

PENGARUH KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MTS NEGERI 1 SITUBONDO

Holifatul Hasanah¹, John Harisantoso²

Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Situbondo

email: holifatulhasanah@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTS Negeri 1 Situbondo. Teknik penentuan responden penelitian menggunakan populasi. Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan garis regresi, rumus analisis varians menghasilkan R_y empiris (1,2) dari 0,72. Yang ketika dikonsultasikan dengan R-table dengan N sebanyak 52 responden dan taraf signifikansi 5% diperoleh 0,274 perhitungan dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis kerja utama menggunakan uji signifikansi. Dari hasil perhitungan analisis varians garis regresi diperoleh Freg sebesar 26,7552. Dan ketika dikonsultasikan dengan F tabel untuk $db = 2$ dan $db = 49$ dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh 3,1866. Jadi hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa FIG lebih besar dari F-tabel. Berdasarkan analisis data di muka, hipotesis pekerjaan utama yang menyatakan "ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo" diterima. Efektivitas garis regresi diperoleh sebesar 52,17%. Ini berarti bahwa kontribusi efektif prediksi kinerja keseluruhan dan disiplin kerja memberikan kontribusi 52,17% dan variabel (faktor lain) yang tidak diperiksa adalah $100\% - 52,17\% = 47,83\%$ Prediktor kinerja efektif (SE) prediktor kinerja (X1) dengan kriteria (Y) kepuasan kerja 13,27%, kontribusi efektif (SE) prediktor (X2) disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Y) 38,27%, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh pada kepuasan kerja daripada kinerja pendidik. Dengan melihat hasil data yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa "ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo".

Keywords: *Kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of performance and work discipline on job satisfaction of educators in MTS Negeri 1 Situbondo. The technique of determining the research respondents used population. From the research results obtained using the regression line, the variance analysis formula produces an empirical R_y (1.2) of 0.72. Which when consulted with the R-table with N as many as 52 respondents and a significance level of 5% obtained 0.274 calculations intended to prove the main working hypothesis using a significance test. From the calculation results of the regression line variance analysis obtained Freg of 26.7552. And when consulted with the F table for $db = 2$ and $db = 49$ with a significance level of 5% obtained 3.1866. So the results of this calculation show that the FIG is greater than the F-table. Based on the analysis of data in advance, the main job hypothesis which states "there is an effect of

performance and work discipline on job satisfaction of educators in MTs Negeri 1 Situbondo" was accepted. The effectiveness of the regression line obtained by 52.17%. This means that the effective contribution of overall performance prediction and work discipline contributes 52.17% and the variables (other factors) that are not examined are $100\% - 52.17\% = 47.83\%$ Effective performance predictor (SE) performance predictor (X1) with the criteria (Y) job satisfaction 13.27%, the effective contribution (SE) predictor (X2) of work discipline to job satisfaction (Y) 38.27%, this shows that work discipline has more effect on job satisfaction than teacher performance. By looking at the results of the data presented earlier, it can be concluded that "there is an effect of performance and work discipline on the job satisfaction of educators in MTs Negeri 1 Situbondo".

Keywords: *Performance, work discipline, teacher job satisfaction*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan keinginan semua orang, dengan bekerja orang akan mendapat penghasilan dan dengan penghasilan itu seseorang dapat memenuhi sebagian kebutuhannya. Seseorang yang memutuskan untuk bekerja karena dituntut oleh keadaan yang serba berubah, jika tidak bekerja maka orang itu akan merasa bahwa hidupnya belum lengkap dan tidak berubah serta hidupnya tidak berarti apa – apa. Seseorang bekerja mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan akan menjadi suatu motif jika didorong hingga mencapai tingkat intensitasnya. Motif adalah kebutuhan yang cukup mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan memuaskan kebutuhan tersebut ketegangan yang dirasakan seseorang akan berkurang.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan individu, kelompok atau organisasi. Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang di sebut *level performance* selain itu kinerja juga dapat di artikan sebagi suatu hasil dan usaha seseorang yang di capai dengan adanya kemampuan.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku". Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, pimpinan harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada.

Kepuasan pendidik tidak hanya terantung pada fasilitas dan gaji yang diberikan oleh sekolah, melainkan juga keahlian pendidik dalam sekolah dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik. Peningkatan kepuasan kerja dapat di jadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas serta semangat kerja. Banyak orang yang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kerja, para pendidik akan disiplin dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah di tetapkan. Selain itu, pendidik akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan loyalitas yang kuat terhadap atasannya.

Pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Pendidik harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh pendidik. Jika ini tercapai, maka pendidik akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Pendidik mempunyai peranan penting dalam pengembangan diri anak dengan memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian. Oleh karena itu, pendidik dituntut mempersiapkan berbagai kemampuan dalam melaksanakan pendidikan dan bimbingan kepada peserta didik dengan menolong mereka agar dapat mandiri mencapai kedewasaan. Kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik dalam kegiatan pembelajaran di antaranya adalah kemampuan profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, penguasaan metode, penguasaan bimbingan dan penyuluhan serta penguasaan evaluasi pembelajaran (Nasution, 2013:12).

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat. Atau, bisa diartikan sebagai mengalirkan jalan pikiran menurut kerangka logis (*construct logic*) atau kerangka konseptual yang relevan untuk menjawab penyebab terjadinya masalah. Untuk membuktikan kecermatan penelitian, dasar dari teori tersebut perlu diperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan. Kerangka konseptual itu penting untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang telah dipilihnya, mempermudah peneliti memahami dan menyadari kelemahan/keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu.

Menurut Ishaq (2011: 68) langkah-langkah membangun kerangka penelitian atau paradigma penelitian, diantaranya adalah:

- a. Pahami keadaan objek penelitian dengan cermat, sehingga dapat merumuskan masalah penelitian yang jelas dan *research question* yang jelas pula.
- b. Pahami tujuan penelitian, dan tuliskan tujuan penelitian dengan rinci menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.
- c. Pelajari teori yang relevan, yang berhubungan dengan subjek penelitian.
- d. Pahami konsep-konsep yang diuraikan dalam teori tersebut dengan cermat, hal ini sangat penting agar tidak membuat kekeliruan ketika menyusun kerangka konseptual dan menterjemahkan konsep menjadi variabel.
- e. Pelajari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dibuat (tujuannya, pendekatannya, sampling, variabel-variabel utama, instrumen penelitian, metode analisa data, kesimpulan dan implikasinya).
- f. Kembangkan pengetahuan yang diperoleh berdasar keyakinan/pengetahuan peneliti sendiri, untuk menyusun kerangka fikiran (kerangka konseptual) penelitian diharapkan dapat menjawab *research questions* penelitian tersebut.

Berdasarkan dukungan landasan teoritis dan empiris yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konseptual variabel dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesa Mayor
Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019.
2. Hipotesa Minor
 - a. Ada pengaruh kinerja pendidik terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019.
 - b. Ada pengaruh disiplin kerja pendidik terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah *ex post facto* menurut Karlinger (dalam Sukardi, 2011:165). Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini keterkaitan antar variabel bebas dengan variabel bebas maupun antar variabel bebas dengan variabel terikat. Sudah terjadi secara alami dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling area*. Metode *purposive* merupakan metode penentuan daerah penelitian yang sengaja dan berdasarkan ciri-ciri dan sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya Sutrisno Hadi (2011:67).

Dari pendapat diatas bahwa penentuan tempat secara tegas dan jelas sangat diperlukan ada beberapa metode dalam penentuan daerah penelitian untuk itu penulis dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling area*. Sedangkan daerah penelitian yang ditetapkan itu MTS Negeri 1 Situbondo. Penentuan daerah tersebut memenuhi syarat untuk dijadikan obyek penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan menggunakan beberapa macam tehnik, yaitu :

1. Observasi

Menurut Wina Sanjaya (2013 : 270) observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung maupun tidak langsung hal-hal yang diamati dan mencatatnya pada alat observasi. Hal-hal yang diamati itu biasa gejala-gejala tingkah laku, benda-benda hidup ataupun benda mati. Pada proses observasi dalam penelitian ini, peneliti mendatangi MTS Negeri 1 Situbondo untuk mengetahui kondisi umum sekolah tersebut dan mengamati sarana dan prasarana yang ada.

2. Dokumentasi

Menurut Purwono (2009) dokumentasi adalah pemberian atau pengumpulan bukti-bukti dan keterangan (seperti kutipan-kutipan dari surat kabar dan gambar-

gambar). Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui data guru di MTS Negeri 1 Situbondo yaitu daftar nama pendidik dan pendidikan pendidik.

3. Angket

Abdurrahmat Fathoni (2011:111) mengemukakan, angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan/isian) untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Pada penelitian ini peneliti akan memberikan angket kepada pendidik yang berisi mengenai kinerja pendidik, disiplin kerja dan kepuasan kerja pendidik.

4. Wawancara

Menurut Abdurrahmat fathoni (2011:105) wawancara adalah tehnik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah. Sedangkan menurut Wina S. (2013:263) Wawancara adalah teknik penelitian yang dilaksanakan dengan cara dialog baik secara langsung ataupun melalui saluran media. Pada penelitian ini peneliti (pewawancara) akan mengajukan pertanyaan yang telah direncanakan kepada kepada MTs Negeri 1 Situbondo (terwawancara). Data yang akan ditanyakan dalam wawancara adalah mengenai kinerja pendidik dan disiplin kerja.

3.5.1 Uji Validitas

Kesahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur Djamaludin Ancok, (2010:13). Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus korelasi product moment Sutrisno Hadi, (2011:23).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Korelasi *product moment*

X = Skor total dari setiap item

Y = Skor/nilai dari setiap item

N = Jumlah sampel

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 20*. Untuk menentukan validitas masing-masing variabel adalah dengan melihat tabel *r product moment* (r_{XY}), dengan berdasarkan taraf signifikansi (α) 5 % dan $n = 100$. Jika nilai $r_{XY} < r$ tabel maka dikatakan tidak valid dan jika $r_{XY} > r$ tabel maka dikatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Tujuan diadakannya reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang sudah terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:160) mengatakan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik”. Dalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yang rumusnya sebagai berikut: Arikunto, (2006:165)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
- σ^2 = varians total

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{11} dari semua butir instrumen dalam penelitian ini lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara prediktor dan kriterium, yang selanjutnya digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan atau pengaruh prediktor terhadap kriterium. Berikut ini dipaparkan nilai koefisien korelasi berdasarkan hasil analisis data melalui program aplikasi SPSS Version 17,00 for Windows.

Tabel 4.9 Koefisien Korelasi Antara Prediktor Dengan Kriterium
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.211	7.44193

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kinerja
- b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara prediktor dengan kriterium adalah 0.722. Selain itu koefisien korelasi juga bernilai positif, yang berarti bahwa, prediktor dan kriterium memiliki korelasi yang positif dan arah korelasinya adalah satu arah. Berdasarkan tabel korelasi dari Guilford, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,722, tergolong memiliki hubungan kuat. Berikut ini disajikan tabel korelasi Guilford.

Tabel 4.10 Interpretasi Korelasi

Interval	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang

0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Adapun maksud dari penghitungan sumbangan efektif gunanya untuk untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel prediktor terhadap kriterium. Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa:

1. Pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja guru di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019 sebesar 13,27 %.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019 sebesar 38,27%.
3. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini terbukti dari proporsi sumbangan disiplin kerja yang paling besar 38,27 % bila dibandingkan variabel kinerja sebesar 13,27 %.

Untuk mengetahui apakah hipotesis mayor yang diajukan diterima/ditolak maka harga r-hitung dibandingkan dengan r-tabel sebagai berikut : pada taraf signifikan 5% dengan sampel 52 diperoleh R-tabel = 0,274. hipotesis mayor $R_{y(1,2)} = 0,722$.

Dari hasil perbandingan dengan r-hitung dengan taraf signifikansi 5 % dengan jumlah responden 52 orang diperoleh r-tabel = 0,274 sedangkan hipotesa mayor $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,722. Jadi $R_{y(1,2)}$ hitung lebih besar dari r-tabel artinya hipotesis kerja (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak, hipotesis kerja yang diterima adalah : Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019. Nilai tersebut diatas dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi diatas maka nilai 0,72 terletak antara 0,60 – 0,79 berarti pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pengaruh kuat.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan rumus analisis variansi garis regresi menghasilkan $R_y(1,2)$ empiric sebesar 0,72. Yang apabila dikonsultasikan dengan R-tabel dengan N sebanyak 52 responden dan taraf signifikansi 5% diperoleh 0,274 perhitungan tersebut dimaksudkan untuk membuktikan hipotesa kerja mayor dengan menggunakan uji signifikansi.

Dari hasil perhitungan analisis variansi garis regresi diperoleh F_{reg} sebesar 26,7552. Dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel untuk db = 2 dan db = 49 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh 3,1866. Dengan demikian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan F_{reg} lebih besar dari F-tabel.

Berdasarkan analisa data dimuka, maka hipotesa kerja mayor yang berbunyi “Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019” diterima.

Selanjutnya dalam efektifitas garis regresi diperoleh sebesar 52,17% %. Ini berarti sumbangan efektif dari keseluruhan prediktor kinerja dan disiplin kerja

memberikan sumbangan sebesar 52,17% dan variabel-variabel (faktor lain) yang tidak ikut di teliti sebesar $100\% - 52,17\% = 47,83\%$

Sumbangan efektif (SE) prediktor (X_1) kinerja terhadap kriterium (Y) kepuasan kerja 13,27 %, sumbangan efektif (SE) prediktor (X_2) disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Y) 38,27 %, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibanding kinerja pendidik.

Pembahasan

Dengan melihat hasil data yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019”. Disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang – orang yang berada dibawah naungan organisasi karena peraturan – peraturan yang berlaku dihormati dan ditaati. Menurut Alex Sobur (2013 : 17) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dalam bekerja seseorang membutuhkan dorongan kerja yang biasa disebut sebagai disiplin kerja. Jika seseorang bekerja tanpa adanya disiplin tersebut kadang tidak semangat dalam bekerja, karena disiplin kerja merupakan daya pendorong untuk dapat mencapai suatu tujuan. Disiplin pada hakekatnya adalah pernyataan mental dari individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugasnya kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan (Abdurrahman, 2010:45).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan rumus analisis variansi garis regresi menghasilkan $R_y(1,2)$ empiric sebesar 0,72. Yang apabila dikonsultasikan dengan R-tabel dengan N sebanyak 52 responden dan taraf signifikansi 5% diperoleh 0,274 perhitungan tersebut dimaksudkan untuk membuktikan hipotesa kerja mayor dengan menggunakan uji signifikansi.

Dari hasil perhitungan analisis variansi garis regresi diperoleh F_{reg} sebesar 26,7552. Dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel untuk $db = 2$ dan $db = 49$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh 3,1866. Dengan demikian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan F_{reg} lebih besar dari F-tabel.

Berdasarkan analisa data dimuka, maka hipotesa kerja mayor yang berbunyi “Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019” diterima.

Selanjutnya dalam efektifitas garis regresi dipreroleh sebesar 52,17% %. Ini berarti sumbangan efektif dari keseluruhan prediktor kinerja dan disiplin kerja

memberikan sumbangan sebesar 52,17% dan variabel-variabel (faktor lain) yang tidak ikut di teliti sebesar $100\% - 52,17\% = 47,83\%$

Sumbangan efektif (SE) prediktor (X_1) kinerja terhadap kriterium (Y) kepuasan kerja 13,27 %, sumbangan efektif (SE) prediktor (X_2) disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Y) 38,27 %, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibanding kinerja pendidik.

Dengan melihat hasil data yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo semester genap tahun pelajaran 2018/2019”. Disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang – orang yang berada dibawah naungan organisasi karena peraturan – peraturan yang berlaku dihormati dan ditaati. Menurut Alex Sobur (2013 : 17) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dalam bekerja seseorang membutuhkan dorongan kerja yang biasa disebut sebagai disiplin kerja. Jika seseorang bekerja tanpa adanya disiplin tersebut kadang tidak semangat dalam bekerja, karena disiplin kerja merupakan daya pendorong untuk dapat mencapai suatu tujuan. Disiplin pada hakekatnya adalah pernyataan mental dari individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugasnya kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan (Abdurrahman, 2010:45).

REFRENSI

Abdurrahman, M. 2010. *Pendidikan Bagi Anak Kesulitan Belajar*. Jakarta; PT. Rineka Cipta.

Ahmadi, Abu., dkk. 2011. *Ilmu Pendidikan (Cetakan ke II)*. Jakarta; PT. Rineka Cipta.

Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka.

Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*, Jakarta; PT. Rineka Cipta.

Aritonang, Keke T. 2005.” *Kompensasi Kerja , Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP*

Kristen BPK Penabur Jakarta.” Dalam Jurnal Pendidikan Penabur No.04 / Th.IV/Juli 2005.

Arifin, 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta; AR – Ruzz Media.

Astuti, Widi. 2011. *Makalah Dampak Stress dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan .Dalam <http://widiastudiyah.wordpress.com/2011/01/20/makalah-dampak-stres-tingkat-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>

Diakses

pada 16 Juli 2012 pukul 16.00 WIB.

Dimiyati dan Mudjiono, 2012 *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta; PT Rineka Cipta.
Ditjen PMPTK, 2008. *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*. Jakarta :Ditjen PMPTK,

Depdiknas.

Gunawan, 2011. *Kepuasan Kerja*. Dalam <http://masimangun.blogspot.com/2011/02/kepuasan-kerja.html>. Diakses pada 15 Juli 2012 Pukul 08.00 WIB.

Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta :

BPFE – UGM

Indrawati, 2006. Faktor – Faktor yang memengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada sekolah Menengah Atas

Kota Palembang.” Dalam jurnal Manajemen Bisnis Sriwijaya Vol.4, No. 7 Juni 2006.

Ishaq. 2011. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta; Rineka Cipta.

Muhlisin, 2008. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan.*” Dalam <http://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme> Kinerja – guru – masa –

depan. Doc. Diakses pada 4 juni 2012 Pukul 14.30 WIB.

Mulyanto, 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kesejahteraan Etos Kerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. Dalam Excellent Vo. 1 No 2 September 2008 STIE – AUB Surakarta.

Nasution. 2008. *Berbagai Pendekatan Suatu Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi aksara.

Puspita, 2010. *Sikap Kerja terhadap Kepuasan Kerja seseorang.*” Dalam <http://bridgetshinta.wordpress.com/2010/01/02/sikap-kerja-dan-kepuasan-kerja-seseorang/>. Diakses pada 16 Juli 2012 pukul 16.30 WIB.

Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Risnawatiririn, 2012. *Konsep Kinerja guru*. Dalam <http://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/>. Diakses pada 4 Juni 2102 pukul 14.20 WIB.

Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha

Ilmu.

Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung; Balai Pustaka.

Sukardi. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung; Alfabeta.

Sutrisno Hadi. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung; Balai Pustaka