

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pondasi pembangunan sebuah bangsa. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran yang lengkap. Selain itu kualitas pendidikan juga dapat dilihat dari kualitas guru sebagai tenaga pendidik. Guru yang memiliki kompetensi dibidangnya akan dapat menyampaikan materi dengan baik serta menjadi teladan yang baik bagi siswanya sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Meningkatkan kualitas pendidikan dapat dimulai dengan meningkatkan kualitas proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Pengetahuan serta nilai sosial yang didapat disekolah merupakan bekal utama siswa untuk menjalani perannya di masyarakat. Pengetahuan serta nilai sosial didapat siswa melalui proses KBM serta kegiatan ekstrakurikuler yang ada disekolah. Dengan memaksimalkan setiap kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Eksistensi kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan

berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Dalam melaksanakan tugas tersebut guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja.

Salah satu faktor penting yang menentukan kualitas pendidikan adalah guru. Sebagai tenaga profesional guru disyaratkan memiliki kualifikasi akademik tertentu yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Selain itu guru juga harus memiliki kedisiplinan, mematuhi tata tertib disekolah dan norma yang berlaku dimasyarakat. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Disiplin kerja guru sangat menentukan kinerja ini, guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan senantiasa mengerjakan tugasnya tepat waktu, efektif dn efisien, serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Hariandja (2002: 195) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang didalam proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan akan berfungsi

sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodo terhadap siswa akan berakibat kepada kualitas peserta didik menjadi rendah.

Kondisi dilapangan tentang kinerja guru di SMP Negeri 1 Banyusari kabupaten karawang menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru ataupun tenaga kependidikan nya yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja terutama kepada guru dalam proses belajar mengajar.

SMP Negeri 1 banyusari adalah sebuah instansi pemerintah di bidang pendidikan yang didirikan tahun 1985 dan terletak di jalan. peundeuy desa cicinde utara, SMP Negeri 1 Banyusari merupakan sekolah unggulan dan mampu bertahan di kompetisi yang kompetitif ditengah munculnya sekolah-sekolah baru. SMP Negeri 1 Banyusari berupaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya manusia baik formal maupun informal untuk memberikan suatu pengetahuan sesuai dengan system agar semua siswa memperoleh ilmu sebagaimana mestinya dan memiliki nilai bagus. Berikut adalah data mengenai tenaga pendidik dan staf bidang tata usaha SMP Negeri 1 Banyusari:

Tabel 1.1

Data Tenaga Pendidik dan Tata Usaha SMP Negeri 1 Banyusari

Tenaga Pendidik	Jumlah	Keterangan
Tenaga Pendidik/Guru	54 Orang	37 guru tetap, 17 Honorer
Perpustakaan	-	
Laboran (IPA/Bahasa/Komputer)	-	
Staf Tata Usaha	15 Orang	4 TU Tetap, 11 Honorer

Sumber: Staf Tata Usaha SMP Negeri 1 Banyusari Provinsi Jawa Barat Tahun

2016

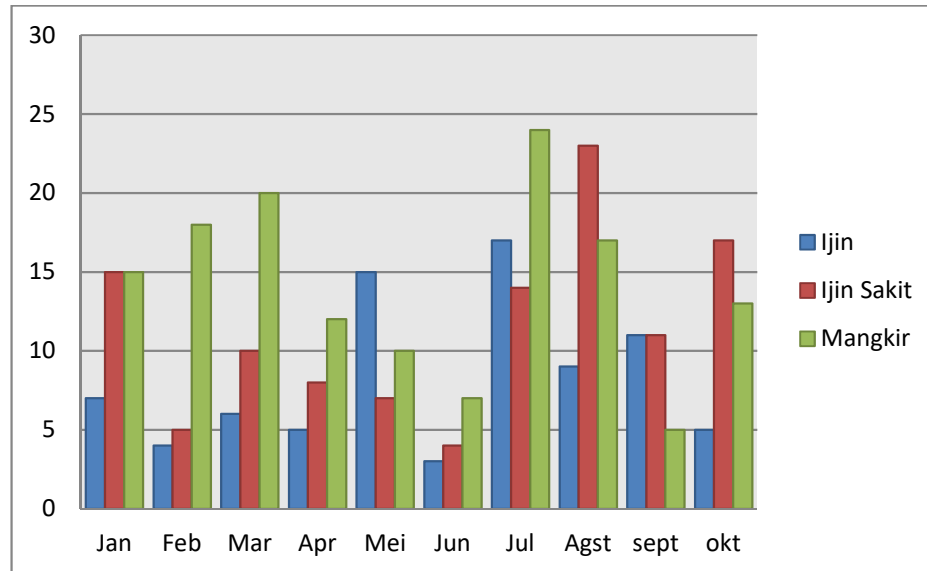
Kondisi riil yang ada di SMP Negeri 1 Banyusari berdasarkan hasil pengamatan awal menunjukkan adanya fenomena mengenai penurunan kinerja pegawai yang di sebabkan oleh kurangnya kedisiplinan para guru baik kedisiplinan dari segi waktu maupun pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat terlihat dari pegawai yang tidak melaksanakan tugas, pegawai yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang, absen yang kurang memadai, serta keterlambatan dalam. Sebagian guru ada yang mencari tambahan penghasilan di luar karenanya mengakui bahwa kompensasi yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya belum optimal karena kompensasi yang diterimanya.

Selain berdasarkan hasil pengamatan ketidak disiplin para pegawai tersebut di buktikan dengan daftar kehadiran para pegawai dari bulan januari sampai oktober 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Daftar Absensi Guru SMP Negeri 1 Banyusari
dari bulan Januari-Oktober 2016

Bulan	Ijin	Ijin sakit	Mangkir
	2016	2016	2016
Januari	7	15	15
Februari	4	5	18
Maret	6	10	20
April	5	8	12
Mei	15	7	10
Juni	3	4	7
Juli	17	14	24
Agustus	9	23	17
September	11	11	5
Oktober	5	17	13
TOTAL	82	114	141

Sumber: (Diolah oleh Penulis)



Gambar 1.1

**Data Grafik Kehadiran Guru SMP Negeri 1 Banyusari
Dari bulan Januari-Oktober 2016**

Selain itu, penulis juga mencoba mengkaitkan kurang maksimalnya kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Banyusari ini dengan masalah sistem kompensasi yang berlaku di lingkup organisasi ini. Sebagaimana diketahui, secara umum sistem kompensasi yang berlaku selama ini di instansi pendidikan dianggap belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan guru dan tenaga Kependidikan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang ditetapkan belum mendasarkan pada tingkat kualitas (level of quality) dan potensi dari guru dan tenaga kependidikan itu sendiri.

ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi merupakan titik awal dari munculnya masalah dalam instansi ini seperti timbulnya kemangkiran kerja, , ketidak disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta masalah lainnya yang menyebabkan tergantungnya proses pencapaian tujuan organisasi serta kurang efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas yang menimbulkan kinerja para guru menurun. Berdasarkan dari informasi yang didapatkan dari beberapa guru sudah di wawancarai ternyata menunjukkan bahwa sebagian guru mengakui belum puas dengan kesejahteraan yang diterimanya karena pada umumnya kompensasi yang diterima berupa financial sedangkan kompensasi yang diterima oleh sebagian guru selama ini hanya berupa jabatan bukan berupa financial dan itu belum mampu membangkitkan kepuasan kerja sebagian guru di SMP Negeri 1 Banyusari.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja sekaligus memotivasi setiap pegawai dalam instansi tersebut, untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang baik. Keadaan ini tentunya akan menguntungkan pihak instansi, karena tingginya nilai capaian kinerja pegawai akan mempengaruhi proses terealisasinya tujuan instansi kearah yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis

memilih judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari Karawang**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa elemen manusia memegang peranan penting dalam segala pelaksanaan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk dapat mengupayakan berbagai kondisi kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik. Kinerja kerja dapat tercapai apabila pegawai menemukan suatu keadaan yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan menyangkut banyak hal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para guru, diduga faktor yang paling berpengaruh adalah masalah disiplin kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu masalah kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dikaji dalam masalah disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan maka faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Agar kepuasan kerja para pegawai selalu konsisten maka setidaknya instansi selalu memperhatikan lingkungan dimana para guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya atau

setidaknya memberikan motivasi kepada guru berupa kompensasi yang akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap para guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan latar belakang berdasarkan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja guru dan tenaga kependidikan SMP Negeri 1 Banyusari mengalami penurunan.
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan seluruh pegawai sehingga berdampak kepuasan kerja seluruh pegawai.
3. Kurangnya disiplin dari guru dan tenaga kependidikan SMP Negeri 1 Banyusari.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan Identifikasi yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari?

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Banyusari.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian. Dan hal-hal yang teknis berkaitan dengan penelitian ini sendiri. Hal ini

dikarenakan apa yang di dapati penyusun dari teoro-teori yang dikemukakan tentang penelitian seringkali berbeda dengan praktek langsung dilapangan.

- b. Dengan penelitian ini diharapkan akan menjadi salah sumbangan bagi pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah intelektual bersama

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi Instansi

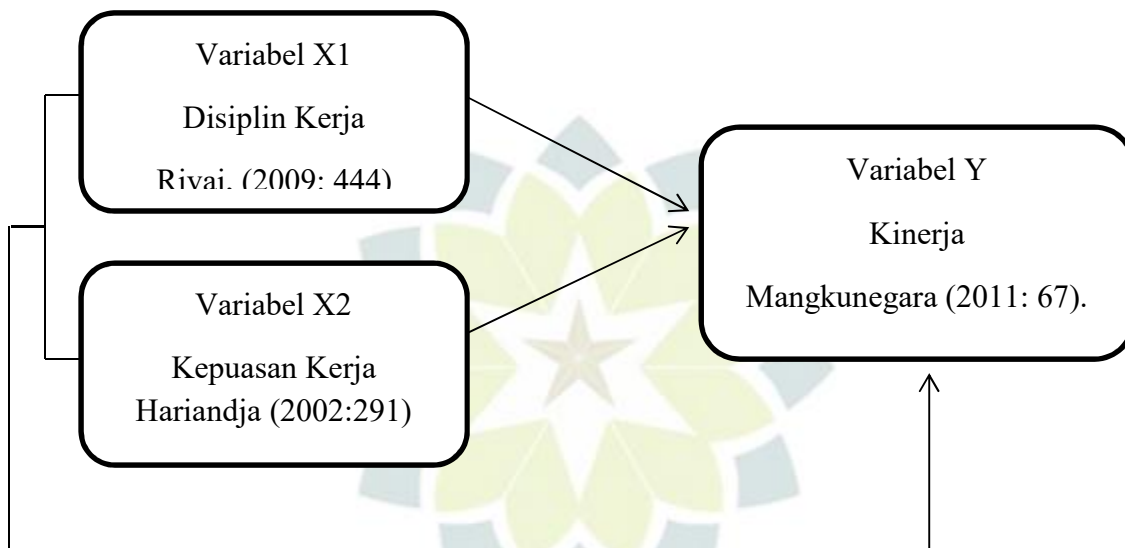
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan disiplin kerja para pegawai serta menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Pada hakekatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. Pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter, atau keteraturan dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. karyawan atau pegawai yang disiplin dalam berkerja akan turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar, maupun tugas dan tanggungjawab yang menjadi kewajibannya. Berdasarkan uraian diatas maka disiplin mempengaruhi kinerja karyawan jika disiplin kerja itu tinggi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan supervisi dalam meningkatkan performa kerja dan mempengaruhi keinginan karyawan atau pegawai dalam mengambil keputusan untuk tetap berada dalam organisasi atau tidak. Kepuasan kerja mempengaruhi performa kinerja seseorang sehingga lebih produktif. Karyawan atau pegawai yang puas atas pekerjaannya akan lebih berkomitmen dengan pekerjaan dibanding dengan karyawan atau pegawai yang tidak puas dan bekerja lebih efektif. Berdasarkan uraian diatas maka kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan jika kepuasan kerja itu tinggi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti meggambarkan bahwa paradigma dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1.2

Model Penelitian Pengaruh Antara Variabel X dan Y

Menurut Sutrisno (2009 : 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dihibungkn dengan pegawai, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Davis dan Newton (1996: 44) Kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari

penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku yang malas menimbulkan masalah bagi instansi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Tingkah laku pegawai yang puas lebih menguntungkan bagi instansi yang akan mempengaruhi kinerja suatu instansi. berdasarkan uraian diatas bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Pada umumnya penelitian dilakukan kalangan akademisi yang diterbitkan pada jurnal, skripsi, maupun tesis. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti membantu penulis dalam menjelaskan variabel-variabel tersebut. Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu mengenai Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Munika Lailatul Ahadiyah, (2009)	pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea	Disiplin Kerja	Hasil pengujian menggunakan regresi berganda menemukan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh secara

		dan cukai tipe madya cukai malang		signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut hasil analisis didapat nilai F hitung sebesar $12.597 > F$ tabel 2.25 dan teruji pada 5% dan membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2	Agus Purwoko, (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda	Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Hasil menunjukkan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.281 dengan signifikansi 0,0007. Dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,622 dengan signifikansi sebesar 0,012.
3	Cahya Purwaningrum, (2010)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, dan Kepuasan	Kompensasi, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan seluruh jalur mempunyai pengaruh. Pengaruh kepuasan kerja

		<p>kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1012 di Kotamadya Jakarta)</p>		<p>terhadap kinerja pegawai 0,323 dan sig 0,000. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja 0,1198 . Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja 0,3356. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 0.0908.</p>
4	<p>Irma Kamilayussa'adah, (2013)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Damri Bandung</p>	<p>Kompensasi dan kepuasan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari dari nilai t tabel. Hasil dari koefisien determinasi membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai 0.67 atau 67,4% dan selebihnya 23,6% di pengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.</p>

5	Ani Nurliana (2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di UPTD kecamatan Rancah, kabupaten Ciamis	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji korelasi menyebutkan bahwa antara stress kerja terhadap kinerja sangat rendah yaitu dengan nilai interval 0,058, sedangkan korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja sangat tinggi yaitu dengan nilai interval 0,803.
---	---------------------	--	--------------------------------	---

6	Rifki Miftahul Arifin (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Keeson Utama Garut	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $(2,929 > 1,989)$, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $(7,474 > 1,989)$
7	Muhammad Zikri (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kementerian agama Kota Bandung	Motivasi dan Disiplin Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai $(1,130 < 1,985)$. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian agama Kota Bandung dengan nilai $(4,123 < 1,985)$

8	Ayu Mustika (2013)	Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organiztaional Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT. Astra Honda Motor Karawang	Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Koefisien Regresi Kepuasan kerja sebesar 0,335, sedangkan Nilai Koefisien Regresi Loyalitas Kerja sebesar 0,286. Dari Analisis Regresi linier berganda disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
9	Febri furqon Artadi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja	Hasil Penelitian pada taraf sugnifikansi 5% menemukan bahwa kepusan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Merapi Agung Lestari dengan nilai konstanta 0,402 dan signifikansi 0,000. Dan Beban Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja dengan nilai konstanta 0,427 dan signifikansi 0,000. Jadi secara simultan Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian secara
10	Irhammatul Jariyati	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	Kepuasan Kerja	

		Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS. Hal ini bisa dilihat dari nilai F hitung sebesar 7.358 dan F tabel 2.61. Jadi nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dengan signifikansi 0,000 pada taraf 5%. Secara Uji parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.378 > 1.681$) dengan signifikansi 0,000 pada taraf 5%
--	--	--	---

Sumber: (Skripsi terdahulu)

G. Hipotesis

Hipotesis 1

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan

Hipotesis 2

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dan

tenaga kependidikan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan

Hipotesis 3

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

