi tersebut maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu cara dalam mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau berkerja keras dengan

mengerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi

b. Faktor Yang Dipengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru menurut Roth, dkk dalam Dewi (2015), yaitu:

- 1.) Motivasi ekstrinsik yang meliputi:
 - (a.) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru
 - (b.) Kepuasan terhadap cara mengajar
 - (c.) Pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru
- 2.) Motivasi instrinsik yang meliputi:
 - (a.) Cara mengajar yang menyenangkan
 - (b.) Hubungan dengan orang tua yang harmonis
 - (c.) Hubungan dengan siswa yang harmonis (Farmawaty, 2018).

c. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa indikator motivasi adalah:

- 1.) Mengikutsertakan yaitu mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan
- 2.) Komunikasi yaitu menginformasikan secara jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang ingin dihadapi
- 3.) Pengakuan yaitu memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya

4.) Wewenang yang didelegasikan yaitu memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan dengan kemampuan dan kreatifitasnya (Ajabar, 2019).

4) Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Osborn (1991) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan (Wiji, 2017). Bernardin dan Russel (1993) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Maier (1965) mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Campbell (1990), kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu (Setiawan, 2015).

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Sofyan, 2013).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Menurut Husdarta kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa (Amanda et al., 2017).

b. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja

Keith Davis (2009) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1.) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
- 2.) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan

situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Akbar, 2018).

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja guru antara lain:

- 1.) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2.) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3.) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4.) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- 5.) Kemampuan mengelola kelas
- 6.) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Kartini et al, 2019).

Indikator kinerja guru meliputi: kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1.) Kualitas kerja, meliputi:
 - (a.) Merencanakan program pengajaran dengan tepat
 - (b.) Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran
 - (c.) Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa
 - (d.) Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran
- 2.) Ketepatan atau kecepatan kerja, meliputi:
 - (a.) Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran
 - (b.) Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti
 - (c.) Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
- 3.) Inisiatif dalam bekerja, sebagai meliputi:

- (a.) Menggunakan media dalam pembelajaran
 - (b.) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
 - (c.) Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik
 - (d.) Menciptakan hal-hal yang baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
- 4.) Dimensi kemampuan dalam bekerja mempunyai indicator sebagai berikut:
- (a.) Mampu dalam memimpin kelas
 - (b.) Mampu mengelola interaksi belajar mengajar
 - (c.) Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa
 - (d.) Menguasai landasan pendidikan.
- 5.) Komunikasi, meliputi:
- (a.) Melaksanakan layanan bimbingan belajar
 - (b.) Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran
 - (c.) Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar
 - (d.) Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran (Zubaidah, 2017).

Indikator kinerja guru dapat diukur melalui:

- 1.) Kualitas kerja yang meliputi program perencanaan pengajaran yang tepat oleh guru, penguasaan bahan ajar, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran. Kemampuan seorang guru tercermin dari kemampuannya yang ditandai dengan tingkat kecerdasan, ketangkasan, dedikasi dan loyalitas dalam mencerdaskan peserta didik dan secara umum meningkatkan kualitas lulusan

- 2.) Kecepatan atau ketepatan kerja. Hal yang dilihat dari tercapainya kinerja adalah keepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandakan dan layanan yang baik dan memiliki nilai. Maka dari itu dirumuskan indikator kecepatan kerja meliputi penerapan hal baru dalam pembelajaran, membeikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, dan penyelesaian program pembelajaran sesuai kalender akademik.
- 3.) Inisiatif dalam kerja, inisiatif guru dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari penggunaan media pembelajaran, penggunaan berbagai metode pembelajaran dan penyelenggaraan administrasi sekolah dengan baik. Inisiatif guru sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran, karena siswa berhak untuk mendapatkan suasana belajar yang menyenangkan, dan lingkungan belajar yang dikondisikan dengan baik serta memiliki iklim yang kondusif
- 4.) Kemampuan kerja, guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran disekolah sehingga guru diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Kemampuan kerja dapat diukur melalui efektivitas kepemimpinan guru di dalam kelas, kemampuan mengelola proses belajar mengajar, pelaksanaan penilaian hasil belajar dan penguasaan landasan pendidikan.
- 5.) Komunikasi guru dalam proses pembelajaran dapat diukur melalui pelaksanaan layanan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran (Uno, 2012).

Kinerja guru sangat penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat besar bagi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang dapat diklasifikasikan guru sebagai:

- 1.) Demonstrator
- 2.) Pengelola kelas
- 3.) Mediator dan Fasilitator
- 4.) Evaluator (Syamsul, 2017).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian:

- a. Penelitian dilakukan oleh Adilla Juita Siska pada tahun 2019 dengan responden sebanyak 35 guru tetap yang mengajar di SMAN 1 Canduang Agam. Hasil menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin dan motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya perbedaan pada subjek penelitian (Siska et al., 2016).
- b. Penelitian ini dilakukan oleh Syamsul Hidayat dan Sita Husnul Khotimah pada tahun 2021 dengan responden sebanyak 45 orang guru SMPIT

Rafflesia. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kategori sedang, artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja guru. Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin dan motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada subjek penelitian (Hidayat, 2021).

- c. Penelitian ini dilakukan oleh Virsa Sari Widuri, Innocentius Bernart, dan Dewi Wuisan pada tahun 2020 dengan responden sebanyak 43 guru. Hasil menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, jika disiplin dan motivasi kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini adalah adanya pengembangan variabel berupa budaya organisasi dan adanya perbedaan pada subjek penelitian (Widuri, 2020).
- d. Penelitian ini dilakukan oleh Tamzil Yusuf dan Gita Suci pada tahun 2018 dengan responden sebanyak 60 orang guru di SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. Hasil menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini adalah adanya pengembangan variabel

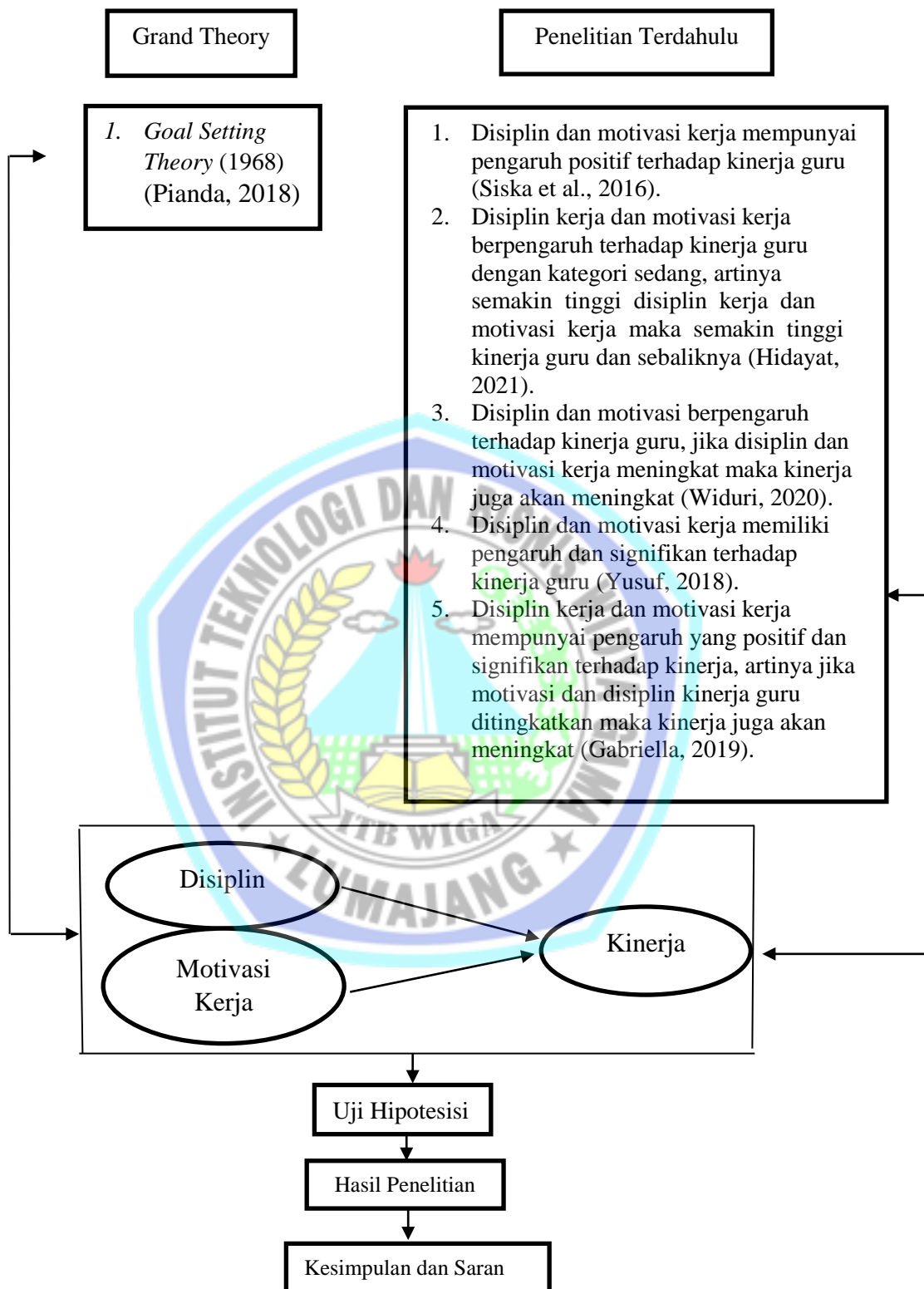
berupa kompetensi professional guru gaya dan adanya perbedaan pada subjek penelitian (Yusuf, 2018).

- e. Penelitian ini dilakukan oleh Petrina Gabriella dan Hendy Tannady pada tahun 2019 dengan responden sebanyak 22 guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika motivasi dan kinerja guru ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin dan motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya perbedaan pada subjek penelitian (Gabriella, 2019).

2.3.Kerangka Penelitian

1) Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa kerangka berfikir ialah metode konseptual teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sugiyono (2011) Kerangka berpikir yang baik secara teoretis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir ialah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah (Satinih, 2021).



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Grand Teori dan Penelitian Terdahulu

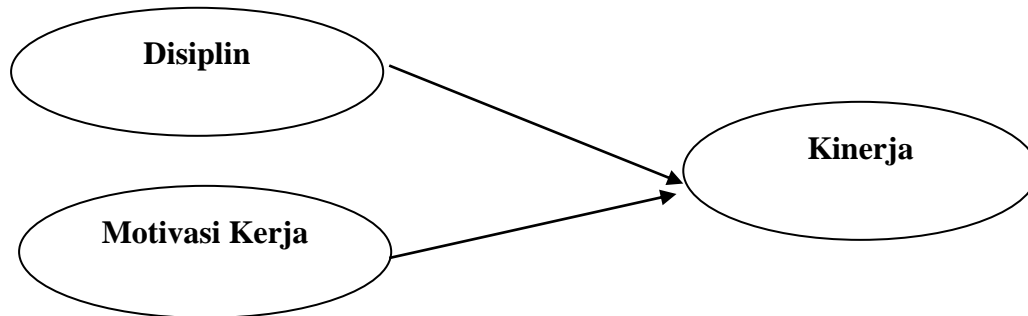
2) Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan gambaran dari pola hubungan antara variabel-variabel penelitian yang hendak diuji secara empirik. Dengan gambaran konseptual yang ada, akan dapat diketahui kajian teori dasar yang dibutuhkan, metode pemecahan masalah, serta prediksi atas hasil pengujian yang dilakukan

Disiplin sering disepelekan, bahkan banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat terhadap peraturan yang telah disepakati dan ditetapkan. Demikian halnya di sekolah, lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi miniatur masyarakat dalam membina disiplin ternyata tidak dapat diandalkan (Nugraheni et al, 2016). Kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru karena rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Apabila guru mempunyai sikap kedisiplinan maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku guru tersebut maka dari itu disiplin sangat penting artinya bagi guru (Hadidah, 2019).

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Pencapaian suatu tujuan tidak lepas dari motivasi guru dalam bekerja. Motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja (Wahyudi et al, 2012).

Berdasarkan teori-teori tersebut maka kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2. Skema kerangka pemikiran disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Penjelasan:

Dalam skema kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan hubungan variabel-variabel yang berkaitan sebagai berikut:

1. Variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam hal ini adalah disiplin dan motivasi kerja
2. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain dalam hal ini adalah kinerja guru.

2.4. Hipotesis

Hipotesis Penelitian menurut Sugiyono (2009) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif hipotesis tidak dirumuskan,

tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif (Sulistiyani et al, 2018).

a. Hipotesis Pertama

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi (Utari, 2019). Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh terhadap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik lisan maupun tertulis (Ngiyode, 2022). Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja, walaupun disiplin hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidak patuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran (Hidayat, 2021).

Pada penelitian (Siska et al., 2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pada penelitian (Yusuf, 2018) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut

H₁: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja

b. Hipotesis Kedua

Motivasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk mempengaruhi diri seseorang atau orang lain yang ada dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para anggotanya sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Indahingwati, 2020). Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal (Fauzyah, 2020). Meningkatkan motivasi kerja guru mendukung meningkatnya kinerja guru yang berdampak baik terhadap kualitas pendidikan dan pembelajaran, sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Oktaviani et al, 2021)

Pada penelitian (Gabriella, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Pada penelitian (Hidayat, 2021) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kategori sedang, artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya.

Dari beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode yang berazaskan pada suatu filsafat positivisme, hal ini diperlukan untuk dilakukan suatu pengujian pada populasi serta sampel tertentu, instrumen dalam penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dengan menggunakan analisis yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah disusun sebelumnya (Sugiyono, 2015).

Metode penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif atau biasa disebut dengan penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *ex-post facto* secara metodologis merupakan penelitian eksperimen yang juga menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu karena sesuatu sebab kurang etis untuk memberikan perlakuan atau memberikan manipulasi. Biasanya karena alasan etika manusiawi, atau gejala atau peristiwa tersebut sudah terjadi dan ingin menelusuri faktor-faktor penyebabnya atau hal-hal yang mempengaruhinya (Widarto, 2013).

3.2. Objek Penelitian

Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa objek penelitian yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Aida, 2019).

Objek dalam penelitian ini adalah SDN Kaliwungu yang terletak pada kecamatan Tempeh, kabupaten Lumajang. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SDN Kaliwungu. Objek yang dimaksud digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1), karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SDN Kaliwungu. Sedangkan subjek dari penelitian ini adalah semua guru di SDN Kaliwungu 1,2, dan 3.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian (Sholiha et al, 2017).

Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu jawaban atas pemberian kuesioner yang dibuat langsung oleh peneliti yang ditujukan kepada guru di SDN Kaliwungu 01, SDN Kaliwungu 02, dan SDN Kaliwungu 03 sebagai respondennya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh dari pihak lain (Sholiha et al, 2017). .

Data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah sesuai dengan jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai kecerdasan emosional, karakteristik individu dan kinerja guru.

3.3.1.Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang diperoleh dari objek penelitian tersebut, sedangkan data eksternal berasal dari luar objek penelitian.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Kridharta et al, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN Kaliwungu 01, SDN Kaliwungu 02, dan SDN Kaliwungu 03 yang berjumlah 33 orang.

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Yulia et al, 2017). Arikunto (2002) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil diantara 10-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya (Indraswati et al,

2022). Dari keseluruhan populasi sebanyak 33 orang guru, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 33 responden.

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability* sampling ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Sugiyono (2001) mengungkapkan bahwa *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Teknik Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Lestari et al., 2021). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua guru di SDN Kaliwungu yang berjumlah 33 orang.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan semua komponen yang dibentuk dan dilakukan penetapan oleh peneliti dengan tujuan unruk dapat mempelajari serta memperoleh suatu informasi akan suatu hal yang dibutuhkan kemudian dapat ditentukan hasil dalam bentuk kesimpulan. Dimana dalam penelitian ini menggunakan dua jenis dari variabel berupa independen dan dependen.

a. Variabel Independen

Variabel bebas ialah suatu variabel yang memberikan pengaruh atau bisa juga mengakibatkan terjadinya suatu perubahan atau hadirnya variabel dependen

(terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen lebih dikenal dengan sebutan variabel terikat. Variabel terikat adalah suatu variabel yang timbul atau kehadirannya merupakan pengaruh dari variabel independen (bebas). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: kinerja guru (Y).

3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual dari masing-masing variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan serta ketentuan organisasi (Damanik, 2019).
- b. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Hidayat, 2021).
- c. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Amanda et al., 2017).

3.5.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang saling berkaitan satu variabel dengan variabel yang lainnya dengan permasalahan penelitian dan agar dapat mempermudah pemahaman dalam penelitian yang peneliti lakukan. Variabel independen dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan serta ketentuan organisasi (Damanik, 2019).

Indikator yang digunakan pada disiplin kerja adalah:

- 1.) Kehadiran
- 2.) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3.) Ketaatan pada standar kerja
- 4.) Tingkat kewaspadaan tinggi (Ajabar, 2019)

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Hidayat, 2021).

Indikator yang digunakan pada motivasi kerja adalah

- 1.) Mengikutsertakan
- 2.) Komunikasi

- 3.) Pengakuan
- 4.) Wewenang (Ajabar, 2019).

c. Kinerja

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Amanda et al., 2017).

Indikator kinerja guru yang digunakan adalah:

- 1.) Kualitas kerja
- 2.) Kecepatan atau ketepatan kerja
- 3.) Inisiatif
- 4.) Kemampuan kerja
- 5.) Komunikasi (Uno, 2012).

3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen dalam penelitian ini berupa item pertanyaan kuesioner yang dikembangkan dari indikator.

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Disiplin	Kehadiran	Datang sebelum bel sekolah berbunyi	Interval	(Ajabar, 2019)
		Ketaatan pada peraturan kerja	Tidak meninggalkan kelas saat jam pembelajaran dimulai		
		Ketaatan pada standar kerja	Merencanakan pembelajaran terlebih dahulu sebelum mengajar		
		Kemampuan kerja	Berhati-hati menggunakan fasilitas sekolah		
2	Motivasi	Mengikuti sertakan	Mengikutsertakan semua guru untuk mengambil sebuah keputusan dalam sekolah	Interval	(Ajabar, 2019)
		Komunikasi	Mengkomunikasikan semua informasi terkait dengan tujuan yang akan dicapai.		
		Pengakuan	Saya memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai		
		Wewenang yang didelegasikan	Atasan memberikan kepercayaan atas kemampuan bawahan yang telah dicapai		
3.	Kinerja	Kualitas Kerja	Menguasai materi yang akan dijadikan bahan mengajar	Interval	(Uno, 2012)
		Kecepatan atau ketepatan kerja	Menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender akademik		
		Inisiatif dalam kerja	Menggunakan metode pembelajaran yang mudah dipahami oleh siswa		
		Kemampuan kerja	Mampu mengelola proses belajar mengajar sertamelakukan penilaian hasil belajar dengan baik		
		Komunikasi	Mampu menerima masukan serta saran pembelajaran dengan baik		

3.7. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat sehingga tanpa

mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Habayah et al,2021).

Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan menyerahkan suatu kuesioner yang didalamnya berisi sejumlah pertanyaan maupun pernyataan yang dibuat langsung oleh peneliti dan ditujukan kepada responden untuk dilakukan pengisian jawaban. Skala yang digunakan penelitian dalam mengukur kuesioner adalah skala likert atau alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sikap, argumen maupun pendapat orang lain terhadap suatu keadaan sosial atau disekitar sehingga hasil yang sangat positif hingga sangat negatif dapat terlihat dalam tiap instrumennya (Setiyani, 2018). Sehingga dalam pemberian skor digunakan seperti dibawah ini:

- 
- a. Sangat Setuju : 5
 - b. Setuju : 4
 - c. Ragu-Ragu : 3
 - d. Tidak Setuju : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju : 1

Selain itu dilakukan obeservasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukaan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau prilaku objek sasaran.

3.8. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa teknik analisis data merupakan tahapan yang perlu dilakukan dalam rangka menemukan dan melakukan penyusunan dengan cara yang sistematis data yang didapatkan dari pengisian kuesioner,

wawancara dengan responden, observasi dengan mengelompokkan ke dalam bagian, dilakukan penjabaran ke dalam unit tertentu, melakukan sintesa, mengurutkan ke dalam suatu bentuk, melakukan pemilihan atas bagian yang hendak dipelajari, serta membuat sebuah kesimpulan yang mudah dipahami (Hartini, 2016).

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menghimpun, menyusun atau mengatur, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data. Statistik deskriptif biasanya diperoleh dari pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Statistik deskriptif mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul, dan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum (Dadan et al, 2016). Langkah-langkah analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menyebaran kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden mengenai pendapatan masing-masing indikator pada setiap variabel
- b. Merekap jawaban kuesioner dari responden
- c. Mengolah data menggunakan aplikasi SPSS versi.16 untuk menentukan frekuensi masing-masing indikator pada setiap variabel
- d. Pengujian instrumen (validitas, reabilitas), (normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, dan determinasi R^2

3.8.2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang menyediakan cara yang dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencoba menarik kesimpulan yang bersifat umum dari sekumpulan data yang telah disusun dan diolah (Dadan et al , 2016).

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkatan ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Analisis faktor yang dilakukan pada uji validitas ini adalah dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat (Sugiyono, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya atau handal (Susanto, 2013).

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik terhadap data yang akan diolah. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan penjabarannya:

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Gunawan, 2012). Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk

menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Indahingwati et al, 2020).

2.) Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance-nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Gunawan, 2012).

3.) Uji Heteroksiditas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gunawan, 2012).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas dengan dua atau lebih variabel bebas. Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variable tak bebas apabila nilai-nilai variabel bebasnya diketahui. Selain itu untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel tak bebas dengan variabel bebasnya (Yuliara, 2016).

c. Evaluasi Regresi

Evaluasi regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa baik hasil regresi penelitian kita (Widarjono, 2015).

- 1) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Damanik, 2019).
- 2) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Y) (Yuyun, 2020).

