

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SMAN 4 JAKARTA PUSAT

DITHA MARITA RIASTANTY

8125067594



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI

JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2011

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION &
TEACHER'S JOB DISCIPLINE AT 4 SENIOR HIGH SCHOOL
CENTRAL JAKARTA**

**DITHA MARITA RIASTANTY
8125067594**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF ECONOMIC AND COOPERATIVE EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011**

ABSTRAK

DITHA MARITA RIASTANTY. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru Dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat.* Program Studi Pendidikan Ekonomi, Kosentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Januari 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru pada SMA Negeri 4 Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 4 di Jakarta Pusat selama dua bulan terhitung sejak November 2010 sampai dengan Desember 2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus artinya dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 42 guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada hubungan yang erat dan positif antara variabel X Kepuasan Kerja dengan variabel Y Disiplin Kerja Guru Pada SMA Negeri 4 Jakarta Pusat yang ditunjukkan oleh ($r_x = 0.640$). Perhitungan persamaan regresi sederhana menunjukkan $\hat{Y} = 58.10 + 0.5695X$. uji normalitas galat taksiran regresi X atas Y dengan uji liliefors diperoleh ($L_{hitung} = 0.074$) < ($L_{tabel} = 0.137$), hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji kelinieran regresi dan keberartian koefisien regresi dengan menggunakan tabel Analisis varian (ANOVA) menunjukkan ($F_{hitung} = 0.75$) < ($F_{tabel} = 3.38$), yang menyatakan model regresi linier serta menunjukkan ($F_{hitung} = 27.75$) > ($F_{tabel} = 4.08$), yang menyatakan regresi sangat berarti.

Uji koefisien korelasi menghasilkan ($t_{hitung} = 5.27$) < ($t_{tabel} = 1.68$) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat tinggi. Hal ini dilihat dari koefisien regresi yang signifikan terhadap Y ($b = 0.5695$)

ABSTRACT

DITHA MARITA RIASTANTY, Relationship Between Job Satisfaction & Teacher's Job Discipline At 4 Senior High School Centra Jakarta. State University Of Jakarta. 2011 January.

This research putpose to know and analyze the impact grown of wage rate and investment on labour absorption in the east java in industrial sector by using analyze multy regression.

According to the estimated regression coefision can be use function form $\text{LogPTK}=1,409+0,111\text{LogTU}+0,014\text{LogI}$. The test coefision to wage rate variable can be form $t_{hitung} (12,263) > t_{tabel} (2,04)$ it's mean that wage rate have impact of labour absorption in industrial sector significantly, although for investment variable can be $t_{hitung} (5,108) > t_{tabel} (2,04)$ it's mean investment have impact of labour absorption in industrial sector significantly. This test simultan coefisien for wage and investment can be from $F_{hitung}(112,960) > F_{tabel} (3,33)$ it's means on the wage rate and investment with together have impact on labour absorption in industrial sector significantly.

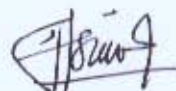
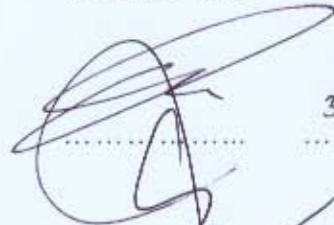
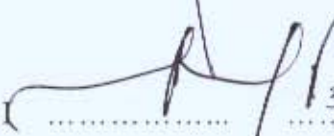
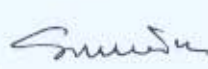
The estimate result determination coefisien is 0,940, this result is means that labour absorption can be explained by wage rate variable and investment is 94%. The partial coefisien correlation for wage rate variable and labour absorption can be from 0,916 it's means this correlation is very strong, although investment variable and labour absorption can be 0,688, it's mean this correlation is significant correlation. In this research have not heterokedastisitas, multikolinearitas, and aoutokorelation problem.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 200 1

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> <u>NIP. 19720114 199802 200 1</u>	Ketua		3/8/11
2. <u>Karuniana Dianta AS, S.IP, ME</u> <u>NIP. 19800924 200812 100 1</u>	Sekretaris		3/8/11
3. <u>Dr. Saparudin SE, M. Si</u> <u>NIP. 19770115 200501 1 001</u>	Penguji Ahli		4/8/11
4. <u>Ari Saptono, SE, M. Pd</u> <u>NIP. 19720715 200112 1 001</u>	Pembimbing I		3/8/11
5. <u>Dra. Rd. Tuty Sariwulan M. Si</u> <u>NIP. 19580722 198603 2 001</u>	Pembimbing II		3/8/11

Tanggal Lulus: 21 Juli 2011
.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2011



nyataan

Ditha Marita Riastanty

No.Reg. 8125067594

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

tak ada musuh yang tak dapat ditaklukkan oleh cinta. Tak ada penyakit yang tak dapat disembuhkan oleh kasih sayang. Tak ada permusuhan yang tak dapat dimaafkan oleh ketulusan. Tak ada kesulitan yang tak dapat dipecahkan oleh ketekunan. Tak ada batu keras yang tak dapat dipecahkan oleh kesabaran. Semuanya harus berasal dari hati. ^♥^

Penyesalan akan hari kemarin, dan ketakutan akan hari esok adalah dua pencuri yang mengambil kebahagiaan saat ini ^♥^

Skripsi ini kupersembahkan untuk Ayah dan Bundaku tercinta, kakak, Adikku serta Ahmad Wahyudi yang selalu setia menemani serta memberikan supportnya dan membantuku sepenuh hati dalam penyusunan skripsi ini, teman-teman seperjuanganku yang idak pernah letih memotivasiku hingga terselesainya rangkaian skripsi ini. semoga alloh memberikan keridhoan dan keberkahan-nya bagi mereka. ^♥^

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.
2. Prof. Dra. Sjukma Sjam dan Dra. Tuti Sariwulan, M. Si, selaku Dosen Pembimbing yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dengan ikhlas dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Drs. Saparudin, SE, M, Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kritik dan sarannya.
4. Sri Indah Nikensari, SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Adminstrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuannya.
7. Untuk seluruh responden yang telah banyak membantu dalam memperoleh data penelitian.

Secara khusus peneliti berterima kasih kepada keluarga yang sangat peneliti sayangi, Ibu dan Ayah serta kakak dan adik tercinta. Terimakasih atas keikhlasan dan doa yang telah kalian berikan. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2011

Ditha Marita Riastanty

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGATAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis.....	9
B. Kerangka Berpikir.....	40
C. Perumusan Hipotesis.....	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Metode Penelitian.....	44
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	44
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	55

BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Teoretis	60
	B. Analisis Data	66
	C. Interpretasi Data	71
	D. Keterbatasan Penelitian	72
 BAB V	 KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	73
	B. Implikasi	74
	C. Saran	76
	DAFTAR PUSTAKA	78
	LAMPIRAN	81
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	136

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (disiplin Kerja Guru).....	47
III.2	Skala penilaian instrumen penelitian Variabel Y (Disiplin Kerja Guru).....	48
III.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Kepuasan Kerja).....	52
III.4	Skala penilaian instrumen penelitian variabel X (Kepuasan Kerja).....	53
III.5	Analisa Varians Regresi Linier Sederhana (TABEL ANAVA).....	59
IV.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X).....	62
IV.2	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru (Variabel Y).....	65
IV.3	Tabel ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja Guru (X) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) ($\hat{Y} = 58.10 + 0.5695X$).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II.1	Hirarkis kebutuhan Maslow.....	16
IV.1	Grafik Histogram (X) Kepuasan Kerja.....	63
IV.2	Grafik Histogram (Y) Disiplin Kerja Guru.....	66
IV.3	Gravik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 58.10 + 0.5695X$	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	82
2. Kuesioner Penelitian Variabel X.....	84
3. Kuesioner Uji Coba Variabel Y.....	86
4. Kuesioner Penelitian Variabel Y.....	88
5. Uji Coba Variabel X.....	90
6. Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X.....	91
7. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X.....	92
8. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X.....	93
9. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X.....	94
10. Data Hasil Uji Realibilitas Variabel X.....	95
11. Uji Coba Variabel Y.....	96
12. Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel Y.....	97
13. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y.....	98
14. Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel Y.....	99
15. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y.....	100
16. Data Hasil Uji Realibilitas Variabel Y.....	101
17. Data Penelitian Variabel X.....	102
18. Data Penelitian Variabel Y.....	103

19.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y.....	104
20.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variable X dan Y.....	105
21.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X.....	105
22.	Grafik Histogram Variabel X.....	99
23.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	100
24.	Grafik Histogram Variabel Y.....	101
25.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Variabel Y.....	102
26.	Data Berpasangan Variable X dan Variable Y.....	103
27.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	105
28.	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = 41.21 + 0.5695X$	106
29.	Grafik Persamaan Regresi.....	108
30.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 41.21 + 0.5695X$	109
31.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 41.21 + 0.5695X$	112
32.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 41.21 + 0.5695X$	113
33.	Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 41.21 + 0.5695X$	115
34.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	116
35.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	118
36.	Perhitungan JK(G).....	119

37.	Tabel Anava Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi.....	122
38.	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	123
39.	Perhitungan Uji Signifikansi.....	124
40.	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	125
41.	Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Person.....	126
42.	Nilai Kritis L untuk Liliefors.....	127
43.	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari o sampai z.....	128
44.	Nilai Persentil untuk Distribusi t $v=dk$	129
45.	Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	130
46.	Tabel Taraf Kesalahan 5%.....	134
47.	Surat permohonan Izin Penelitian.....	135
48.	Surat Keterangan.....	136
49.	Daftar Riwayat Hidup.....	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu program pemerintah yang harus ditangani secara serius dan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Mencerdaskan bangsa pada dasarnya hanya mungkin melalui pendidikan karena pendidikan dapat memberi bekal berupa kemampuan jasmaniah dan rohaniah melalui pemberian pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai serta sikap-sikap tertentu guna menyesuaikan diri demi kepentingan hidup manusia.

Tujuan Pendidikan Nasional yang mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Para pengelola pendidikan disekolah dalam menjalankan tugasnya memiliki kemampuan dan kesungguhan. Sekolah akan berfungsi dengan baik, manakala terdapat tenaga-tenaga pengelola kompetensi yang baik pula. Selain tenaga-tenaga pengelola yang berkompeten, sekolah juga harus didukung oleh

suatu disiplin kerja yang baik antara pengelola dan pelaksanaanya, yang dalam hal ini adalah kepala sekolah selaku administrator atau manajer sekolah dengan guru-guru selaku tenaga pelaksana lainnya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal didalam penyelenggaraan dan pengembangannya diarahkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah-sekolah dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, memproses siswa menjadi lulusan yang sesuai dengan apa yang diharapkan, yaitu sesuai dengan kriteria seperti yang tercantum dalam tujuan Pendidikan Nasional.

Guru merupakan panutan bagi anak didiknya, terutama masalah kedisiplinan guru di sekolah. Murid akan menghargai guru, jika guru memberi contoh yang baik khususnya masalah disiplin dalam segala hal. Untuk itu guru harus meningkatkan disiplin kerja dalam tugasnya sehari-hari. Disiplin kerja guru merupakan keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tunduk dengan peraturan yang ada dengan senang hati, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah.

Semangat yang dimiliki oleh setiap guru agar bekerja dengan maksimal dan penuh tanggung jawab. Peran sekolah sebagai motivator memiliki arti penting untuk memberikan pengaruh positif pada guru, sehingga guru dapat bekerja dengan segenap kemampuan terbaik yang dimiliki, dan dapat menyelesaikan beban tugas yang diberikan. Sebaliknya, jika guru dipaksa bekerja untuk jangka waktu yang relatif lama dan hanya mengerjakan pekerjaan yang sama dengan

lingkungan kerja yang sama pula, hasil kerja guru pun tidak akan maksimal sehingga akan berdampak pada malasnya guru untuk masuk kerja atau terlambat, sering absen dalam mengajar, dan lambatnya penyelesaian tugas.

Sebagai fitur sentral dalam proses belajar mengajar dan merupakan unsur pelaksana utama yang paling menentukan berhasil atau tidaknya proses dan tujuan pengajaran, diperlukan adanya kesadaran para guru untuk bersikap disiplin. Disiplin kerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, disiplin kerja harus ditanamkan secara terus-menerus kepada mereka. Dengan penanaman yang terus menerus, maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi mereka. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, umumnya memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Suatu disiplin kerja yang baik itu mutlak diperlukan di dalam setiap organisasi tidak terkecuali sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal, karena pada dasarnya setiap individu lainnya jika ingin tujuan organisasinya itu terwujud dengan baik, suatu organisasi dalam hal ini sekolah tidak mungkin dapat ditempuh secara sendiri-sendiri, individu hanya akan lebih berarti atau berperan jika dapat bekerjasama didalam kelompoknya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru diantaranya, semangat, kompensasi, lingkungan, hubungan antar pribadi, fasilitas penunjang mengajar, perlakuan terhadap guru, dan kepuasan kerja. Faktor tersebut yang terjadi dan tampak di beberapa sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi disiplin kerja guru.

Faktor lain yaitu uang juga dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah lingkungan. Lingkungan ini meliputi, tempat guru melakukan aktivitas kerja sehari-hari baik di dalam kelas maupun diruang guru, dan juga tempat bersosialisasi dengan bagian dalam sekolah. Setiap guru menginginkan lingkungan yang kondusif, karena akan memotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan mengeluarkan semua kemampuan terbaiknya untuk para peserta didiknya. Bila lingkungan tidak kondusif, seperti tata letak peralatan ruang guru tidak tersusun rapih sesuai kegunaannya, lingkungan kurang bersih, terlalu berisik, maka mengakibatkan para guru kurang bersemangat dalam mengajar.

Penting bagi guru untuk memperhatikan hubungan antar pribadi masing-masing guru dalam meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Mengingat guru merupakan komponen pendidikan yang merupakan kunci pokok bagi keberhasilan sekolah. Melihat tugas-tugas tersebut nampaklah tugas seorang guru sangatlah berat oleh karena itu diwujudkan dengan hubungan yang harmonis dan kerjasama anatar kepala sekolah dan guru. Apabila hubungan antar pribadi masing-masing guru tidak harmonis, maka hasil kerja menjadi kurang maksimal sehingga kerjasama dan hubungan antar pribadi masing-masing guru yang sudah terjalin tidak terwujud dengan baik.

Fasilitas penunjang mengajar juga mempengaruhi disiplin kerja guru. Fasilitas penunjang mengajar yang lengkap sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar dikelas yang dapat mengefektifkan jam mengajar guru. Kelengkapan fasilitas sangat menunjang seorang guru dalam mempersiapkan bahan pengajaran. Namun kenyataan yang ditemui tidak semua guru dapat

memenuhi hal tersebut. Dalam banyak hal mereka sudah cukup berusaha mengembangkan profesi keguruannya tetapi cukup banyak pula yang kurang berhasil karena segala keterbatasan yang melekat pada profesi guru sehingga berakibat pada kurang efektif dan efisiennya waktu untuk mengajar.

Faktor perlakuan terhadap guru yang wajar juga sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dari pendidikan secara umum dan sekolah khususnya. Perlakuan terhadap guru yang diberikan secara wajar dapat memudahkan sekolah untuk mencapai kemajuan dan perkembangan sekolah lebih baik khususnya para peserta didik dan ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung. Namun pada kenyataannya terhadap guru masih jauh dari yang diharapkan. Mereka kadang-kadang tenggelam dalam kompetisi ekonomi yang dewasa ini menjadi barometer keberhasilan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru adalah kepuasan kerja. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tentunya guru memiliki disiplin kerja yang dipengaruhi oleh terpenuhinya kepuasan kerja. Apabila guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung akan memiliki disiplin kerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Namun banyak terjadi sekarang ini adalah kepuasan kerja diperoleh guru relatif rendah. Aspek-aspek penunjang kerja baik secara fisik, psikologi, maupun jaminan finansial yang diterima kurang sesuai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan dirinya sendiri.

Masalah yang terjadi di SMAN 4 Jakarta Pusat ini adalah sebagian guru tidak puas terhadap jaminan finansial yang diterima, seperti Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh sekolah, fasilitas pembelajaran yang diberikan kurang memadai, dan hubungan sosial terjadi antara guru dengan kepala sekolah serta sesama guru SMAN 4 Jakarta Pusat yang kurang harmonis. Kondisi inilah yang menyebabkan terjadinya ketidakdisiplinan guru dalam bekerja khususnya dalam kegiatan belajar-mengajar sehingga proses pengajaran yang terjadi tidak efektif. Hal ini ditandai dengan kehadiran guru ketika datang dan pulang serta masuk dan keluar kelas dan kurangnya tanggung jawab serta kesadaran untuk mematuhi peraturan sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi atau instansi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Untuk itu sangat diperlukan keseriusan dan kesungguhan bagi SMAN 4 Jakarta Pusat agar dapat mewujudkan disiplin kerja guru dan salah satu caranya adalah menciptakan kepuasan kerja bagi para guru. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka, peneliti tertarik untuk meneliti seberapa jauh hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru. Karena dengan kepuasan kerja itu secara langsung akan mempengaruhi disiplin kerja guru pada SMAN 4 Jakarta Pusat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat hubungan antar pribadi masing-masing guru dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat ?
5. Apakah terdapat hubungan antara fasilitas mengajar dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat?
6. Apakah terdapat hubungan antara perlakuan terhadap guru dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, disiplin kerja menyangkut permasalahan yang luas. Maka dilakukan pembatasan pada masalah yang akan diteliti saja. Masalah yang akan dibatasi adalah mengenai ”Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru Dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru pada SMAN 4 Jakarta Pusat ?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMAN 4 Jakarta”

2. Kegunaan Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan berbagai pihak untuk pemecahan masalah kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam mencapai tujuan organisasi (sekolah) adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan atau guru yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Dengan kepuasan kerja yang telah diperoleh sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja mereka kemudian dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan mudah sekali dicapai. Jika seseorang senang pada pekerjaan maka ia akan puas terhadap kerjanya karena pekerjaan itu dinilai tinggi atau sesuai dengan yang diinginkannya. Dalam hal ini T. Hani Handoko memberikan pendapat bahwa "kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan".¹

Menurut Locke, sebagaimana yang dikutip oleh Ali Imron mengemukakan bahwa "kepuasan kerja sebagai sebuah pernyataan senang atau tidak senang pada

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2003), p.22

pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya”.² Artinya bahwa perasaan senang seorang karyawan akan pekerjaannya dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaan sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhannya. Pendapat ini diperkuat oleh Keith Davis dan Newstrom bahwa ”kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.³

Pendapat ahli lain yang dikemukakan oleh Made Pidarta bahwa ”kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan dia. Perasaan seseorang tersebut juga berhubungan dengan berbagai aspek atau faktor dari pekerjaannya itu sendiri”.⁴

Hal ini juga dipertegas kembali oleh Anwar P. Mangkunegara bahwa :

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti: upah/gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan (organisasi), dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.⁵

Sejalan dengan itu, Martoyo mengemukakan bahwa :

² Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta: PT. Pustaka Jaya, 2000), p.205

³ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi* Alih Bahasa: Agus Dharma, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), p. 45

⁴ Made Pidarta, *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar dan SMA* (Jakarta: Gramedia Sarana Indonesia, 1999), p. 45

⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kanisius, 2000), p. 129

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja.⁶

Beberapa pendapat para ahli dapat diketahui kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya atau suatu keadaan/perasaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja terjadi pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang sering diwujudkan dalam sikap positif. Berarti kepuasan kerja bagi pegawai tergantung pada tercapai tidaknya pemenuhan kebutuhan yang diinginkan yang diperoleh dengan apa yang diinginkan.

Menurut Robert L. Malthis "kepuasan kerja adalah keadaan emosi atau sikap yang positif yang timbul dalam dirinya terhadap kondisi kerja, fasilitas, dan hubungan sosialnya dengan rekan kerja yang lain dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang".⁷ Ini berarti kepuasan kerja akan muncul jika apa yang diterima seseorang sebagai penghargaan dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan itu. Seperti pendapat dari Anwar P. Mangkunegara yang menyatakan : Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi diantaranya kepuasan

⁶ Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), p. 142

⁷ Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), p. 98

kerja itu sendiri, gaji, pengakuan, kondisi kerja, hubungan antara atasan dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju.⁸

Menurut Tiffin yang dikutip oleh Pandji Anoraga dalam bukunya yang berjudul Psikologi Kerja menyatakan bahwa "kepuasan kerja berhubungan dengan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan".⁹

Kepuasan dalam bekerja merupakan sesuatu yang sulit didefinisikan meskipun secara sederhana. Seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan puas terhadap pekerjaannya yang mempunyai sikap positif terhadap akan cenderung bersikap negatif terhadap terhadap organisasinya.

Menurut Fred Luthans dalam bukunya Organizational Behavior yang mengutip John Locke mendefinisikan "Job satisfaction is a pleasurable on positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience".¹⁰ Pendapat itu dapat diartikan secara bebas, kepuasan kerja adalah sikap positif yang didasarkan atas satu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat A. Yasin bahwa :

Kepuasan kerja merupakan bentuk spesifik dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagai bentuk spesifik dari sikap, kepuasan kerja juga merupakan reaksi perasaan emosional yang muncul pada diri seseorang demi kerjanya. Reaksi emosional merupakan hasil kerjanya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika seseorang mempunyai sikap

⁸ A.A Anwar P Mangkunegara, Op. cit, p. 98

⁹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2005), p. 82

¹⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 8th Edition (New York: McGraw-Hills, 2001), p. 126

positif terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan ia mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya.¹¹

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Moh. As'ad bahwa, "Vocational Satisfaction is the way an employee feels about on her job". Dalam arti bebasnya, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam bukunya Manajemen bahwa, "kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja".¹² Selanjutnya menurut Riggio, "kepuasan kerja adalah perasaan seseorang mengenai pekerjaan orang tersebut. Meliputi semua aspek dari suatu pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif dan negatif, dikaitkan pada pengembangan dari perasaan puas".¹³

Pendapat senada dikemukakan oleh Robbins dalam bukunya *Essential of Organizational Behavior* bahwa :

Job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job. A person in a high level of job satisfaction holds positive attitude toward the job : a person who is dissatisfied with his or her holds negative attitude toward about that job (kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum terhadap pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi

¹¹ A. Yasin, *Studi tentang Pengaruh Timbal Balik antara Kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga* Jurnal Universitas Brawijaya, Edisi Agustus-Desember, 2000, p. 107

¹² James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2002), p. 150

¹³ David Riggio, *Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Penabur, 2002), p. 27

memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya: seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya).¹⁴

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai, sikap-sikap tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap positif dan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga didapatkan jika apa yang diharapkan dan pekerjaan dapat terpenuhi dalam rangka memenuhi kebutuhan.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Seperti yang dikemukakan oleh Robert Hoppechl New Hope Pensyvalnia bahwa "kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya".¹⁵

Definisi ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kebutuhan karyawan. Kebutuhan ini tidak hanya secara materi saja tetapi juga moril, karena kepuasan kerja tidak akan tercapai jika hanya kebutuhan materi saja yang dipenuhi atau moril saja. Seseorang akan puas dalam bekerja jika semua aspek kebutuhannya terpenuhi.

Sejalan dengan hal itu, Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia ada lima, yakni kebutuhan tersebut disusun dari tingkatan

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior, 7th Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), p. 20

¹⁵ Pandji Anoraga, *Op. cit*, hal. 83

yang paling dasar menuju ke kebutuhan tingkat tinggi. Lima susunan kebutuhan yang dikemukakan oleh Mashlow tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs) : Kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman dan rasa terjamin (safety or security needs) : Kebutuhan yang bebas dari segala bentuk ancaman serta terjamin kehidupannya.
3. Kebutuhan social (social needs) : Yang berkaitan erat dengan kedudukan manusia yang selain makhluk social juga sekaligus sebagai makhluk individu.
4. Kebutuhan harga diri (esteem needs) : Jika kebutuhan sosial seseorang terpenuhi, maka ia butuh pemuas dalam bentuk diterima oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs) : Pada tingkatan ini, manusia ingin mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, apapun jenis potensi itu dan seberapa pun tingkatan potensi yang ada tersebut.¹⁶

Selain kebutuhan tersebut faktor finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini sesuai yang dikatakan Hulin yang dikutip oleh Muh. As'ad:

Faktor finansial seperti gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja.

¹⁶ Jeff Madura, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), p. 114

Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.¹⁷

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Blum yang dikutip oleh Muh. As'ad yang menyatakan bahwa: ada beberapa faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak dan harapan
- b) Faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah (gaji), pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil.¹⁸

Menurut para ahli ada juga faktor yang mendukung timbulnya rasa puas pada seseorang. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyebutkan bahwa faktor-faktor tersebut adalah: (1) Balas jasa yang baik dan layak. (2) Penempatan sesuai dengan keahlian. (3) Berat ringannya

¹⁷ Moh. As'ad, *Psikolog Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2003), p. 114

¹⁸ Ibid, p. 114

pekerjaan. (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan. (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. (6) Sikap pemimpin dalam hal kepemimpinan. (7) Bentuk pekerjaan, monoton, atau tidak.¹⁹

Menurut Panji Anoraga mengemukakan faktor-faktor timbulnya rasa puas sebagai berikut: (1) Kesesuaian kerja dengan minat. (2) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. (3) Keamanan kerja. (4) Kondisi kerja yang menyenangkan. (5) Rekanan kerja. (6) kompensasi²⁰

Pada faktor kesesuaian kerja dengan minat, pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dan minat sehingga dapat mencapai pekerjaan sampai maksimal, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan berhubungan dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan dan kepercayaan terhadap hasil kerja, keamanan kerja berkaitan dengan situasi dimana pegawai merasa pekerjaan yang dilakoninya merupakan pekerjaan aman dan tetap. Selain itu, dengan kondisi kerja yang menyenangkan dan hubungan rekan kerja yang baik dapat mengerjakan tugasnya lebih cepat serta tingginya pendapatan dan tunjangan akan mendorong pegawai untuk berprestasi serta menimbulkan kerja.

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Pandji Anoraga dalam buku *Psikologi Kerja* bahwa:

¹⁹. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), p.214

²⁰. Pandji Anoraga, Op.Cit., p.17

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "security feels" (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: (1) Segi sosial ekonomi: gaji dan jaminan sosial dan (2) Segi sosial psikologis: kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, pergaulan antar pegawai dan pegawai dengan atasannya.²¹

Berdasarkan teori-teori yang diutarakan maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh ketika karyawan/guru mendapat keadilan atas pekerjaan yang dilakukan. Artinya seorang karyawan/guru memperoleh apa yang seharusnya ia peroleh seperti kebutuhan fisik dan kebutuhan lingkungan kerja yang baik.

Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Lawler III, bahwa "Sumber-sumber kepuasan kerja seseorang adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi, kerjasama antar pegawai, dan kondisi kerja"²²

Selain dari balas jasa dan kondisi kerja karyawan/guru, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gybson, Ivancevich, dan Donnelly bahwa :

Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek-aspek kerja, seperti : upah, kesempatan promosi, penyedia, dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari

²¹. Pandji Anoraga, Loc.Cit., p.82

²². Ali Imon, Op.Cit., p.208

faktor lingkungan kerja seperti : gaya kepemimpinan, kebijaksanaan, prosedur, kondisi kerja, dan tunjangan.²³

Hal senada juga dikatakan oleh Harold E. Burt mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain yang dikutip oleh Muh. Asad, yaitu :

- a Faktor Hubungan antara Karyawan, antara lain : (1) Hubungan antara pimpinan dengan pegawai. (2) Faktor fisik dan kondisi kerja pegawai. (3) Hubungan sosial diantara pegawai. (4) Sugesti dari teman kerja. (5) Emosi dan situasi kerja.
- b Faktor Individual, yaitu yang berhubungan dengan: (1) Sikap orang terhadap pekerjaannya. (2) Umur orang sewaktu bekerja. (3) Jenis kelamin.
- c Faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan: (1) Keadaan keluarga pegawai. (2) Rekreasi. (3) pendidikan²⁴

penyataan ini dapat diartikan bahwa seorang karyawan atau guru akan fokus pada pekerjaannya sebagai akibat dari kepuasan dan keseriusan terhadap pekerjaannya. Jika lingkungan kerja, faktor hubungan antara karyawan, faktor individual, dan faktor luar mendukung akan menimbulkan kepuasan dalam kerja.

Seorang karyawan (guru) mengalami kepuasan atau tidak dalam bekerja adalah suatu yang relatif dari orang tersebut. Kepuasan kerja guru akan tercipta juga setelah kebutuhan mereka di dalam suatu organisasi terpenuhi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Robert Hoppock yang dikutip oleh Roeslan Abdul Gani bahwa, "kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya

²³ Gybson, Ivansevich, dan Donelly, Organisasi jilid I, Alih Bahasa : Agus Dharma (Jakarta : Erlangga, 2000), pp. 67-68

²⁴ Moh. As'ad, Op. cit, p. 100

pemenuhan kebutuhan seseorang”.²⁵ Hal itu juga dipertegas oleh De Roche yang dikutip oleh Ali Imron berpendapat bahwa kriteria-kriteria pengukuran kepuasan kerja guru adalah : (1) Keterlibatan dalam membuat keputusan disekolah. (2) Pengakuan yang dirasakan guru. (3) Harapan guru. (4) Hubungan antar personil. (5) Otoritas yang diterima guru²⁶

Faktor-faktor yang diinginkan guru dalam bekerja bukan hanya pada faktor rasa aman dan hidup layak/gaji yang memadai, tetapi juga terdapat faktor lain yang harus diperhatikan misalnya : kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan dimana guru menginginkan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam bekerja sehingga memiliki peluang untuk mendapatkan promosi yang diinginkannya dan dengan promosi yang didapat ia akan merasakan kepuasan dan dapat mengembangkan potensinya dengan lebih baik lagi.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru ditentukan oleh seberapa jauh sumber atau faktor kepuasan kerja yang diinginkan guru dapat terpenuhi. Dalam hal ini, wiles yang dikutip oleh Ali Imron mengidentifikasikan 8 faktor yang diinginkan guru, yaitu : (1) Rasa aman dan hidup layak. (2) Kondisi kerja yang menyenangkan. (3) Rasa diikutsertakan. (4) Perlakuan yang jujur dan wajar. (5) Rasa mampu. (6) Pengakuan dan penghargaan. (7) Ikut ambil bagian dalam

²⁵ Roeslan Abdul Gani, *Bimbingan Karier*, (Bandung: Aksara, 2000), p. 39

²⁶ Ali Imron, *Op. cit*, p. 214

pembuatan kebijakan sekolah. (8) Kesempatan dalam mengembangkan self-respect²⁷

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gallowey dan kawan-kawan yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, ada beberapa aspek dimana sebagian besar guru merasa sangat puas, diantaranya : (1) Hubungan dengan murid. (2) Hubungan dengan guru-guru lain. (3) Kebebasan memilih metode pengajaran. (4) Jadwal aktivitas atau program. (5) Kebebasan memilih materi pelajaran. (6) Jumlah mengajar setiap minggu. (7) Hubungan dengan staff senior disekolah. (8) Tingkat prestasi murid dikelasnya. (9) Penglokasian guru untuk mengajar unit, kelas khusus. (10) Perilaku umum murid-murid dikelasnya²⁸

Sedangkan aspek-aspek dimana sebagian besar guru merasakan ketidakpuasannya adalah :

- (1) Metode yang digunakan dalam mempromosikan guru
- (2) Sikap masyarakat terhadap pendidikan
- (3) Kurang kesempatan mengikuti pendidikan dalam dinas
- (4) Pengolahan waktu berguna selama hari sekolah
- (5) Faktor-faktor yang digunakan untuk menentukan gaji
- (6) Status guru di masyarakat
- (7) Waktu penyimpanan dan koreksi yang dituntut selama di dalam dan di luar sekolah
- (8) Ketersediaan staff untuk membantunya
- (9) Jumlah jam tugas-tugas di luar mengajar setiap minggu

²⁷ Ibid, p. 215

²⁸ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), p. 71

Kepuasan kerja yang dimiliki guru akan mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang lain. Sikap yang muncul dapat berupa sifat positif pada guru tersebut. Salah satu sikap positif yang dilakukan ketika kepuasan kerja telah diperoleh adalah disiplin kerja.

Sekolah harus dapat mengusahakan kepuasan kerja sebaik-baiknya. Untuk menciptakan disiplin kerja, Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan pendapatnya bahwa:

Ketika karyawan puas ia akan senang dan cinta kepada pekerjaannya, sehingga ia akan bermoral tinggi, meningkatkan kedisiplinannya yang pada akhirnya prestasi kerja juga akan lebih baik. Pada intinya, kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, artinya jika kepuasan kerja diperoleh maka disiplin kerja karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai maka disiplin kerja karyawan rendah. Karyawan akan termotivasi untuk datang tepat waktu ketika tempat kerjanya menyenangkan, tugas yang diberikanpun akan cepat selesai, dan karyawan akan enggan meninggalkan tempat kerja untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan tempat kerjanya.²⁹

Hal senada juga dikemukakan diutarakan oleh Sondang P. Siagian bahwa:

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat ketidakhadirannya dan berdampak pada tingginya disiplin kerja. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat ketidakhadirannya dan mengakibatkan rendahnya disiplin kerja. Dengan demikian salah cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya.³⁰

²⁹. Malayu S.P. Hasibuan, Op.Cit., p.222

³⁰. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta Aksara,2003), p.297

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Straus dan Sayless yang dikutip oleh T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* bahwa:

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri artinya pegawai yang tidak pernah memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang tidak pernah mencapai kematangan psikologis akan menjadi frustrasi, sering melamun, cepat lelah, merasa bosan, emosi tidak stabil, sering absen, tidak kerasan dalam bekerja, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. bila keadaan tersebut terus berlanjut dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.³¹

Kepuasan kerja merupakan aktualisasi diri dalam mencapai kematangan psikologis sehingga tidak mengalami kejenuhan, rasa lelah dan frustrasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut *The Cornell Studies* menunjukkan bahwa kepuasan kerja, terdiri dari: 1) pekerjaan itu sendiri (*work its self*), 2) teman sekerja (*workers*), 3) penyelia (*supervision*), 4) promosi (*promotions*), 5) gaji (*pay*)³².

Pekerjaan itu sendiri (*work its self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Teman sekerja (*workers*) merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya atau dengan pegawai lain, hubungan kerja yang baik dengan rekan sekerja dapat

³¹. T. Hani Handoko, Op.Cit, p.110

³² Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Bandung: Kencana, 2007), h.365.

membuat iklim kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penyelia (*supervisor*) sendiri berarti orang yang mengawasi, menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Promosi (*promotions*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Promosi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru untuk memperoleh prestasi kerja sehingga memperoleh kepuasan kerja. Selain promosi, gaji juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Ghiselli dan Brown ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) kedudukan, 2) pangkat, 3) umur, 4) jaminan finansial dan jaminan sosial (tunjangan), 5) mutu pengawasan. Pemberian kedudukan dan pangkat merupakan penghargaan atas hasil kerja seseorang sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Umur juga dapat menentukan kepuasan kerja karena umur produktif akan memotivasi seseorang untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga saat berusia lanjut akan mengalami kebosanan, frustrasi dan kepuasan kerjanya akan menurun. Jaminan finansial dan jaminan sosial (tunjangan) juga dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang karena tunjangan juga sebagai bentuk penghargaan akan prestasi kerja seseorang. Dalam mencapai kepuasan kerja diperlukan mutu pengawasan yang baik yang dilihat dari supervisor (kepala sekolah) yang mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya yang berhubungan dengan kompensasi yang diterima oleh guru, rekanan sekerja, suasana dan lingkungan pekerjaan, penghargaan terhadap prestasi kerja yang mengacu kepada gaji dan tunjangan, yang diterima, kerjasama antar teman sekerja, hubungan sosial antar guru, hubungan sosial antar guru dan siswa, hubungan sosial antara guru dengan kepala sekolah, kondisi fisik ruangan, sarana dan prasarana proses belajar mengajar.

2. Disiplin Kerja Guru

Pada umumnya pengertian disiplin kerja selalu dikorelasikan dengan masalah waktu dan peraturan padahal tidak hanya itu. Pengertian disiplin akan menyangkut masalah kesanggupan dari pegawai (guru) untuk menghayati aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran untuk mentaati dan melaksanakan aturan-aturan tersebut yang membawa dampak pada pembentukan disiplin kerja yang sejati.

Guru merupakan contoh dan teladan bagi anak didiknya sehingga jika gurunya disiplin anak didiknya pun akan disiplin juga. Begitu juga sebaliknya jika seorang guru tidak disiplin maka anak didiknya pun akan tidak disiplin. Oleh karena itu, masyarakat yakin bahwa guru yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia dan disiplin dalam berbagai hal baik disiplin waktu maupun disiplin dalam perbuatan. Ibrahim Bafadal mendefinisikan bahwa :

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dan memiliki hubungan yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan/taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini, guru tidak semata-mata "pengajar" yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai "pendidik" yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai "pembimbing" yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.³³

Kehidupan organisasi disiplin itu senantiasa berhubungan dengan semua aspek pekerjaan pegawai. Masalah disiplin kerja ini merupakan masalah sikap seseorang di dalam mentaati dan melaksanakan semua aturan yang berada di lingkungan organisasi sehingga membawa dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Bab 1 Tentang Ketentuan Umum : Yang dimaksud dengan guru/pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.³⁴

Pengertian yang luas, Syaiful Bahri Djamarah menyatakan bahwa "Guru tidak terbatas pada mereka yang mengajar di depan kelas dengan segala atribut dan kewajiban ataupun hak-haknya. Guru dapat diartikan pula sebagai seseorang, yang karena kemampuan dan ilmunya telah mengajari orang lain yakni murid-

³³ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Aksara Baru, 2002), p. 77

³⁴ Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, Pasal 1 Bab 1 Tentang Ketentuan Umum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), p. 18

muridnya”.³⁵ Dengan demikian, dapat diketahui guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, disekolah maupun di luar sekolah dengan segala atribut dan kewajiban atau pun hak-haknya.

Sebagai contoh dan teladan, setiap guru seharusnya dapat menanamkan disiplin secara terus-menerus bahkan harus sudah menjadi kebiasaan bagi guru dalam keseharian mereka. Pengertian disiplin akan menyangkut masalah kesanggupan dari pegawai (guru) untuk menghayati aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran untuk mentaati dan melaksanakan aturan-aturan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, I.G. Wursanto mendefinisikan ”disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau mendorong pegawai untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan”.³⁶

Definisi lain dikemukakan oleh Pandji Anoraga yang menyatakan ”disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib dan sebagai refleksi ketaatan seseorang pada peraturan dan norma-norma yang berlaku”.³⁷

Hal serupa dikatakan oleh Gauzali Saydam dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang mendefinisikan, ”disiplin merupakan sikap kesediaan

³⁵ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2000), p. 31

³⁶ I.G. Wursanto. *Manajemen Kepegawaian II* (Jakarta: Kanisius, 2000), p. 108

³⁷ Panji Anoraga, Op. Cit, p. 46

daan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya”.³⁸

Menurut The Liang Gie pengertian disiplin sebagai berikut: ”disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati”.³⁹

Menurut Moh. As’ad, kata disiplin mengandung pengertian yang luas dan sering dipakai dalam lingkungan masyarakat, keluarga, pegawai, tentara, pengusaha, dan pendidikan. Secara etimologi kata disiplin berasal dari perkataan ”dicipline” yang artinya ”pengikut atau penganut”.⁴⁰

Pengertian lain menurut etimologi disiplin berasal dari kata Discipline yang berarti murid dan disciplenary yang berarti mengenai kepatuhan. Kata itu kemudian berubah menjadi discipline yang mempunyai pengertian kepatuhan atau menyangkut tata tertib. Dengan demikian makna disiplin adalah suatu kepatuhan kepada aturan-aturan, norma-norma, patokan-patokan hukum dan tata tertib. Sedangkan menurut para ahli pengertian disiplin merupakan upaya menanamkan kesadaran pada setiap anggota tentang tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

³⁸ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p. 8

³⁹ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Nur Cahaya, 2000), p. 182

⁴⁰ Moh. As’ad, Op. Cit, p. 69

Hal ini dikemukakan oleh Hadari Nawawi yang menyatakan "Disiplin merupakan usaha untuk menanamkan kesadaran pada setiap personil tentang tugas dan tanggung jawabnya agar menjadi orang yang bersedia dan mampu memikul beban tugas yang telah diembannya sebagai kesediaan dalam bekerja".⁴¹

Menurut pendapat Sianipar yang dikutip oleh I. G. Wursanto :

Disiplin adalah cara dan gaya yang tertib dan teratur yang dikhasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan, dan sebagai kenampakan dari terhadap penghayatan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri.⁴²

Hal senada juga diungkapkan oleh Sukarna "disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur, dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung".⁴³ Sementara itu Atmosudirjo memberikan pengertian "disiplin adalah ketaatan kesadaran lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan-ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan tujuan organisasi tidak akan tercapai".⁴⁴

Disiplin juga mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

⁴¹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1999), p. 128

⁴² I. G. Wursanato, *Dasar-dasar Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Dian, 2000), p. 146

⁴³ Sukarna, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), p. 88

⁴⁴ Prajudi, Atmosudirjo, *Dasar-dasar Administrasi Niaga* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), p. 283

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, kode etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan (obedience) pada peraturan.⁴⁵

Sedangkan menurut O. Jeff Harris, Jr pengertian disiplin bahwa, *"Discipline is often defined as the process of training a worker so that he can develop self-control and so that he can become more effective in his work"*.⁴⁶

Menurut arti yang bebas disiplin dapat didefinisikan sebagai proses pelatihan pegawai sehingga ia dapat menegmbangkan dan melatih kontrol diri (pengendalian) sehingga pekerjaannya dapat menjadi lebih efektif.

Beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa pengendalian diri serta kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam upaya kesadaran menciptakan sesuatu dalam keadaan tertib, teratur, dan tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Disiplin kerja menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo dalam buku Manajemen Tenaga Kerja Indonesia didefinisikan sebagai :

⁴⁵ James A. F. Stoner, *Managemen* (Jakarta: Erlangga, 2000), p. 108

⁴⁶ O. Jeff Harris, Jr, *Managing People at work : Concepts and Cases In Interpersonal Behavior* (New York: Hamilton Publication, 2000), p. 289

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁴⁷

Pengertian serupa juga dikemukakan Alex S. Nitisemito di dalam bukunya

Manajemen Personalia, mengatakan bahwa :

Disiplin kerja yang baik memerlukan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan pegawai dan masyarakat dengan kedisiplinan, pekerjaan akan dilakukan dengan seefisien mungkin.⁴⁸

Menurut I. G. Wursanto dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar

Manajemen Personalia, mendefinisikan :

Disiplin kerja adalah menunjukkan suatu sikap ketaatan seseorang dalam bekerja terhadap atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi yang seseorang itu mengembangkan diri dalam organisasi itu di atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya unsur paksaan. Selain itu juga, disiplin kerja itu erat hubungannya dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang.⁴⁹

Salah satu contoh tindakan disiplin kerja seperti yang tertulis dalam buku

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikatakan oleh Malayu S. P Hasibuan, yakni :

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan dalam peraturan, mengerjakan tugas-tugasnya dengan

⁴⁷ B. Siswanto sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p. 291

⁴⁸ Alex. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), p. 199

⁴⁹ I. G. Wursanto, Op. Cit, p. 150

baik, mematuhi maupun mentati peraturan-peraturan, dan norma-norma yang berlaku.⁵⁰ Definisi di atas dapat digambarkan bahwa wujud kepatuhan dalam disiplin kerja bisa dilihat dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di dalam suatu organisasi seperti di sekolah maupun instansi. Peraturan-peraturan tersebut dijadikan pedoman bagi seluruh pegawai atau guru sehingga segala sesuatu yang dilakukan terarah pada ketentuan yang dianggap benar dan yang tidak merugikan siapapun.

Ada beberapa faktor disiplin yang disebutkan diatas sangat diperlukan oleh para pegawai :

- (1) Moril/semangat kerja pegawai
- (2) Kesejahteraan pegawai
- (3) Suasana kerja yang harmonis.⁵¹

Ketiga faktor disiplin yang disebutkan diatas sangat diperlukan oleh guru pegawai karena seorang pegawai atau guru akan patuh terhadap kedisiplinan kerja yang telah disepakati jika moril/semangat kerja pegawai diterima oleh mereka, kesejahteraan diterima sebagai imbalan jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi atau sekolah dan imbalan yang layak akan membuat mereka merasa bergairah dalam bekerja, serta suasana kerja yang harmonis dapat membantu mereka berbuat disiplin.

⁵⁰ Malayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), p. 190

⁵¹ Beach, D. S. *The Management Of People at Work*, (Boston: Guild of Tudors Pers, 2000), p. 35

Ketiga faktor tersebut juga merupakan usaha untuk menanamkan kesadaran pada setiap guru atau pegawai tentang tugas dan tanggung jawabnya agar menjadi orang yang bersedia dan mampu memikul tanggung jawab atas semua pekerjaannya secara maksimal. Oleh karena itu, faktor tersebut sangat diperlukan oleh setiap diri pegawai (guru) untuk meningkatkan disiplin kerja. Dalam bukunya yang berjudul *Pembinaan Guru Di Indonesia*, Ali Imron memberikan definisi "disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung terhadap dirinya sendiri, teman sejawat, dan terhadap sekolah secara keseluruhan".⁵²

Definisi ini menunjukkan bahwa seseorang guru harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar tidak melanggar tata tertib aturan yang berlaku, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Kedisiplinan seorang guru berarti "kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan norma sosial yang berlaku".⁵³

Disiplin akan berjalan dengan baik dan lancar apabila masing-masing anggota atau guru melaksanakan dengan penuh kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan dari pihak pimpinan yakni kepala sekolah. Sebab pada dasarnya atau kenyataannya guru dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari tidak mungkin diawasi secara terus-menerus karena menimbulkan suasana yang kaku dan guru akan merasa tertekan.

⁵² Ali Imron, *Op. Cit*, p. 183

⁵³ Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit*, p. 89

Pendapat serupa dikatakan oleh Soengeng menyatakan "disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban".⁵⁴ Untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai, maka diperlukan suatu indikator yang dapat mendukung terciptanya disiplin kerja tersebut. Dalam hal ini Malayu S. P. Hasibuan, menjelaskan bahwa, ada beberapa indikator yang menyebabkan timbulnya disiplin kerja pegawai, yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan. (2) Teladan pimpinan. (3) Balas jasa. (4) Keadilan. (5) Sanksi hukuman. (6) Ketegasan. (7) Hubungan kemanusiaan⁵⁵

Ketujuh faktor di atas memang menjadi kunci terwujudnya disiplin kerja seorang pegawai atau guru, yaitu tujuan yang dicapai harus jelas dan sesuai dengan kemampuan, pimpinan harus memberi contoh atau teladan yang baik kepada bawahannya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai atau guru begitu juga sebaliknya dan balas jasa yang diberikan pun harus adil, selain itu sanksi hukuman dan ketegasan serta hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Pengertian disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan dalam buku *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, adalah :

Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok, berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja dapat pula diartikan sebagai

⁵⁴ Soengeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses* (Jakarta: Pradiya Paramita, 2000), p. 23

⁵⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dasar Serta Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Gunung agung, 2000), p. 215

pengendalian (mengontrol) diri dan tingkah laku agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.⁵⁶

Menurut Werther Jr dan dikutip kembali oleh Burhanuddin A. Dalam buku *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, "Disiplin kerja adalah suatu latihan untuk mengubah, mengontrol dan mengoreksi pengetahuan, sikap/tingkah laku dan perilaku sehingga pegawai akan berusaha untuk bekerjasama dan meningkatkan kinerjanya bagi suatu organisasi atau instansi".⁵⁷

Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai pelatihan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai, berupa kepatuhan, ketaatan, dan pengendalian (mengontrol) diri dan tingkah laku agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka menumbuhkan dan mengembangkan disiplin kerja diperlukan suatu kesadaran dari para anggota organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Moenir, "dalam hal disiplin dalam bekerja apa pun obyeknya terdapat tiga faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin ialah kesadaran, keteladanan, adanya ketaatan dan pengaturan".⁵⁸

⁵⁶ Muchadarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Kanisius, 2000), p. 145

⁵⁷ Burhanuddin A, *Admnistrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1999), p. 145

⁵⁸ A. S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p. 182

Faktor kesadaran disini merupakan faktor utama, sedangkan keteladanan dan ketaatan pengaturan merupakan faktor penyerta dan penguat terhadap faktor utama. Keteladanan dan pengaturan tak akan mampu bertahan tanpa dilandasi oleh kesadaran, sebaliknya jika suda ada kesadaran maka keteladann, ketaatan dan pengaturan akan memperkuat sikap disiplin kerjanya. Seseorang atau sesuatu kelompok dapat dipaksakan unruk berdisiplin namun yang lebih baik adalah disiplin yang timbul dari kesadaran, keinsyafan, pengertian yang baik mengenai tujuan serta loyal kepada pimpinan.

Akan tetapi harus diingat bahwa kesadaran disiplin itu tidak muncul begitu saja, semua itu perlu dilakukan pembinaan disiplin. Banyak faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin. Sesuai dengan pendapat Martoyo bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin, adalah : (1) Motivasi. (2)Kesejahteraan.(3) Kepemimpinan.(4) Pendidikan dan latihan. (5) Penegakkan disiplin lewa hukum⁵⁹

Menurut Malayu Hasibuan ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu ”disiplin preventif dan disiplin korektif”. Penjelasan kedua bentuk disiplin kerja tersebut, yakni :

a Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dalam organisasi. Tujuan dasarnya adalah menggerakan pegawai. Dengan cara preventif, pegawai dapat

⁵⁹ Susilo, Martoyo, Op. Cit, p. 84

memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan, pemimpin organisasi supaya mempunyai tanggung jawab. Begitu pula pegawai harus wajib memahami semua pedoman kerja.

b Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁶⁰

Berdasarkan pendapat diatas, maka pengawasan disiplin terhadap kegiatan yang dilakukan oleh para guru perlu dilaksanakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar, karena adanya pengawasan terhadap disiplin guru maka kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan lancar.

Kecenderungan prestasi siswa di sekolah tergantung dari guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Oleh karena itu, guru dalam melaksanakan tugasnya mengajar hendaknya benar-benar penuh disiplin. Adapun ciri-ciri disiplin kerja guru menurut Inspektorat Jendra adalah sebagai berikut :

- 1) Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang sekolah setelah jam kerja selesai
- 2) Menandatangani daftar hadir

⁶⁰ Malayu S. P. Hasibuan, Op. Cit, p. 220

- 3) Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur
- 4) Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu
- 5) Melaksanakan semua tugas secara tertib dan teratur
- 6) Membuat program caturwulan
- 7) Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar
- 8) Mengikuti Upacara peringatan Hari Besar agama dan Nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah
- 9) Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengendalikan siswa
- 10) Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur
- 11) Tidak meninggalkan sekolah tanpa izin kepala sekolah
- 12) Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seijin tertulis dari pejabat yang berwenang
- 13) Melaksanakan ulangan harian minimal 3X dalam 1 caturwulan dan ulangan umum setia akhir caturwulan⁶¹

Menurut A. S. Moenir ada 3 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai atau guru, yaitu : (1) Kondisi kerja yang menarik. (2) Perlakuan yang wajar dan jujur. (3) Pengakuan dan penghargaan atas sumbangannya⁶²

Selanjutnya untuk mengukur kedisiplinan kerja guru digunakan indikator : (1) Kehadiran. (2) Ketaatan pada peraturan atau tata tertib. (3) Ketaatan pada prosedur kerja. (4) Tanggung jawab pelaksanaan tugas⁶³

⁶¹ Inspektorat Jendral, *Pengawasan Melekat dengan Segala Aspeknya di Lingkungan Depdikbud* (Jakarta: Karunia, 1999), p. 24

⁶² A. S. Moenir, Op. Cit, p. 184

⁶³ A. R. Lateinerdan. E. Levine, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan, Terjemahan Imam Soedjono* (Jakarta: Aksara Baru, 2000), p. 72

Adapun ciri-ciri disiplin kerja menurut Inspektorat Jendral sebagai berikut:

- (1) Hadir disekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang sekolah setelah jam kerja selesai. (2) Menandatangani daftar hadir. (3) Mangatur siswa⁶⁴

Menurut A. S. Moenir ada 3 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai atau guru, yaitu: (1) Kondisi kerja yang menarik. (2) Perlakuan yang wajar dan jujur. (3) Pengakuan dan penghargaan atas sumbangannya⁶⁵

Selanjutnya untuk mengukur kedisiplinan kerja guru digunakan indikator :

- (1) Ketaatan pada peraturan atau tata tertib. (2) Ketaatan pada prosedur kerja. (3) Tanggung jawab pelaksanaan tugas⁶⁶

Menurut Ali Imron dalam bukunya yang berjudul *Pembinaan Guru Di Indonesia*, tiga macam disiplin kerja guru, diantaranya :

- (1) Disiplin kerja yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Menurut konsep ini, guru disekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut saja pada perintah dan anjuran kepala sekolah tanpa banyak menyumbangkan banyak pikirannya. Guru duharuskan untuk mengiyakan saja terhadap apa yang dikehendaki Kepala Sekolah.
- (2) Disiplin kerja yang dibangun berdasarkan konsep permissive. Menurut konsep ini, guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan

⁶⁴Inspektorat Jendral, *Pengawasan melekat dengan segala aspeknya di lingkungan Depdikbud* (Jakarta: Karunia, 1999), p. 24

⁶⁵ A. S. Moenir, Op. Cit, p. 184

⁶⁶ A. R. Lateiner dan I. E. Levine, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan, Terjemahan Imam Soejono* (Jakarta: Aksara Baru, 2000), p. 72

sekolah. Aturan-aturan disekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat pada guru. Guru dibiarkan berbuat apa saja sepanjang itu menurutnya baik.

- (3) Disiplin kerja yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab. Disiplin tersebut, memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat apa saja, tetapi konsekuensinya dari perbuatan itu haruslah Ia tanggung. Konsep ini merupakan konvergensi dari konsep otoritarian dan permissive diatas. Menurut konsep kebebasan terkendali ini, guru memang diberi kebebasan, asal yang bersangkutan tidak menyalah gunakan kebebasan yang diberikan.⁶⁷

Berdasarkan tiga konsep disiplin tersebut, kemudian dikemukakan teknik-teknik alternatif pembinaan disiplin kerja guru, diantaranya :

- (1) Teknik External Control, ialah suatu teknik dimana disiplin kerja guru haruslah dikendalikan dari luar. Menurut teknik ini, guru harus terus-menerus di disiplinkan, dan kalau ditakuti dengan ancaman dan ditawari dengan ganjaran. Ancaman diberikan kepada guru yang tidak disiplin, sementara ganjaran diberikan kepada guru yang tidak disiplin, sementara ganjaran diberikan kepada guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi.
- (2) Teknik Inner Control atau internal kontrol adalah teknik dimana disiplin kerja guru haruslah dikendalikan dari dalam. Teknik ini mengupayakan agar guru dapat mendisiplinkan diri mereka sendiri. Guru disadarkan akan arti

⁶⁷ Ali. Imron, Op. Cit, p. 185

pentingnya disiplin. Sesudah sadar ia akan mawas diri dan berusaha mendisiplinkan dirinya sendiri dalam bekerja. Jika teknik ini dapat dikembangkan dengan baik, maka akan mempunyai kekuatan yang lebih hebat.

- (3) Teknik Cooperative Control, menurut teknik ini antara Kepala Sekolah dengan guru harus saling bekerja sama dengan baik dalam menegakkan kedisiplinan. Kepala Sekolah dan guru lazimnya membuat kontrak perjanjian yang berisi aturan-aturan kedisiplinan yang harus ditaati dan dibuat bersama-sama.⁶⁸

Menurut A. R. Lateiner dan I. E. Levine untuk mengetahui adanya kedisiplinan kerja baik pegawai maupun guru dalam keseharian mereka, yakni :

Disiplin sejati itu bila para pegawai datang ke kantor atau sekolah dengan teratur dan tepat waktunya. Apabila berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan perlengkapan dan fasilitas yang disediakan dengan hati-hati, apabila bekerja mengikuti cara kerja yang ditentukan kantornya atau organisasi tempat mereka bekerja, dan apabila menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.⁶⁹

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin merupakan ekspresi kedewasaan sebagai suatu sikap tanggung jawab terhadap tingkah laku sendiri.

⁶⁸ Ibid, p. 186

⁶⁹ A. R. Lateiner dan I. E. Levine, Op. Cit, p. 72

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan disiplin kerja guru adalah perilaku dan taat terhadap pekerjaan atau suatu keadaan tertib, teratur, dan sikap bertanggung jawab yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya disekola, tunduk pada peraturan, dan tata tertib yang berlaku dalam sekolah dengan senang hati. Tanpa ada pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

B. Kerangka Berpikir

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh faktor manusia yang bekerja didalamnya. Pada umumnya bekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja baik secara materiil maupun secara psikologis. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan manusia, kepuasan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai. Demikian halnya dalam bekerja, setiap manusia akan selalu menginginkan keadaan yang sedapat mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya. Oleh karena itu, wajar dan beralasan bila kepuasan kerja selalu dijadikan tuntutan.

Timbulnya kepuasan dalam bekerja, seorang guru yang tanpa sadar dalam keseharian mereka akan tercipta dengan sendirinya suatu disiplin kerja. Disiplin dalam bekerja akan berjalan dengan baik dan lancar apabila mereka melaksanakan dengan penuh kesadaran bukan karena adanya unsure paksaan dari pihak pimpinan yakni Kepala Sekolah.

Seorang guru mempunyai kebutuhan yang perlu dipenuhi oleh organisasi tempat mereka bekerja. Guru mempunyai hak untuk mendapatkan imbalan yang layak bagi materiil maupun non materiil. Apabila guru merasa tidak puas dengan aspek pekerjaannya maka akan menimbulkan kurang kebahagiaan yang akhirnya mengakibatkan turunnya semangat kerja guru dan akhirnya disiplin kerja mereka menurun.

Kepuasan kerja dari para guru telah terpenuhi maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif dapat berupa tersedianya sarana pendidikan yang menunjang pembelajaran dan adanya komunikasi yang baik antar guru dan Kepala Sekolah. Jadi, dapat dikatakan dari kepuasan kerja yang didapat oleh guru, maka dilihat disiplin kerjanya apakah program kerja yang telah dibuatnya dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

Suatu disiplin kerja yang baik itu mutlak diperlukan di dalam setiap organisasi tidak terkecuali sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal, karena pada dasarnya setiap individu lainnya jika ingin tujuan organisasinya itu terwujud dengan baik, suatu organisasi dalam hal ini sekolah tidak mungkin dapat ditempuh secara sendiri-sendiri, individu hanya akan lebih berarti atau berperan jika dapat bekerjasama didalam kelompoknya.

C. Perumusan hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang menjadi landasan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut: “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru”. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja guru. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang diperoleh maka akan semakin rendah pula disiplin kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan fakta yang valid dan dapat dipercaya (reliabel) mengenai apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru pada SMAN 4 Jakarta Pusat.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN 4 Jakarta Pusat yang beralamat di JL. Batu No.2 Gambir, Jakarta Pusat. Alasan dipilihnya sekolah ini karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah terfavorit dan mengalami kemajuan serta perkembangan yang cukup bagus dari tahun ke tahun.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yakni dari bulan November 2010 sampai dengan Desember 2010. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

- a) Tahap persiapan, meliputi :
 - Studi pendahuluan
 - Penyusunan proposal skripsi dan seminar
- b) Tahap pelaksanaan penelitian, meliputi :
 - Persiapan penelitian dan penyusunan angket
 - Uji coba angket
 - Penyebaran dan pengumpulan data
- c) Tahap pengolahan data dan penulisan hasil penelitian
 - Perhitungan dan analisis data
 - Penulisan hasil penelitian

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Kerlinger mengemukakan bahwa:

Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel.⁷⁰

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah “untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa erat hubungan serta

⁷⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV alfabeta, 2004), p.71

berarti atau tidaknya hubungan tersebut”⁷¹. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat seberapa jauh hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁷² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SMAN 4 Jakarta Pusat yang berjumlah 42 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus artinya seluruh populasi akan dijadikan sampel, yaitu sebanyak 42 sampel⁷³.

E. Instrumen penelitian

1. Disiplin Kerja Guru (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja guru adalah perilaku patuh dan taat terhadap pekerjaannya atau suatu keadaan tertib, teratur, dan sikap bertanggung jawab yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah, tunduk pada peraturan, dan tata tertib yang berlaku dalam sekolah dengan senang hati, tanpa ada pelanggaran

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*, (Jakarta:Rineka Cipta,2002), p.239

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2007), p. 90

⁷³ Sugiono, *metoda penelitian bisnis* (Bandung : CV. Alfabeta 2004)

yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

b. Definisi Operasional

Mengukur variabel disiplin kerja guru, digunakan instrumen berupa kuesioner dengan model skala likert sebanyak 40 butir pertanyaan yang mencerminkan indikator disiplin kerja guru yaitu dilihat melalui indikator beserta sub indikatornya, yakni ketaatan pada peraturan, yaitu datang dan pulang tepat waktu, masuk dan keluar kelas tepat waktu, kepatuhan pada peraturan, teratur dan tertib dalam bekerja, dan kesadaran untuk mematuhi peraturan dari pimpinan. Sedangkan indikator yang lain adalah tanggung jawab, yaitu mengontrol tingkah laku, melaksanakan tugas dengan baik, berusaha mencapai hasil yang maksimal, dan menerima sanksi.

c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang drop setelah dilakukan uji coba validitas dan reabilitas serta analisis butir dan juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan indikator-indikator kisi-kisi instrumen disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
(Disiplin Kerja)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
Ketaatan pada peraturan	a. Datang dan pulang tepat waktu	1,2,3,4,5	-	1,2,3,4,5
	b. Masuk dan keluar kelas tepat waktu	6,7,8	-	6,7,8
	c. Kepatuhan pada peraturan	9,10,11,12,13,14,15	14	9,10,11,12,13
	d. Teratur dan tertib dalam bekerja	16,17,18	-	15,16,17
	e. Kesadaran untuk mematuhi peraturan dari pimpinan	19,20,21,22,23,24,25,26,27	-	18,19,20,21,22,23,24,25,26
Tanggung jawab	a. Mengontrol tingkah laku	28,29,30	29	27,28
	b. Melaksanakan tugas dengan baik	31,32,33,34,35	-	29,30,31,32,33
	c. Berusaha mencapai hasil yang maksimal	36,37	-	34,35
	d. Menerima sanksi	38,39,40	38	36,37

Pengisian skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai serta nilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawaban sebagai berikut:

Tabel III.2**Skala penilaian untuk instrumen penelitian Variabel Y**

No	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	SL = Selalu	5	1
2	SR = Sering	4	2
3	KD = Kadang-kadang	3	3
4	HTP = Hampir Tidak Pernah	2	4
5	TP = Tidak Pernah	1	5

d. Validasi Instrumen Disiplin Kerja

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert. Instrumen mengacu pada indikator-indikator variabel disiplin kerja seperti terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja guru.

Tahap berikutnya konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel disiplin kerja guru sebagaimana tercantum pada kisi-kisi tabel III.1.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁷⁴

$$r_{it} = \frac{\sum x_i . x_t}{\sqrt{\sum X_i^2 . X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien Korelasi

X_i : Skor X

$\sum X_i$: Jumlah Skor data x

X_t : Jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$: Skor Total sampel

$\sum X_i X_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop. Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :⁷⁵

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir instrumen

S_i^2 = Varians butir

S_t^2 = Varians total

⁷⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1996), p.191

⁷⁵ Suharsimi Arikunto., *op. cit*, p.191.

Varians butir dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁷⁶

$$S_i^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Sedangkan varians total dicari dengan rumus sebagai berikut:⁷⁷

$$S_t^2 = \frac{\sum xt^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Keterangan:

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$\sum Xt^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap total soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

2. Kepuasan kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya yang berhubungan dengan kompensasi yang diterima oleh guru, rekanan sekerja, suasana dan lingkungan pekerjaan, penghargaan terhadap prestasi kerja yang mengacu kepada gaji dan tunjangan, yang diterima, kerjasama antar teman sekerja, hubungan sosial antar guru, hubungan sosial

⁷⁶ Djaali, et.al, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta, PPS UNJ, 2000), p.17

66. Suharsimi Arikunto, *loc. cit*

antar guru dan siswa, hubungan sosial antara guru dengan kepala sekolah, kondisi fisik ruangan, sarana dan prasarana proses belajar mengajar.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja guru adalah total skor yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan model skala likert yang pernyataan diajukan kepada responden mengacu kepada dimensi tentang kepuasan kerja guru yakni kompensasi yang diterima oleh guru, rekanan sekerja, suasana dan lingkungan pekerjaan, penghargaan terhadap prestasi kerja yang mengacu kepada indikator tentang gaji, tunjangan, teman sekerja, hubungan sosial antar guru, hubungan sosial antar guru dan siswa, hubungan sosial antara guru dengan kepala sekolah, kondisi fisik ruangan, sarana dan prasarana proses belajar mengajar.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Kisi-kisi yang mengukur lingkungan keluarga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Kepuasan Kerja)

Dimensi	Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
Kompensasi yang diterima oleh guru	a. Gaji	31,32,33	-	27,28,29
	b. Tunjangan	34,35,36,37,38	37	30,31,32
Rekan kerja	a. Kerjasama teman sekerja	13,14,15,16,17,18,19,20	17	11,12,13,14,15,16
Suasana dan lingkungan kerja	a. Hubungan sosial antar guru	13,14,15,16,17,18,19,20	17	11,12,13,14,15,16
	b. Hubungan sosial guru dengan murid	21,22	-	18,19
	c. Hubungan sosial guru dengan Kepala Sekolah	23,24,25,26	-	20,21,22,23
	d. Kondisi fisik ruang kerja dan kelas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	5,10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	e. Sarana dan prasarana kegiatan belajar mengajar	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	5,10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Penghargaan terhadap prestasi kerja	a. Promosi jabatan	39	-	33

Mengisi kuesioner model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap item jawaban bernialai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel III.4

Tabel III.4
Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja

No	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	SP = Sangat Puas	5	1
2	P = Puas	4	2
3	KP = Kurang Puas	3	3
4	TP = Tidak Puas	2	4
5	STP= Sangat Tidak Puas	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert. Instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari

variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada kisi-kisi table III.3. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:⁷⁸

$$r_{hitung} = \frac{\sum x_i . x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

R_{hitung} = koefisien antara skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya untuk menghitung realibilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*⁷⁹ yaitu:

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

⁷⁸ Pudji Mulyono, Loc.Cit.,

⁷⁹ Sugiyono, Loc.,Cit., p.365.

Keterangan :

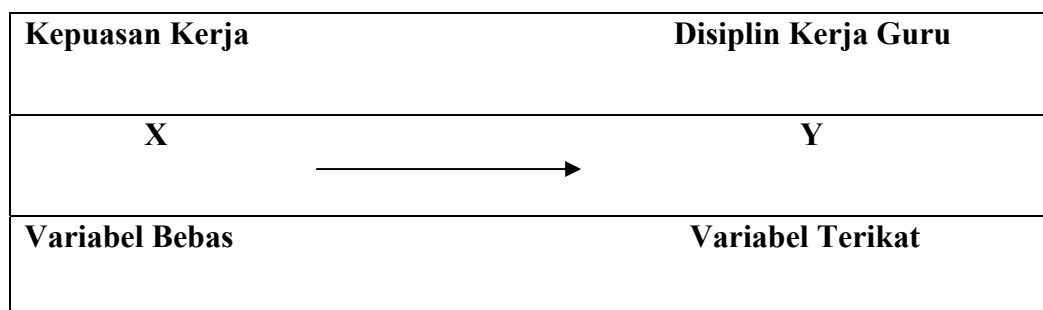
r_{ii} = Realibilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum S_1^2$ = Jumlah varians butir
 S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :⁸⁰

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel penelitian yaitu kepuasan kerja X dan disiplin kerja sebagai variabel Y, konstelasi antar variabel ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Menunjukkan arah pengaruh

⁸⁰ Sugiyon., Ibid.,

G. Teknik Analisis Data

1. Mencari persamaan regresi dan koefisien korelasi⁸¹

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X).⁸² Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁸³

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Konstanta

$\hat{Y}$: Persamaan regresi

⁸¹ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Penerbit Tarsito, 2002) p.312

⁸² Sugiyono, *op. cit.*, p.236

⁸³ Boediono dan Wayan Koster, *Teori dan Implikasi Statistika dan Probabilitas* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), p.172-173

b. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :⁸⁴

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan

$(\alpha) = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah :⁸⁵

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

⁸⁴ Sugiyono, *op. cit.*, p.212

⁸⁵ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), p.466

Keterangan :

$F(Z_i)$ = peluang baku

$S(Z_i)$ = proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) $<$ L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Koefisien Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik :

$H_o : \beta \leq 0$

$H_i : \beta > 0$

Kriteria Pengujian :

Tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_o .

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, persamaan regresi dinyatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel III.5

Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2	-	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-		$F_o > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	$F_o < F_t$
Galat Taksiran	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		Maka Regresi Linier

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus : ⁸⁶

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

$H_o: \rho \leq 0$

$H_i: \rho > 0$

Kriteria Pengujian :

Terima H_o apabila $t_{hitung} < t_{label}$, tolak H_o apabila $t_{hitung} > t_{label}$, maka hipotesis diterima. Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2$. Jika $t_{hitung} > t_{label}$, maka tolak H_o dan berarti koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang positif.

⁸⁶ Sugiyono, *op. cit.*, p.214

d. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (partisipasi anggota) ditentukan X (efektivitas pembinaan) dengan menggunakan rumus :⁸⁷

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r_{xy}^2 = koefisien korelasi product moment

⁸⁷ Sudjana, *op. cit.*, p.369

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi

1. Deskripsi SMA Negeri 4 Jakarta

SMA Negeri 4 Jakarta adalah salah satu Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang terletak di Jalan Batu no.3 Gambir Jakarta Pusat. Lokasi sekolah terletak di lingkungan yang cukup strategis, tidak langsung berbatasan pada jalur lalu lintas ramai tetapi berada di lingkungan gedung-gedung perkantoran. SMA Negeri 4 Jakarta berdiri pada tahun 1951. Pada saat itu pemerintah Indonesia memberikan tempat rehabilitasi tawanan perang yang terletak di Gang Batu untuk dijadikan tempat belajar. Dan pada tahun 1964 SMA Gang Batu berganti nama menjadi SMA Negeri 4 Jl. Batu, pada saat itulah lahir lambang SMA Negeri 4 yaitu: Suddharma Pundarika yang diciptakan oleh Bapak Muharam guru menggambar dan Bapak Amin Situmeang (Bapak Ronggur). SMA Negeri 4 juga mempunyai slogan/motto : Iman Ilmu Amal SMA 4 Jaya yang dicetuskan pada tahun 1968 pada masa kepemimpinan Bpk.Soegiono Soegito. Sama halnya lambang SMA Negeri 4, Motto inipun ternyata menjadi motivasi berkembang dan berkibarnya prestasi SMA Negeri 4 hingga sekarang.

Ukuran luas tanah sekolah mencapai 4679 m², SMAN 4 merupakan salah satu SMA unggulan di Jakarta dengan jumlah siswa sebanyak 602 siswa dan jumlah guru sebanyak 42. SMA ini memiliki 17 kelas yang terdiri dari kelas X terdiri dari 5 kelas, kelas XI (3 kelas IPA dan 3 kelas IPS), dan 6 kelas XII (3 kelas IPA dan 3 kelas IPS).

SMAN 4 Jakarta Pusat memiliki visi dan misi sebagai berikut: **VISI** SMAN 4 Jakarta Pusat meningkatkan pembaharuan, pembelajaran dan bimbingan bagi siswa. **MISI** SMAN 4 Jakarta Pusat Untuk menghadapi era globalisasi dalam segala bidang misi, SMA N 4 Jakarta Pusat adalah : Menjadi sekolah terbaik di DKI Jakarta yang setara dengan sekolah-sekolah unggulan lainnya.

2. Deskripsi Responden

a. Umur Responden

Pada SMAN 4 Jakarta Pusat rata-rata umur responden berkisar antara 20-60 tahun. Hal ini akan diperjelas dengan tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Umur Responden

No	Umur	Jumlah Guru
1	20-30 tahun	7
2	31-40 tahun	24
3	41-50 tahun	15
4	51-60 tahun	2

Sumber: data primer yang diolah tahun 2010

Tabel diatas menunjukkan bahwa umur responden 20-30 tahun sebanyak 7 orang, 31-40 tahun sebanyak 24 orang, 41-50 tahun sebanyak 15 orang, 51-60 tahun sebanyak 2 orang.

b. Pendidikan terakhir

Responden dalam penelitian ini lebih banyak guru yang berpendidikan S1 dibandingkan dengan S2. Lebih jelas akan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Guru
1	S1	38
2	S2	4

Sumber: data primer yang diolah tahun 2010

Tabel diatas menunjukan bahwa responden yang berpendidikan S1 berjumlah 38 sedangkan yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang.

c. Gaji Responden

Gaji Responden dalam penelitian ini berkisar Rp. 2.500.000-Rp.3.500.000 yaitu sebanyak 12 orang. Lebih jelas akan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Gaji Responden

No	Kisaran	Jumlah Guru
1	Rp.500.000- Rp.1.500.000	7
2	Rp.1.500.000-Rp.2.500.000	8
3	Rp. 2.500.000-Rp.3.500.000	12
4	Rp.3500.000-Rp.4.500.000	8
5	>Rp.4.500.0000	7

Sumber: data primer yang diolah tahun 2010

Tabel diatas menunjukan bahwa responden lebih dominan memiliki penghasilan berkisar antara Rp. 2.500.000 - Rp. 3.500.000 sebanyak 12 orang.

d. Domisili Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berdomisili di berbagai daerah yang berbeda-beda, namun sebagian besar berada disekitar daerah Jakarta Pusat.

Tabel IV.4
Domisili Responden

No	Domisili Responden	Jumlah Guru
1	Jakarta Timur	8
2	Jakarta Pusat	11
3	Jakarta Utara	2
4	Jakarta Selatan	4
5	Bekasi	5
6	Tangerang	3
7	Depok	1

Sumber: data primer yang diolah tahun 2010

Tabel diatas menunjukan bahwa responden lebih banyak yang berdomisili di jakarta pusat dengan jumlah 11 guru.

B. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut kepuasan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja guru sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki 35 pernyataan dalam instrumen penelitian, yang terbagi kedalam empat dimensi yaitu kompensasi yang diterima oleh guru, rekanan kerja, suasana dan lingkungan kerja, penghargaan terhadap prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja yaitu gaji, tunjangan, kerjasama teman sekerja, hubungan sosial antar guru, hubungan sosial antara guru dengan murid, hubungan sosial antara guru dengan Kepala Sekolah, kondisi fisik ruang kerja & kelas, sarana & prasarana kegiatan belajar mengajar, promosi jabatan.

Kepuasan kerja (variabel X) diperoleh dari angket yang di isi oleh 42 guru. Berdasarkan jumlah kuesioner diperoleh nilai skor teoritik yaitu 35 sampai 175, sedangkan skor empirik antara 111 (nilai terendah) sampai dengan 158

(nilai tertinggi), skor rata-rata sebesar 134,93, jika dibandingkan dengan skor teoritik tertinggi maka didapat $= 134,93/175 \times 100\% = 77,1\%$, sehingga kepuasan kerja guru pada SMAN 4 Jakarta Pusat tergolong tinggi. Varians sebesar 130.007 dan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 11.402.

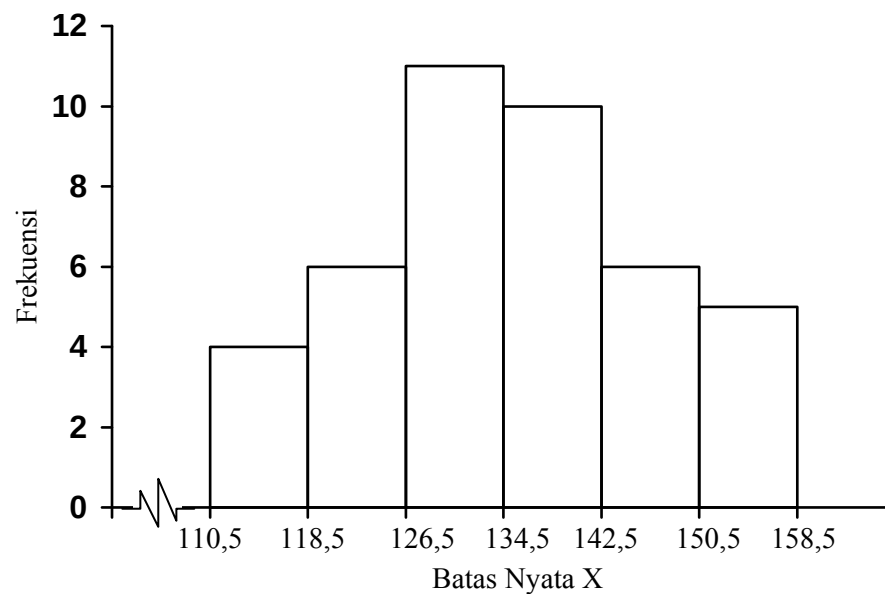
Distribusi frekuensi data Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel IV.5 di bawah ini. Diketahui rentang skor 47, kelas interval 6, dimana untuk mendapatkan banyak interval ini dicari dengan rumus Strugess ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas 8.

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
111 – 118	110,5	118,5	4	9,5%
119 – 126	118,5	126,5	6	14,3%
127 – 134	126,5	134,5	11	26,2%
135 – 142	134,5	142,5	10	23,8%
143 – 150	142,5	150,5	6	14,3%
151 – 158	150,5	158,5	5	11,9%
Jumlah			42	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2010

Untuk mempermudah penafsiran dan Data Kepuasan Kerja maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram berikut :



Gambar IV.1

Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV. 1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kepuasan Kerja yaitu 11 terletak pada interval kelas ke 3(tiga) antara 127 - 134 dengan frekuensi relatif sebesar 26,2%, dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas ke- 1 yakni antara 111 -118 dengan frekuensi relatif sebesar 9.5 %. (terlampir). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 4 Jakarta Pusat yaitu tinggi.

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin Kerja Guru diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan model skala likert sebanyak 37 pernyataan yang diisi oleh 42 responden yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas.

Variabel disiplin kerja guru terbagi kedalam dua indikator yaitu Ketaatan Pada Peraturan (Sub indikator Datang dan Pulang Tepat Waktu, Masuk dan Keluar Kelas Tepat Waktu, Kepatuhan Dalam Peraturan, Teratur dan Tertib Dalam Bekerja, Kesadaran Untuk Memenuhi Peraturan Dari Pimpinan) indikator Tanggung Jawab (Sub indikator Mengontrol Tingkah Laku, Melaksanakan Tugas Dengan Baik, Beursaha Mencapai Hasil Yang Maksimal, Menerima Sanksi)

Data Disiplin Kerja Guru diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert dengan 37 pernyataan dan diisi oleh 42 orang responden yang merupakan seluruh guru SMA Negeri 4 Jakarta Pusat, dari kuesioner dapat diketahui skor teoritik yaitu 37 sampai 185, hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel disiplin kerja guru antara 114 (nilai terendah) sampai dengan 155 (nilai tertinggi), skor rata-rata sebesar 135.31, jika dibandingkan dengan skor teoritik tertinggi maka : $135,31/185 \times 100\% = 73,14\%$, sehingga disiplin kerja tergolong sedang. Varians sebesar 102.951 dan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10.146.

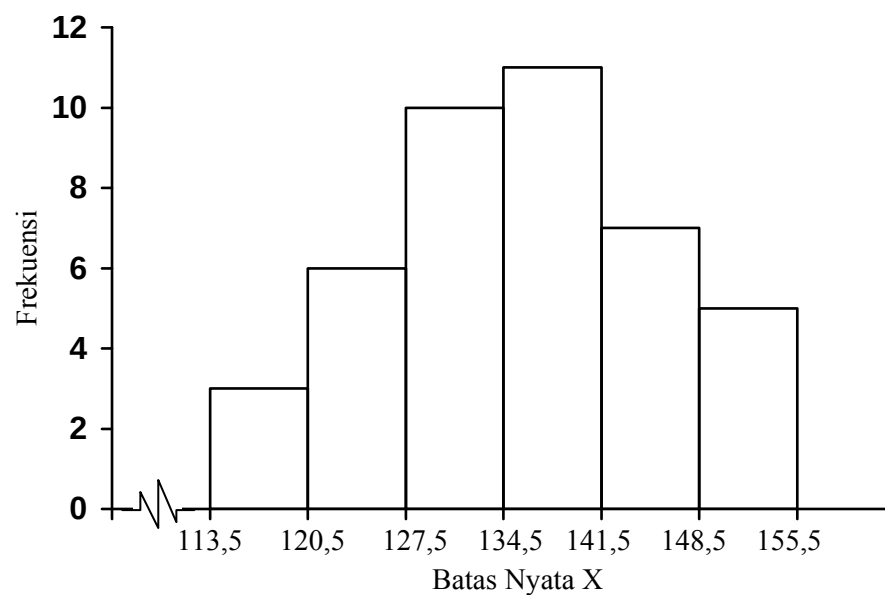
Distribusi frekuensi data disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini. Diketahui rentang skor 41, kelas interval 6, dimana untuk mendapatkan banyak interval ini dicari dengan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas 7.

TABEL IV. 6
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru
(Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
114 – 120	113,5	120,5	3	7,1%
121 – 127	120,5	127,5	6	14,3%
128 – 134	127,5	134,5	10	23,8%
135 – 141	134,5	141,5	11	26,2%
142 – 148	141,5	148,5	7	16,7%
149 – 155	148,5	155,5	5	11,9%
Jumlah			42	100%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2010

Untuk mempermudah penafsiran dan Data Disiplin Kerja Guru maka data dapat digambarkan dalam grafik histrogram berikut :



Gambar IV.2

Grafik Histrogram Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Disiplin Kerja Guru yaitu 11 terletak pada interval kelas ke 4 antara 135-141 dengan frekuensi relatif sebesar 26.2 %, dan frekuensi terendahnya adalah 3 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 114-120 dengan frekuensi relatif masing-masing sebesar 7.1 %.(Proses perhitungan pada lampiran 25) Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Guru Pada SMA Negeri 4 Jakarta Pusat tinggi.

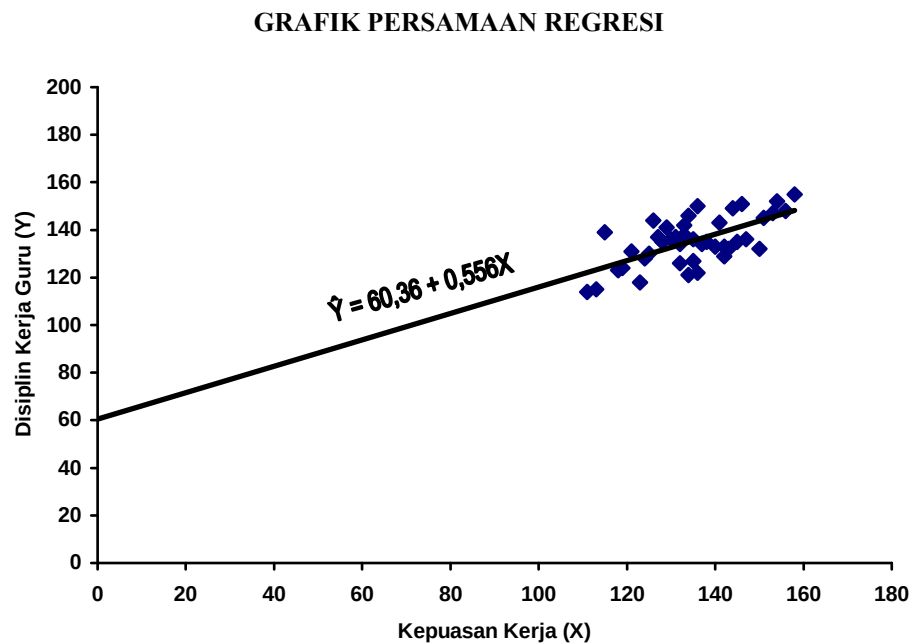
C. Analisis Data

1. Perhitungan Koefisien Regresi

Persamaan regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja Guru (Y) yang dibentuk melalui perumusan persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan tabel ANAVA.

Berdasarkan data analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru menghasilkan koefisien korelasi regresi ($b = 0.5695$) dan konstanta ($a = 58.10$). dengan demikian bentuk hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 58.10 + 0.5695X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 32).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 58.10 + 0.5695X$ dapat dilukiskan pada grafik IV.3 Berikut:



Gambar IV.3

Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 60.36 + 0.556X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas galat taksir dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksir regresi X atas Y berdistribusi normal atau tidak serta untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh. Pengujian normalitas galat taksiran X atas Y dilakukan dengan uji Lilifos pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), dengan kriteria pengujian berdistribusi normal, apabila $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal

Hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai Lo sebesar 0.074 sedangkan angka kritis Lt pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 42$ diperoleh angka

0.137. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal di mana $Lo (0,074) < Lt (0.137)$

b. Uji Kelinearan Regresi

Langkah selanjutnya diadakan pengujian kelinearan regresi untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier. Dengan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dari hasil perhitungan uji kelinearan regresi dengan menggunakan tabel ANAVA dengan dk pembilang 32 dan dk penyebut 8 pada taraf kesalahan 5% diperoleh nilai ($F_h = 0,75$) dan ($F_t = 3.38$). maka koefisien regresi dengan nilai ($F_h = 0.75$) dan ($F_t = 3.38$) linier atau dengan kata lain persamaan regresi ($\hat{Y} = 60.36 + 0.556X$) berbentuk linier. Untuk mempermudah penafsiran dapat dilihat pada tabel IV.3. (proses perhitungan lihat lampiran 40).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Hipotesis yang diharapkan adalah hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru adalah berarti atau signifikan.

a. Uji Keberartian Koefisien Regresi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Hipotesis yang diharapkan adalah hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru adalah berarti atau signifikan. Dengan kriteria pengujian tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, regresi dikatakan berarti. Dari hasil perhitungan uji keberartian regresi dengan menggunakan tabel ANAVA

dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 42 pada taraf kesalahan 5% diperoleh nilai ($F_h = 28.45$) dan ($F_t = 4.08$). maka koefisien regresi ($F_h = 28.45$) > ($F_t = 4.08$), berarti atau dengan kata lain ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru. (proses perhitungan lihat lampiran 39)

Untuk mempermudah dalam penafsiran, maka kelinearan dan keberartian koefisien regresi dapat dilihat pada tabel IV.3

Tabel IV. 7
Tabel ANAVA Untuk Pengujian
Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi
Kepuasan Kerja (X) dengan Disiplin Kerja Guru (Y)
($\hat{Y} = 60.36 + 0.556X$)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	42	773185.00			
Regresi (a)	1	768964.02			
Regresi (b/a)	1	1754.25	175.25	28.45	4.08
Sisa	40	2466.73	61.67		
Tuna Cocok	32	1673.73	52.30	0.53	3.38
Galat Taksiran	8	793.00	99.13		

*) : Regresi berarti $F_{hitung} (28.45) > F_{tabel} (4.08)$

^{ns}) : Regresi linier $F_{hitung} (0.53) < F_{tabel} (3.38)$

b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru”. Dalam pengujian hipotesis penelitian dilakukan uji keberartian koefisien korelasi. Untuk menguji keberartian hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05, dk (n-2). Hipotesis objektif (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Kepuasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja Guru (Y), dan hipotesis alternatif (H_i) menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara Kepuasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja Guru (Y). Kriteria pengujian adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian keberartian koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X) dan Disiplin Kerja Guru (Y), didapat $t_{hitung} = 5.27$ (proses penghitungan pada lampiran 36), dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (42 – 2) = 40 sebesar 1,68. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya Kepuasan mempunyai hubungan yang berarti dengan Disiplin Kerja Guru.

4. Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan dan keeratan antara variabel X dan Variabel Y. Perhitungan koefisien korelasi ini menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh besar $r_{xy} = 0.640$ (proses perhitungan lihat pada lampiran

43). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru.

5. Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi disebabkan oleh perubahan variabel X Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Disiplin Kerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 41,56 Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja 41.56% ditentukan oleh Disiplin Kerja Guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.(proses perhitungan lihat pada lampiran 45)

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, rata-rata skor skor disiplin kerja guru (Y) adalah sebesar 135,31 artinya dari skor rata-rata tersebut jika dibandingkan dengan hasil skor teoritik tertinggi yaitu $(5 \times 37 = 185 \times 100\%)$ adalah 73,14 (kategori sedang) maka dapat terlihat bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang positif, erat dan signifikan dengan Disiplin Kerja Guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi/baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Disiplin Kerja Guru yang ditunjukkan dengan regresi ($\hat{Y} = 60,36 + 0.556X$), artinya setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan disiplin kerja guru sebesar 0.556X pada konstanta 60.36. Hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh 0.4156, atau nilai persentase 41.56%. Hal

ini berarti bahwa disiplin kerja guru sebesar 41,56% ditentukan oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan itu maka dapat diinterpretasi bahwa kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja guru atau semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja guru dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja guru.

Hasil perhitungan presentasi Means atau rata-rata dari dua variabel X dan variabel Y, ternyata variabel (X) kepuasan kerja sebesar 40,96% dan variabel (Y) disiplin kerja guru yaitu sebesar 59,04% sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMAN 4 Jakarta Pusat adalah tinggi.

D.Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang peneliti temui ketika melakukan penelitian, diantaranya adalah:

- a. Peneliti hanya meneliti variabel Kepuasan Kerja, namun sesungguhnya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja Guru diantaranya semangat kerja, pemberian kompensasi, lingkungan kerja, pribadi masing-masing guru, fasilitas mengajar dan perlakuan terhadap guru.

- b. Populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMA Negeri 4 Jakarta. Hal tersebut dikarenakan setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan pengukuran yang berbeda dalam menilai disiplin kerja.
- c. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada SMA Negeri 4 Jakarta Pusat dan tidak dapat digeneralisasikan pada Sekolah Menengah Atas lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu Hasil perhitungan uji liliefors disimpulkan bahwa galat taksiran Y dan X berdistribusi normal. Untuk hasil uji keberartian regresi kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru dapat disimpulkan bahwa model regresi berarti.

Untuk hasil perhitungan linieritas yang telah dilakukan disimpulkan bahwa regresi linier. Uji keberarti korelasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi sebesar 41.56% terhadap tingginya disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja guru. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan tinggi disiplin kerja guru. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang diperoleh, maka akan semakin rendah pula disiplin kerja guru.

B. Implikasi

Kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan seorang guru ternyata mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap disiplin kerja guru. Implikasinya adalah dengan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Jika kepuasan kerja telah diperoleh oleh guru dalam sekolah maka akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Meningkatnya disiplin kerja guru ini timbul karena adanya faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja merupakan hasil interaksi faktor internal dan faktor eksternal dalam pekerjaan. Sikap disiplin sangat dipengaruhi oleh apa yang diperoleh dari lingkungan sekolah tempat guru tersebut bekerja dan yang tidak kalah pentingnya adalah ada atau tidaknya suasana atau situasi dalam lingkungan sekolah tersebut yang menyebabkan guru tersebut mau dan terlibat secara sadar untuk bisa disiplin.
- 2) Peraturan sanksi yang tegas bagi para guru. Peraturan yang mengikat guru dalam bekerja sangat penting, tanpa adanya peraturan maka guru akan bekerja semaunya. Begitu pula tanpa adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan maka guru akan melakukan banyak kesalahan, karena adanya perasaan bahwa kesalahan apapun yang mereka lakukan tidak akan mempengaruhi pekerjaan. Peraturan yang dibuat oleh sekolah harus bisa menunjukkan bahwa sekolah harus bisa membuat guru

merasa memiliki sekolah tersebut sehingga mereka akan dengan senang hati bekerja untuk kemajuan sekolah.

- 3) Sistem dan lingkungan sekolah yang ada, tidak menunjang guru untuk bersikap lebih disiplin, maka dari itu upaya peningkatan kualitas kerja guru perlu dilakukan dengan mengembangkan semangat dan kesadaran untuk berdisiplin dalam bekerja. Guru harus dilatih agar memiliki sikap disiplin yang tinggi baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, dan pekerjaannya dalam mencapai kemajuan sekolah pun akan mudah dicapai.
- 4) Penerapan sikap positif pada guru dapat mempengaruhi disiplin kerja guru, diantaranya fasilitas dan ruang istirahat serta kondisi fisik ruangan, dan hubungan sosial dengan siswa, guru dan Kepala Sekolah.
- 5) Perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri, yakni sebagai guru dan balas jasa yang telah diterima para guru dengan sewajarnya dan layak akan mempengaruhi sikap disiplin kerja para guru tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan sekolah.
- 6) Upaya pembinaan dan pengembangan disiplin kerja guru di sekolah hendaknya tidak melibatkan aspek kepuasan. Peningkatan disiplin kerja guru harus diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja baik material maupun non material. Dan sebaliknya, peningkatan kepuasan kerja sedapat mungkin dapat mendorong untuk peningkatan disiplin kerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat dilaksanakan untuk meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu : SMA Negeri 4 Jakarta Pusat harus dapat mempertahankan dan selalu berusaha meningkatkan disiplin kerja guru. Salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan guru.

SMA Negeri 4 Jakarta Pusat sebagai sekolah yang cukup terkenal akan prestasinya, perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia gurunya antara lain dengan memotivasi mereka agar bekerja secara optimal dan berdisiplin dalam bekerja, salah satunya dengan cara memberikan penghargaan dan penilaian yang wajar sebagai dorongan untuk meningkatkan disiplin kerja para gurunya.

Kepala Sekolah sebagai Pimpinan dari SMAN 4 Jakarta Pusat harus selalu memantau hasil kerja setiap para guru agar dapat terlihat disiplin kerja yang dimiliki mereka. SMAN 4 Jakarta Pusat harus memperhatikan hal-hal yang dapat menambah disiplin gurunya seperti adanya peraturan yang tegas, jelas dan tepat, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka melalui kondisi ruangan, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, dan hubungan sosial yang baik diantara sesama guru, siswa, dan Kepala Sekolah.

Adanya pengembangan sarana dan prasarana kerja, guna memotivasi guru agar lebih berdisiplin dalam bekerja. Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, karena keterbatasan sampel. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan penelitian selanjutnya lebih memperluas sampel penelitian selanjutnya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ditha Marita Riastanty, lahir di Indramayu pada tanggal 3 Januari 1988. Yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari Ayah yang bernama Harry Ristanto dan Ibu Ida Virgonita. Memulai pendidikan di SDN Duren X Bekasi pada tahun 1994 dan lulus pada tahun 2000.

Kemudian Melanjutkan ke SLTP PGRI I Bekasi pada tahun 2000 dan lulus pada tahun 2003. Setelah itu melanjutkan ke SMK Ananda Bekasi pada tahun 2003 dan lulus pada tahun 2006. setelah itu peneliti melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Negeri Jakarta Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi pada tahun 2006 melalui jalur PENMABA. Selama perkuliahan Peneliti bertempat tinggal di Pulau Sawu I No. 381 RT 07 RW 10 Kelurahan Aren Jaya Bekasi Timur.

Peneliti juga memiliki beberapa pengalaman kerja, yaitu PKL di Koperasi Karyawan PT. DANKOS FARMA (2009) dan PPL di SMA Negeri 4 Jakarta Pusat (2009).