

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Bejo Kapitaraw

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Email: bayukapitaraw@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program pengayaan/melakukan tindak lanjut. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan sampel sebanyak 36 responden. Berdasarkan hasil analisis kesimpulan adalah sebagai berikut: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, (2). Motivasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

Kata Kunci : *Disiplin, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstract

Teacher performance is measured by the teacher's activities in preparing lesson plans, implementing quality learning, evaluating learning outcomes, and implementing enrichment programs/following up. This research uses non-probability sampling technique with saturated sampling type. Methods of data collection using questionnaires, and literature study. The data analysis technique used the validity test using the product moment correlation formula and the reliability test using the Cronbach Alpha formula. With a sample of 36 respondents. Based on the results of the analysis, the conclusions are as follows: (1) work discipline has a positive and significant effect on the performance of Integrated Health Vocational School teachers, Biak Numfor Regency, Papua Province, (2). Motivation has a but not significant effect on the performance of Integrated Health Vocational High School teachers in Biak Numfor Regency, Papua Province, (3) job satisfaction has a but not significant effect on the performance of Integrated Health Vocational School teachers in Biak Numfor Regency, Papua Province.

Keywords: *Discipline, Motivation, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Administrasi sumber daya manusia dapat merupakan suatu persiapan pengelolaan dengan berbagai masalah dalam lingkup pekerja, pekerja, buruh, direktur dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung pelaksanaan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dipandang semakin penting

untuk kesuksesan organisasi. Banyak organisasi saat ini menyadari bahwa komponen "manusia" dalam organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif. Guru atau karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus. Untuk bisa memiliki skill guru dan karyawan harus memerlukan latihan, pembiasaan dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan guru dan karyawan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam dunia kerja. Apabila tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan) berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya.

Dengan kedisiplinan di dalam mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Keberhasilan belajar peserta didik itu tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kedisiplinan guru. Kondisi disiplin kerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupetan Biak Numfor Provinsi Papua perlu adanya peningkatan dikarenakan peneliti melihat masih ada guru yang belum memahami tugas dan fungsi kerjanya secara keseluruhan dalam pembagian tugas mengajar masih terdapat guru yang tidak melaksanakan tugas mengajarnya sesuai dengan jadwal yang diberikan, jadwal mengajar merupakan keputusan bersama yang sudah disepakati untuk dilaksanakan oleh masing-masing guru sebagai tanggung jawab personal sebagai seorang guru.

Motivasi guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua dalam melaksanakan rutinitas kerja dan kegiatan pembelajaran disekolah terlihat pada saling guru memberikan dukungan pada setiap tugas yang dikerjakan secara bersama-sama, guru di SMK Kesehatan Terpadu Biak dituntut untuk saling memotivasi satu sama lain dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kegiatan sekolah lain. Guru yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan memainkan peran penting dalam pengembangan suatu lembaga atau perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja (Ahmed dan Uddin, 2012). Pemenuhan pekerjaan dapat berupa sikap positif atau negatif dari antusias individu melihat pekerjaannya, apakah itu muncul dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi, dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Faktor kepuasan kerja yang dirasakan setiap guru di SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua dapat bersifat personal dikarenakan setiap guru akan merasakan hal yang berbeda oleh karena itu apakah ada kepuasan kerja yang dirasakan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Berdasarkan uraian alasan diatas yang mengungkapkan bahwa kinerja memiliki pengaruh dari berbagai aspek atau faktor lain, maka inilah yang mendorong untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua"

Menurut Indah Puji Hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2008: 209) arti pentingnya pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Oleh karena itu, karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan

yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para karyawan mera diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan.

Menurut *Handoko (2008:208)*, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. *Hasibuan (2007:193)* mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran, dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Menurut *Robbert Heller* dalam *Wibowo (2014:p.121)* motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow beranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan dilevel rendah harus terpenuhi atau paling tidak kebutuhan yang lain terpenuhi sebelum kebutuhan level tinggi menjadi hal yang memotivasi. Lima kebutuhan yang membentuk hirarki adalah kebutuhan konatif (*conative needs*), yang berarti bahwa kebutuhan-kebutuhan ini memiliki karakter mendorong atau memotivasi (*Feist Jess & Feist Gregory 2010*).

Teori kepribadian Maslow dibuat berdasarkan beberapa asumsi dasar mengenai motivasi. Motivasi biasanya kompleks atau terdiri dari beberapa hal (*motivation is usually complex*) yang berarti bahwa tingkah laku seseorang dapat muncul dari beberapa motivasi yang terpisah. Contohnya: keinginan untuk berhubungan seksual dapat termotivasi tidak hanya oleh adanya kebutuhan yang berkaitan dengan alat kelamin, tetapi juga oleh kebutuhan akan kebersaan, cinta dan harga diri. Selain itu motivasi untuk melakukan sebuah tingkah laku dapat disadari maupun tidak disadari oleh orang melakukan. Contohnya motivasi seseorang mahasiswa untuk mendapat nilai tinggi dengan memperoleh kekuasaan (*Feist Jess & Feist Gregory 2010*).

Menurut *Sunyoto (2013)*, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, *Martoyo (2015)*, kepuasan kerja dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terdapat persimpangan antara nilai karyawan dari sebuah perusahaan/organisasi dan tingkat pelayanan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang didasarkan pada sisi emosional yang menyenangkan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang yang tercermin pada perasaan orang tersebut terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja sebagai umpan balik yang melingkupi seseorang sebagai bentuk kecintaan terhadap pekerjaan di sebuah organisasi.

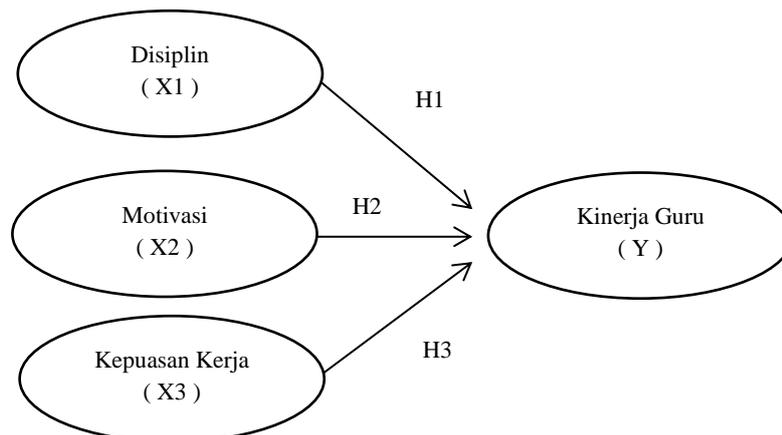
Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan, seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan, serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan, maupun hubungan dengan manajemen di atasnya (*Nurwijayanti dkk., 2019*). menurut *Azeem (2010)*, kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu (1) gaji, berkaitan dengan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan bersedia bekerja lebih keras karena gaji, (2) pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan itu menarik dari waktu ke waktu, memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara sendiri dan memadai untuk melakukan pekerjaan saat ini, (3) kesempatan promosi, maksudnya kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam organisasi, memberi peluang untuk belajar keterampilan baru, dan adanya kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri, (4) rekan kerja, kesempatan untuk melakukan banyak hal bagi pegawai lain dan hubungan dengan rekan kerja, (5) pimpinan, berkaitan dengan cara memimpin dalam menangani bawahannya dan pemimpin memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat dan tepat.

Bambang Kusriyanto (Mangkunegara, 2013) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W.Smith, kinerja adalah *Performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rahadi (2010), kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Setiap individu atau organisasi tertentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49)

Model Penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini digambarkan lebih lanjut pada gambar 1 berikut ini.:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan, dugaan, atau jawaban sementara atas pertanyaan dalam rumusan masalah penelitian yang akan diuji dengan data empirik melalui penelitian ini. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian

yang bersifat pada positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Arikunto (2010), pendekatan kuantitatif ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, wilayah, atau hal-hal lain tanpa mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian seperti apa adanya.

Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu dengan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2010), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan, yaitu *sampling jenuh*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 orang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan adalah (36 orang). Penentuan jumlah sampel ini dipilih karena populasi relatif kecil. Pengambilan *sampling* dengan teknik *sampling jenuh* ini memerlukan semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2013:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan teknik kuesioner. Pada kuesioner tersebut terdapat pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja, terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. Adapun sumber data diperoleh dari Guru SMK Kesehatan Terpadu Biak Metode analisis data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : 1) Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. 2) Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Untuk menguji instrumen penelitian dilakukan 1) uji validitas dan 2) uji reabilitas, Dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden dan tingkat signifikansi 5%, maka berdasarkan tabel signifikansi *Product Moment* didapatkan r_{tabel} uji validitas ketiga variabel dimuat dalam tabel di bawah.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	t_{tabel}	r_{tabel}	Sinifikansi	Kesimpulan
Disipin Kerja (X1)	X1.1	0,534	0,329	0,001	Valid
	X1.2	0,578	0,329	0,000	Valid
	X1.3	0,772	0,329	0,000	Valid
	X1.4	0,724	0,329	0,000	Valid
	X1.5	0,562	0,329	0,000	Valid
	X1.6	0,546	0,329	0,001	Valid
	X1.7	0,546	0,329	0,001	Valid
	X1.8	0,743	0,329	0,000	Valid
	X1.9	0,702	0,329	0,000	Valid
	X1.10	0,782	0,329	0,000	Valid
	X1.11	0,531	0,329	0,001	Valid

Variabel	Indikator	t_{tabel}	r_{tabel}	Sinifikansi	Kesimpulan
Motivasi (X2)	X2.1	0,623	0,329	0,000	Valid
	X2.2	0,403	0,329	0,015	Valid
	X2.3	0,331	0,329	0,049	Valid
	X2.4	0,557	0,329	0,000	Valid
	X2.5	0,867	0,329	0,000	Valid
	X2.6	0,697	0,329	0,000	Valid
	X2.7	0,615	0,329	0,000	Valid

	X2.8	0,594	0,329	0,000	Valid
	X2.9	0,654	0,329	0,000	Valid
	X2.10	0,522	0,329	0,001	Valid

Variabel	Indikator	t _{tabel}	r _{tabel}	Sinifikansi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja(X3)	X3.1	0,430	0,329	0,009	Valid
	X3.2	0,501	0,329	0,002	Valid
	X3.3	0,676	0,329	0,000	Valid
	X3.4	0,480	0,329	0,003	Valid
	X3.5	0,450	0,329	0,006	Valid
	X3.6	0,555	0,329	0,000	Valid
	X3.7	0,618	0,329	0,000	Valid
	X3.8	0,471	0,329	0,004	Valid
	X3.9	0,482	0,329	0,003	Valid
	X3.10	0,484	0,329	0,003	Valid
	X3.11	0,475	0,329	0,003	Valid
	X3.12	0,734	0,329	0,000	Valid
	X3.13	0,634	0,329	0,000	Valid
	X3.14	0,542	0,329	0,001	Valid
	X3.15	0,608	0,329	0,000	Valid
	X3.16	0,742	0,329	0,000	Valid

Variabel	Indikator	t _{tabel}	r _{tabel}	Sinifikansi	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,767	0,329	0,000	Valid
	Y.2	0,687	0,329	0,000	Valid
	Y.3	0,554	0,329	0,000	Valid
	Y.4	0,581	0,329	0,000	Valid
	Y.5	0,603	0,329	0,000	Valid
	Y.6	0,754	0,329	0,000	Valid
	Y.7	0,740	0,329	0,000	Valid
	Y.8	0,770	0,329	0,000	Valid
	Y.9	0,527	0,329	0,001	Valid

Tabel 2. Uji reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.854	Reliabel
Motivasi (X2)	0,732	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.848	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.840	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul, maka dapat dicermati karakteristik responden dalam penelitian ini. Berikut hasil deskripsi responden dan variabel penelitian menurut data yang diperoleh:

Tabel 3 Karakteristik responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	12 Orang	33.3 %
2	Perempuan	24 Orang	66.7 %
Jumlah		36 Orang	100 %

Alat Analisa

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor.

**Tabel 4 Hasil analisis linear berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.810	.133		21.179	.000		
1 X1	.024	.001	.992	35.561	.000	.917	1.090
X2	.023	.039	.022	.590	.560	.501	1.995
X3	-.087	.044	-.073	-2.005	.053	.532	1.880

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,810 + 0,024 X_1 + 0,023 X_2 - 0,087 X_3 + e$$

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,8024 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar $0.00 < 0.05$, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua telah terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Erlinda Ika Devitasari (2013) yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Food And Beverage PT S2 Indonesia Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya diperoleh bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0.023 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar $0.560 > 0.05$, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Biak Provinsi Papua Provinsi Papua secara parsial, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor ditolak dikarenakan nilai signifikasiknya lebih besar dari nilai α (0,05), Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut Hamzah Uno (2012:p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi

arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:p.121).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Biak Provinsi Papua Provinsi Papua

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya diperoleh bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah sebesar - 0.087 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar $0.053 > 0.05$, yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Biak Provinsi Papua Provinsi Papua secara parsial, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor ditolak dikarenakan nilai signifikasinya lebih besar dari nilai α (0,05), Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini dikuatkan dari hasil penelitian Mutia Arda (2017) dengan variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,477 lebih besar dari 0,05. Nilai t hitung (0,721) < t tabel (2,042) yang artinya walaupun ditingkatkan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,062 satuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua mengartikan bahwa semakin disiplin guru maka peningkatan kinerja akan semakin baik. 2) Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. Penelitian ini memberikan informasi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan, ada pengaruh motivasi namun tidak signifikan dan ada pengaruh dari kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap kinerja guru untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru, karena Kinerja Guru tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja sehingga didapatkan hasil penelitian yang khusus dan mendetail kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agung, A. A. G. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Ariana, I. Wayan Tresna, and I. Gede Riana. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. Diss. Udayana University, 2013.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anthony Robbins (2005). *Unlimited Power*. Batam Center: Karisma Publishing Group.
- Azeem, S. M. 2010. *Personality Hardiness, Job Involvement and Job Burnout Among Teachers*. *International Journal of Vocational and Technical Education*. Vol. 2(3). 36-40.
- ALWISOL, A. *Psikologi kepribadian edisi revisi*. 2004.

- Ardana, I. K., Mujiati, W. N., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- As'ad, M. (2008). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Darmawan, Didit, 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena semesta, Surabaya.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Indeks, Jakarta.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- , 2005. *Implementasi Kurikulum 2004*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- , 2006. *Kurikulum Yang di Sempurnakan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, and Basu Swasta. "Perilaku Konsumen." *Yogyakarta: BPFE (2008)*.
- Hasibuan, Fitri Aliah. "Peranan Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Penentuan Tarif Kamar pada Semarak Internasional Hotel Medan." (2009).
- Hartatik, Indah Puji. "Mengembangkan Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Laksana (2014)*.
- Howard, S. F., & Miriam, W. S. (2006). *Kepribadian, Teori Klasik Dan Riset Modern*. Terj. Fransiska Dian Ikarini. Jakarta: Erlangga.
- JUNTIKA, Nurihsan; SYAMSU, Yusuf. *Landasan Bimbingan kelompok*. Bandung: Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia dan PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- UNO, Hamzah B. *Teori Kinerja & Pengukurannya*. 2012.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba empat
- Mubarak, Wahit Iqbal, Nurul Chayatin, and Supradi Rozikin. "Promosi kesehatan sebuah pengantar proses belajar mengajar dalam pendidikan." *Yogyakarta: Graha Ilmu 30 (2007)*.
- Nasional, Departemen Pendidikan. "Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen." *Jakarta: Depdiknas (2005)*.
- Nawawi, H. 2005. *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggul Mandiri Publishing
- RIVAL, Veithzal. *Education management: analisis teori dan praktik*. 2009.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. "Manajemen Lingkungan: Sesuatu yang seringkali Terlupakan." *manajerial 400 (2003)*.
- Situmorang. (2010). *Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
- Wibowo, W. "Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)." *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers (2014)*.