

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN SERTA
IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU
DI LINGKUNGAN SEKOLAH SANTO YUSUP 2 BANDUNG**

ARTIKEL TESIS

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Pendidikan

Oleh :
Yudho Hendro Heryanto
NPM : 208020105



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Bagi sekolah sejenis maupun praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang pentingnya motivasi guru, disiplin guru dan komitmen guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan dengan alat ukur yang digunakan yaitu *software IBM SPSS Statistics 25 for windows*. Tipe penelitiannya berupa *Descriptive Research* dan *Verificative Explanation Research* dengan *time horizon* datanya berupa *cross-sectional* yang mencerminkan gambaran di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung. Penguji hipotesis penelitian peneliti menggunakan metode statistika analisis jalur (*path analysis*).

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menggambarkan bahwa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki motivasi, disiplin, komitmen dan kinerja guru yang tinggi. Hasil analisis korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi guru dengan disiplin guru. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi guru terhadap variabel komitmen guru, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin guru terhadap variabel komitmen guru, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi guru dan disiplin guru secara

simultan terhadap variabel komitmen guru. 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen guru terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Motivasi guru, Disiplin guru, Komitmen guru dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence regarding the effect of motivation and discipline on commitment and their implications for teacher performance in the Santo Yusup 2 school environment in Bandung. The results of the research are expected to contribute to the development of management science, especially human resource management. For similar schools and practitioners, it is hoped that the results of this study can provide useful information about the importance of teacher motivation, teacher discipline and teacher commitment in an effort to improve teacher performance.

This research was conducted in the school environment of Santo Yusuf 2 Bandung. The research method used is a survey method with a quantitative research approach and the measuring instrument used is IBM SPSS Statistics 25 software for windows. The type of research is Descriptive Research and Verificative Explanation Research with time horizon data in the form of cross-sectional which reflects the picture in the Santo Yusup 2 school environment in Bandung. The research hypothesis testers used statistical methods of path analysis (path analysis).

The results of descriptive analysis in this study illustrate that teachers in the Santo Yusup 2 Bandung school environment have high motivation, discipline, commitment and teacher performance. The results of the correlation analysis in this study indicate that there is a positive and significant relationship between the variables of teacher motivation and teacher discipline. The results of hypothesis testing in this study indicate that: 1) there is a positive and significant effect of the teacher motivation variable on the teacher commitment variable, 2) there is a positive and significant influence on the teacher discipline variable on the teacher commitment variable, 3) there is a positive and significant influence on the

teacher motivation variable and teacher discipline simultaneously on the teacher commitment variable. 4) there is a positive and significant effect of the teacher's commitment variable on teacher performance.

Keywords: teacher motivation, teacher discipline, teacher commitment and teacher performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada revolusi industri 4.0 saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia sangatlah penting. Sekolah sebagai salah satu industri layanan jasa pendidikan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan yang handal untuk memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik generasi penerus bangsa. Melalui pendidikan, manusia akan memperoleh pendidikan keahlian khusus dan sesuatu yang lebih mendalam yaitu memperoleh pengetahuan, pertimbangan, dan kebijaksanaan. Terutama pada revolusi industri saat ini, sumber daya manusia sangat dituntut untuk menguasai teknologi. Dengan teknologi guru atau tenaga pendidik dapat menyampaikan informasi kepada peserta didik dengan cepat, efektif, dan efisien.

Di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke - 4 menyatakan bahwa:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa...”

Di dalam pembukaan tersebut pemerintah berupaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur, serta mendorong seluruh warga negara untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk dapat meningkatkan taraf hidup di tengah masyarakat yang semakin maju dan modern. Untuk mewujudkan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta seluruh pendidikan yang dimaksud adalah seperti yang tercantum dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, pasal 1 ayat 1 berisi :

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Dari penelitian - penelitian tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh motivasi, dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Komitmen serta implikasinya pada Kinerja Guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung adalah sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung relatif mementingkan diri sendiri dan kurang memiliki kepekaan.
2. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung masih relatif kurang dalam menerapkan belajar sepanjang hayat (melaksanakan pengembangan diri).
3. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang belum melaksanakan pembelajaran yang bermakna.
4. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang relatif kurang menunjukkan aktualisasi diri dengan mencapai ketuntasan belajar dan prestasi.
5. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang relatif belum mengembangkan kreativitas dan inovasi pendidikan dilakukan dengan sangat baik.
6. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang relatif belum memiliki tingkat kehadiran yang baik.

7. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung masih relatif kurang memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas keguruan/kedinasan.
 8. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang relatif kurang bertanggungjawab terhadap tugas keguruan.
 9. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang belum dapat melaksanakan dalam pengelolaan kelas dengan sangat baik.
 10. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang belum dapat melaksanakan peran pengabdian sebagai pendidik dengan baik.
 11. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang belum memiliki integritas diri dengan sangat baik.
 12. Masih ada beberapa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang belum memiliki hasil kinerja guru dengan nilai sangat baik.
- 1.3. Rumusan masalah**
- Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :
1. Bagaimana motivasi guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 2. Bagaimana disiplin guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 3. Bagaimana komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 4. Bagaimana kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 5. Seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.

6. Seberapa besar pengaruh disiplin guru terhadap komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 7. Seberapa besar pengaruh motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen guru secara simultan di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 8. Seberapa besar pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
3. Gambaran komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 4. Gambaran kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 5. Besarnya pengaruh motivasi guru terhadap komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 6. Besarnya pengaruh disiplin guru terhadap komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 7. Besarnya pengaruh motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen guru secara simultan di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
 8. Besarnya pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis, dan mengetahui :

1. Gambaran motivasi guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
2. Gambaran disiplin kerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.

1.5. Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini memiliki manfaat penelitian diantaranya adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen sumber daya manusia di sekolah. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, komitmen dan kinerja guru di sekolah.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai informasi di lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung untuk mengetahui tingkat kinerja guru di sekolah dan juga untuk mengetahui langkah-langkah perbaikan kinerja guru sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru, selain itu juga dapat memberikan informasi berkaitan dengan hal – hal yang mempengaruhi kinerja guru dalam hal ini adalah motivasi guru, disiplin guru, dan komitmen guru.

1.5.3. Manfaat Bagi Lembaga Terkait

Manfaat Bagi lembaga pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung, semoga penelitian ini dapat menjadi acuan referensi bagi peningkatan kinerja guru terutama pada aspek motivasi guru, disiplin guru, dan komitmen guru. Hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat meningkatkan mutu sekolah sebagai lembaga dengan layanan pendidikan prima bagi generasi bangsa di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Untuk menjelaskan tentang pengaruh motivasi dan disiplin, terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru, terlebih dahulu perlu dikaji tentang landasan teoritis yang menjadi sumber penelitian yaitu kajian tentang

Grand Theory (Manajemen), *Middle Theory* (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan *Applied Theory* (Motivasi, Disiplin, Komitmen, dan Kinerja guru).

2.1.1. Manajemen

Manajemen dilihat dari segi bahasa berasal dari kata “*to manage*” yang memiliki makna adalah mengatur atau mengelola. Banyak para ahli yang memberikan pengertian terhadap manajemen dan pengertian mereka seringkali berbeda-beda. Menurut Herawan dan Hartini (2017 : 87) mengungkapkan bahwa “Manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif dan efisien.” Adapun menurut Hasibuan (2019 : 1), yang mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.2. Manajemen Mutu

Manajemen mutu terpadu dalam bidang pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Mutu adalah sesuai dengan yang dipersyaratkan atau sesuai dengan standar yang dibuat untuk memenuhi harapan dari pelanggan (Firdaus, dkk, 2021: 5). Sedangkan menurut Herawan dan Hartini (2017 : 295), mengemukakan bahwa

“Mutu sebagai kondisi yang terkait dengan kepuasan pelanggan terhadap barang atau jasa yang diberikan oleh produsen. Lebih luas dari itu, konsep mutu juga ditetapkan oleh produsen sebagai pembuat atau pemberi jasa yang didasarkan pada spesifikasi yang telah ditentukan oleh produsen.”

2.1.3. Manajemen Pendidikan

Dalam manajemen pendidikan perlu adanya perencanaan dan pengorganisasian dalam menjalankan suatu mekanisme pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Kita dapat melihat definisi manajemen pendidikan menurut Herawan dan Hartini (2017 : 88), yang mendefinisikan bahwa

“Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian,

penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.”

Supaya manajemen dalam pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat, dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien.

2.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada banyak sumber daya dalam suatu organisasi, diantaranya bahan baku, material, mesin, metode, pasar, uang dan modal usaha, gedung kantor, dan karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengatur manusia dalam suatu organisasi. Manusia dalam suatu organisasi meliputi pimpinan, karyawan, tenaga penunjang, tenaga pelaksana, dan konsumen. Manajemen yang khusus mengatur tentang karyawan dalam suatu organisasi disebut sebagai manajemen personalia.

2.1.5. Motivasi Guru

Pentingnya motivasi guru adalah untuk meningkatkan semangat di dalam diri seorang guru sehingga selalu memberikan kekuatan dalam proses mengajar peserta didik. Jika seorang guru memiliki motivasi yang kuat maka, akan berdampak kepada hal-hal yang baik dan ketika guru tersebut menghadapi suatu permasalahan dalam mendidik peserta didik, guru tersebut akan mendapatkan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Guru

Pengertian motivasi menurut Abraham Spirling (dalam Mangkunegara, 2019 : 93), mengemukakan bawa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. Yang dapat diartikan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

2.1.5.2. Dimensi dan indikator Motivasi Guru

2.1.6. Disiplin Guru

Sebuah lembaga organisasi perlu adanya kedisiplinan dalam proses bekerja. Di lingkungan sekolah pun perlu adanya penerapan kedisiplinan. Tujuan penerapan disiplin di lingkungan sekolah adalah untuk dapat melatih kepatuhan dari suatu sistem yang di buat oleh lembaga organisasi atau sekolah sehingga akan menciptakan kondisi kerja yang lebih dinamis dan setiap guru memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.

2.1.6.1. Pengertian Disiplin Guru

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2019 : 129) mengemukakan bahwa “ *Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Dari sini tampak bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam hal ini, para karyawan harus dilatih untuk menjadi pribadi disiplin mulai dari hal – hal kecil dan sederhana. Pemimpin organisasi juga harus menanamkan disiplin sebagai bentuk keteladanan bagi karyawannya. Hendaknya pemimpin

organisasi mengembangkan pola disiplin sebagai budaya organisasi yang baik dan santun. Lebih lanjut Hasibuan (2019 : 198), menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik”.

2.1.6.2. Dimensi dan Indikator Disiplin Guru

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2019 : 194), mengemukakan bahwa ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yaitu : 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat (pengawasan melekat), 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan.

2.1.7. Komitmen Guru

Komitmen sorang guru terhadap organisani sangat penting, karena guru-guru berkomitmen kepada sekolah maka guru tersebut akan lebih produkstif. Jika

seorang guru tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka kinerja pun relatif rendah.

2.1.7.1. Pengertian Komitmen Guru

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber manusia di dalamnya. Dalam lingkup organisasi sekolah, keberhasilan seorang Kepala Sekolah adalah bagaimana ia dapat mengelola guru untuk mencapai visi dan misi sekolah.

2.1.7.2. Dimensi dan Indikator Komitmen Guru

Ada beberapa dimensi dan indikator komitmen organisasi diantaranya diambil dari Teori Steers (dalam Busro, 2020 : 84) yang meliputi tiga dimensi utama, yaitu: (a) identifikasi, (b) keterlibatan, (c) loyalitas.

2.1.8. Kinerja Guru

Dalam proses meningkatkan kualitas guru dalam hal mendidik peserta didik perlu ditingkatkan juga kinerja guru yang baik. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan yang bagus di suatu sekolah tersebut.

2.1.9. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru yang berhasil ditemukan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru sangat berkaitan satu dengan lainnya. Untuk melihat seberapa besar keterkaitan pengaruh antara motivasi guru, disiplin guru, terhadap komitmen guru serta implikasinya pada kinerja guru, maka peneliti akan menguraikan sesuai dengan keterkaitan yang satu dengan yang lainnya berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis penelitian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap komitmen guru.
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin guru terhadap komitmen guru.
- H₃ : Terdapat pengaruh motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen secara simultan.
- H₄ : Terdapat Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif. Antar variabel pada penelitian ini menggunakan hubungan kausalitas. Hubungan kausalitas adalah hubungan antarvariabel di mana perubahan satu variabel menyebabkan perubahan variabel lainnya tanpa adanya kemungkinan akibat kebalikannya (Rully dan Poppy, 2017 : 51).

Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei. Metode ini bertujuan untuk melihat keadaan yang menjadi objek penelitian

apa adanya, dengan melihat data dan informasi yang ada dari sampel, tanpa memberikan perlakuan (*treatment*) khusus (Rully dan Poppy, 2017 : 53). Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan data dalam bentuk angket/kuesioner. Angket/kuesioner digunakan untuk melihat kejadian pada saat pengamatan berlangsung dan menghimpun data guna melihat pengaruh yang terjadi.

Skala yang digunakan untuk instrumen dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Rully dan Poppy (2017 : 117) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek sikap atau perilaku. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator - indikator yang dapat diukur, yang kemudian dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

3.2. Unit Observasi dan Lokasi Penelitian

Unit observasi dan lokasi atau tempat yang sesuai dengan sasaran merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian. Dalam

penelitian ini, Unit observasi lokasi adalah lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang beralamatkan Jalan Jawa Nomor 2 - 4 Bandung dan sasaran penelitian adalah guru – guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung.

3.3. Variabel Penelitian

Dalam membuat suatu penelitian perlunya variable yang bertujuan untuk menilai dari responden dalam suatu kegiatan tertentu yang akan diteliti guna mempelajari objek yang pada akhirnya akan memperoleh sebuah kesimpulan.

3.4. Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya (Rully dan Poppy, 2017 : 93). Menurut Sugiyono (2019 : 127), mendefinisikan bahwa “Sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019 : 133).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian karena tanpa data maka tidak ada pembuktian dari hasil penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu, setiap melakukan penelitian perlu untuk mengumpulkan berbagai data sesuai dengan kebutuhan dalam proses penelitiannya.

3.5.1. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Rully dan Poppy (2017 : 133), teknik pengumpulan data dan informasi yang lazim digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi difokuskan sebagai upaya penelitian mengumpulkan data dan informasi dari sumber data primer dengan mengoptimalkan pengamatan penelitian. Teknik pengamatan ini juga melibatkan aktivitas mendengar, membaca, mencium, dan menyentuh (Rully dan Poppy, 2017:134).
2. Wawancara dapat digunakan untuk menggali lebih dalam dari data yang diperoleh dari observasi. Wawancara mendalam, suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk mendapat informasi yang mendalam.

Komunikasi antara pewawancara dengan yang diwawancarai bersifat intensif dan masuk kepada hal - hal yang bersifat detail (Rully dan Poppy, 2017:136).

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019 : 199).

3.5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu perlu di uji validasi dan reliabilitasnya. Dari hasil uji tersebut, maka dapat diketahui instrumen tersebut layak atau tidak layak untuk digunakan dan data tersebut layak untuk diuji. Adapun penjabaran masing - masing pengujian tersebut sebagai berikut:

3.5.2.1. Uji Validitas

Untuk melihat layak tidaknya suatu instrumen, perlu adanya uji instrumen. Validitas menguji instrumen apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Rully dan Poppy, 2017 : 123).

Instrumen dalam penelitian ini akan diuji validitasnya dengan cara menyebarkan instrumen kepada narasumber lainnya yang bukan narasumber penelitian.

Rumus yang digunakan untuk uji validasi yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Sumber : Rully dan Poppy (2017 : 123)

Dimana:

- r_{xy} = r_{hitung}
- X = Skor-skor pada item ke -1
- Y = Jumlah skor yang diperoleh tiap responden
- N = Banyak responden

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antar skor butir dengan skor total. Menurut Sugiyono (2019 : 255) mengungkapkan bahwa “Ketentuan bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi

sebaliknya bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.30”.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan dalam Rahmad dan Suhardi, 2019 : 42). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan dalam Rahmad dan Suhardi, 2019 : 42).

Menurut Rully dan Poppy (2017:125) reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika

pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu jadi instrumen yang digunakan dapat diandalkan.

Rully dan Poppy (2017:126), rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas yaitu menggunakan perhitungan *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

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

Dimana: α = Reliabilitas (koefisien alfa)

k = Banyaknya butir item/soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir soal

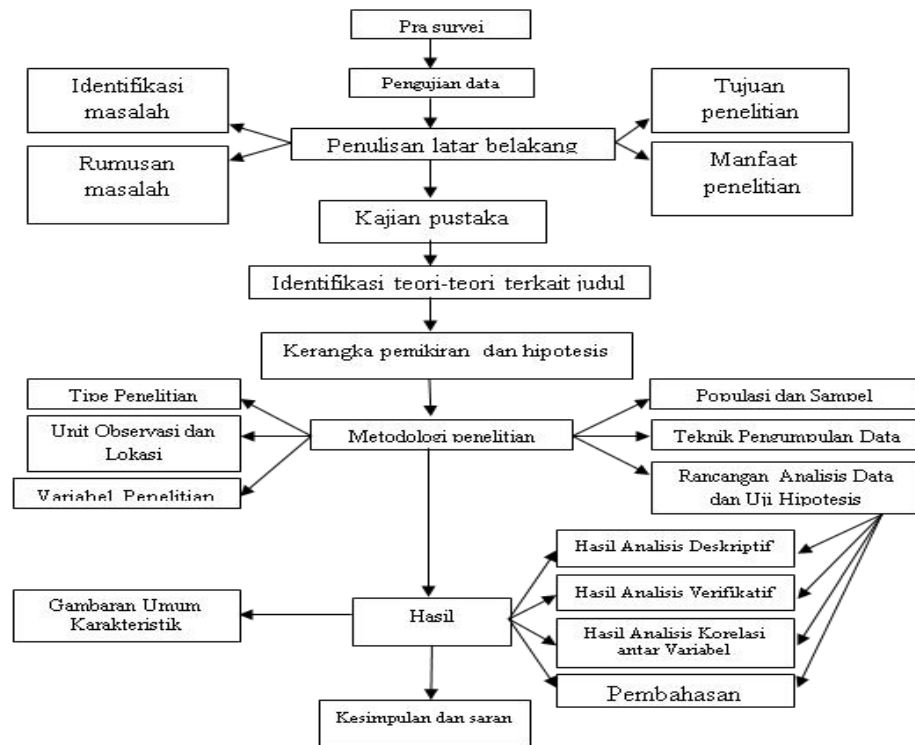
S_t^2 = varians total $\longrightarrow S^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n-1}$

n = Jumlah responden

Menurut Siswoyo Haryono (2016 : 382), menjelaskan bahwa “Interpretasi *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas ≥ 0.7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0.8 sangat memuaskan.”

3.6. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengikuti tahap-tahap metode ilmiah. Secara umum proses atau tahapan penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

Pada gambar 3.1. tahapan penelitian yang dilakukan pertama kali adalah dimulai dengan mengumpulkan data – data di lapangan yang berkaitan dengan permasalahan yang mungkin terjadi. Dari asumsi permasalahan yang mungkin terjadi akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian pra survei. Penelitian pra survei didukung dengan data – data yang ada di lapangan. Kemudian dilaksanakan uji data. Jika terdapat permasalahan maka layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Hal ini akan menjadi latar belakang penelitian. Tahap berikutnya adalah mengidentifikasi masalah, menentukan rumusan permasalahan, menetapkan tujuan penelitian dan manfaat dari penelitian.

Proses langkah selanjutnya membuat kajian pustaka dengan teori - teori pendukung. Selanjutnya perlu melakukan identifikasi teori – teori yang terkait dengan judul yang di teliti dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti sehingga dapat mendukung dalam proses penelitian. Langkah berikutnya adalah menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

3.6.1. Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikatif, dan korelasi antar variabel.

3.6.1.1. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai atau skor variabel penelitian masuk dalam 5 kategori yaitu (Sugiyono, 2019 : 147):

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Analisis deskripsi didasarkan pada skala penilaian yang dicapai dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2020 : 164), yaitu sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

R_s = Rentang skala,

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item,

Instrumen untuk mengukur variabel motivasi guru, disiplin guru, komitmen guru, dan kinerja guru karena jumlah alternatif jawaban setiap itemnya sama, maka perhitungannya pun sama pula, perhitungan rentang skala variabel motivasi, disiplin, komitmen dan kinerja guru yaitu :

$$R_s = \frac{41(5-1)}{5} = 32,8$$

Skor yang Sangat Rendah yaitu:

$$41 \times 1 = 41$$

Skor yang Sangat Tinggi yaitu:

$$41 \times 5 = 205$$

Dari perhitungan di atas, rentang skala untuk variabel motivasi guru, disiplin guru, komitmen guru dan kinerja guru adalah 32,8 dengan skor yang sangat rendah adalah 41 dan skor yang sangat tinggi adalah 205.

Dari tabel di bawah menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi guru, disiplin guru, komitmen guru, dan kinerja guru yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Pengukuran Setiap Pernyataan/Indikator

Skor	Kriteria
41 – 73	Sangat Rendah
74 – 106	Rendah
107 – 139	Sedang
140 – 172	Tinggi
173 - 205	Sangat Tinggi

Sumber : Umar, 2020 : 164

Dari tabel 3.4. dapat dijelaskan kriteria pengukuran setiap item yang menyatakan bahwa skor 41-73 dengan kriteria Sangat Rendah, skor 74-106 dengan kriteria Rendah, skor 107-139 dengan kriteria sedang, skor 140-172 dengan kriteria Tinggi, dan skor 173-205 dengan kriteria Sangat Tinggi.

Dalam menentukan nilai kriteria pengukuran variabel penelitian menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25 for windows* dalam menyusun tabel frekuensi distribusi. Tabel frekuensi distribusi tersebut dapat digunakan untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai atau skor variabel penelitian pada setiap indikator pertanyaan sesuai dengan kriteria yang ada.

3.6.1.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan dengan menggunakan hasil pembahasan analisis penelitian dan untuk melakukan pengolahan data secara keseluruhan, peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25 for windows* untuk dianalisa secara detail dan sistematis berkaitan dengan pengaruh antara variabel, dimensi, dan indikator pada motivasi dan disiplin terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung.

3.6.1.3. Analisis Korelasi Antar Variabel

Untuk menentukan hubungan antar variabel maka rumusan hipotesis sebagai berikut H_0 menyatakan bahwa hubungan antara motivasi guru dan

disiplin guru dengan komitmen guru sebagai variabel Intervening dinyatakan tidak signifikan. Sedangkan H_a menyatakan bahwa hubungan antara motivasi guru dan disiplin guru dengan komitmen guru sebagai variabel Intervening dinyatakan signifikan. Dalam pengambilan keputusan uji korelasi sebagai berikut jika nilai *significance (2-tailed)* > 0,05, H_0 diterima dan H_a ditolak sebaliknya jika nilai *significance (2-tailed)* < 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019 : 248)

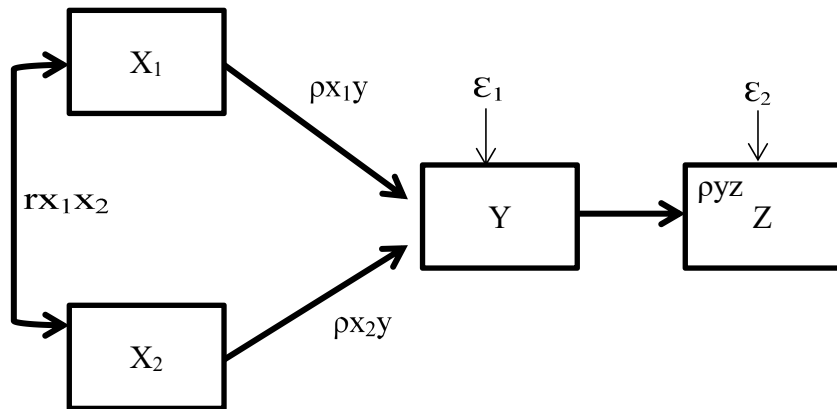
Dapat di lihat tabel 3.5. di atas tentang pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dari interval koefisien 0,00-0,199 dengan

tingkat hubungan sangat rendah, koefisien 0,20-0,399 dengan tingkat hubungan rendah, koefisien 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, koefisien 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, dan koefisien 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

3.6.1.4. Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2019 : 77) dalam paradigma di bawah ini terdapat 4 (empat) rumusan deskriptif dan 4 (empat) rumusan masalah pengaruh.

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat digambarkan model analisis sebagai berikut:



Gambar 3.2 Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

- X₁ = Motivasi Guru
- X₂ = Disiplin Guru
- Y = Komitmen Guru
- Z = Kinerja Guru
- $\epsilon_{1,2}$ = Error

Berdasarkan gambar 3.2. menunjukkan bahwa antara X₁ dan X₂ terdapat hubungan, terdapat pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y diukur secara

parsial dan simultan, dan terdapat pengaruh Y terhadap Z merupakan analisis jalur.

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Setelah koefisien setiap variabel diketahui langkah selanjutnya adalah untuk mengetahui, apakah variabel yang dihipotesiskan tersebut diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut:

3.6.2.1. Model Statistik

Regresi berganda merupakan perluasan dari regresi liner sederhana. Regresi berganda dipakai sebagai alat deskripsi pada tiga jenis situasi. Pertama, regresi ini sering kali digunakan untuk mengembangkan sebuah persamaan estimasi pembobot sendiri (*self-weighting estimating equation*) yang memprediksi nilai-nilai untuk sebuah variabel kriteria (DV) dari nilai-nilai beberapa variabel memprediksi (IVs). Kedua, aplikasi deskripsi dari regresi berganda adalah pada pengendalian variabel - variabel pembaur agar dapat dilakukan evaluasi yang lebih baik pada variabel-variabel lain. Ketiga, regresi berganda ini adalah untuk menguji dan menjelaskan teori sebab-akibat (Rully dan Poppy, 2017 : 178).

Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{x_1y} X_1 + \rho_{x_2y} X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Y : variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$\rho_{x_1y} X_1$: variabel independen 1

$\rho_{x_2y} X_2$: variabel independen 2

ε_1 : Error

3.6.2.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono, (2019 : 257) bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Dalam penelitian ini untuk menguji adalah pengaruh secara parsial maupun simultan antara motivasi, disiplin, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di sekolah Santo Yusup 2

Bandung, serta menguji adakah hubungan antara variabel motivasi, variabel disiplin, dan variabel komitmen. Adapun rumus Uji-F:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

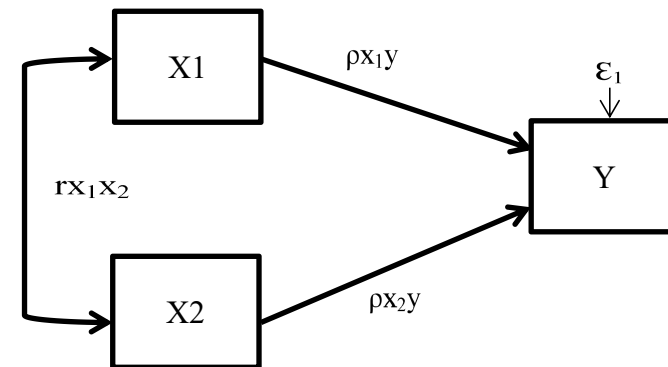
Keterangan:

R = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Sub Struktur I



Gambar 3.3
Paradigma Analisis Jalur dan koefisien jalur pengaruh Motivasi Guru (X₁) dan Disiplin Guru (X₂) Terhadap Komitmen Guru (Y)

Hipotesis penelitian secara simultan yaitu terdapat pengaruh motivasi guru (X_1) dan disiplin guru (X_2) secara signifikan terhadap komitmen Guru (Y).

3.6.2.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengaruh secara parsial digunakan untuk analisis atau menguji hipotesis apabila penelitian bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, di mana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Rumus uji koefisien korelasi parsial sebagai berikut (Riduwan, 2015 : 234) :

$$t_{hitung} = \frac{r_{parsial}\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_{parsial}^2}}$$

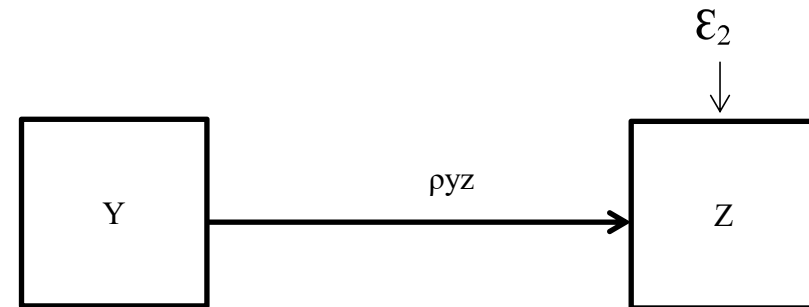
Keterangan:

t_{hitung} = nilai yang akan dibandingkan dengan t_{tabel}

n = jumlah sampel

$r_{parsial}$ = nilai koefisien parsial

Sub Struktur II



Gambar 3.4
Paradigma Analisis Jalur dan koefisien jalur pengaruh Komitmen Guru (Y)
Terhadap Kinerja Guru (Z)
 Persamaan analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yz}Z + \varepsilon_2$$

Keterangan :

Y : variabel interverning (nilai yang diprediksikan)

$\rho_{yz} Z$: variabel dependen

ε_1 : Error

3.6.2.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi yaitu angka yang menyatakan besar kecilnya sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Riduwan, 2015 : 228). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana: KP = Besaran Koefisien penentu (determinasi)

r^2 = Koefisien korelasi ganda

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengolahan data peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25 for windows*.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil dan pembahasan dalam penelitian motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen guru serta implikasinya pada kinerja guru di lingkungan Santo Yusup 2 Bandung dijabarkan sebagai berikut.

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung yang beralamatkan di jalan Jawa No.2-4 Bandung, merupakan sekolah swasta favorit di wilayah Bandung. Sebagai salah satu sekolah swasta yang telah lama berdiri, di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki banyak prestasi baik akademik dan non akademik. Di samping itu telah menghasilkan lulusan – lulusan yang terbaik dan berbakat. Adapun profil dii lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung sebagai berikut :

Kepala Sekolah : Risnauli Pandjaitan, S.Pd. AUD
Nama Yayasan : Yayasan Salib Suci
Nama Sekolah : KB/TK Santo Yusup
Alamat : Jl. Jawa No. 2-4 Bandung
Kotamadya : Kota Bandung
Provinsi : Jawa Barat
NPSN : 20255229
Kode Pos : 40117
Telepon : (022) 4213173
Email : TK@santoyusup.sch.id

Kepala Sekolah : Yohana Dhita Mahayani Dewi, S.E., S.Pd.
Nama Sekolah : SD Santo Yusup
Alamat : Jl. Jawa No. 2-4 Bandung
Kotamadya : Kota Bandung
Provinsi : Jawa Barat
Akreditasi : predikat A
NPSN : 20219892
NSS : 104102119031
Kode Pos : 40117
Telepon : (022) 4213173
Website : www.santoyusup.sch.id
Email : sdsantoyusup@gmail.com

Kepala Sekolah : Lidwina Eva Septiany, S.Si.
Nama Sekolah : SMP Santo Yusup
Alamat : Jl. Jawa No. 2-6 Bandung
Kotamadya : Kota Bandung
Provinsi : Jawa Barat
Akreditasi : predikat A
NPSN : 69978668
Kode Pos : 40117
Telepon : (022) 4213173
Website : <http://www.santoyusup.sch.id>
Email : smpsantoyusupjalanjawa@gmail.com

4.1.1.1. Sejarah Berdirinya KB/TK, SD, dan SMP Santo Yusup

Sejarah berawal ketika tiga orang Imam Ordo Salib Suci tiba di Bandung tanggal 9 Februari 1927, mereka adalah Pst. J. H. Goumans, OSC, Pst.M. Nillesen, OSC, dan Pst. J. de Rooj, OSC. Pada masa awal tugasnya Pst. J. H. Goumans memusatkan perhatian pada pendirian sekolah-sekolah.

4.1.1.2. Visi Di Lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung

Visi di lingkungan sekolah Santo Yusup adalah “Pribadi Yang Bertumbuh Dalam Nurani, Kepekaan, Nalar, dan Kreatifitasnya”.

4.1.1.3. Misi Di Lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung

Misi di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung adalah (1) Mengembangkan kesadaran akan Tuhan. (2) Mengembangkan kesadaran, kepekaan akan sesama dan lingkungan melalui nilai-nilai kristiani. (3) Mengembangkan daya nalar melalui pembelajaran atraktif dan terpadu. (4) Memberikan ruang pada anak mengembangkan kreatifitas sehingga terbentuk kesadaran akan diri sendiri.

4.1.1.4. Pilar Di Lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung

Ada 4 pilar dari Visi dan Misi di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung antara lain: C1 (*Compassion*) merupakan Aksi karena belas kasih (sesama dan lingkungan) “*A deep awareness of and sympathy for another’s suffering*”. C2 (*Character*) merupakan kepribadian, sifat yang terbentuk, cara seseorang berpikir, bertindak, berkata - kata, dan merasakan sampai pada kebiasaan. “*The state of being held in high esteem and honor*”.

4.1.1.5. Nilai-nilai Keutamaan Di Lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung

Di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki nilai - nilai keutamaan antara lain: 1) Memiliki *Leadership* (kebijaksanaan dalam memimpin); Yusup membangun keluarga dan memimpin keluarga dengan kebijaksanaan Ilahi dan kesederhanaan. 2) Memiliki rasa percaya diri (komitmen, mandiri, bertanggungjawab, optimisme, sederhana, dan memiliki keyakinan yang tinggi); Yusup mempunyai komitmen dan bertanggung jawab sebagai suami dan ayah. 3) Berorientasi pada tugas dan hasil (tekun, energik, pemikir, berinisiatif, *risk taker*, kreatif, dan inovatif); pekerjaan Yusup sebagai tukang kayu memerlukan ketekunan, kreativitas, inovasi dalam membuat suatu karya. 4) Memiliki Originalitas (berpengetahuan luas, serba bisa, mau belajar dan *flexible*).

4.1.1.6. Salib Atraktif Di Lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung

Di lingkungan Sekolah Santo Yusup 2 Bandung menerapkan filosofi roh pembelajaran dengan konsep Salib Atraktif. Ada beberapa poin yang ditanamkan

dalam roh pembejaraan Salib Atraktif diantaranya: 1) Daya Peka merupakan kemampuan anak untuk bersikap dengan peka, proaktif dan mampu mencari pemecahan masalah. 2) Daya Nalar merupakan kemampuan anak untuk berfikir teratur, berfikir dalam, analitik dan kristis (Berfikir kritis analitik). 3) Daya kreatif merupakan kemampuan anak untuk mencapai alternatif dan berfikir luas. 4) Daya tumbuh merupakan kemampuan memotivasi dalam diri anak untuk mengembangkan multi talenta yang ia miliki. 5) Hati nurani merupakan keempat daya tersebut dapat berkembang dengan baik, apabila nurani anak mendapat sentuhan khusus dari para pendidik, yaitu guru, orang tua, dan lingkungannya (Integritas diri).

4.1.2. Karakteristik Responden Guru Di Lingkungan Sekolah Santo

Yusup 2 Bandung

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 orang guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung. Berdasarkan pada 41 responden, di dapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia,

pendidikan terakhir, masa kerja, golongan, unit kerja, dan status kepegawaian. Penggolongan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

4.2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel motivasi guru, disiplin guru, komitmen guru dan kinerja guru berdasarkan tanggapan responden.

4.3. Hasil Analisis Verifikatif

Pada analisis verifikasi akan diuraikan hasil penelitian guna menjelaskan hipotesis yang telah dirancang dan diujikan. Pengujian dari penelitian ini menggunakan analisis jalur yaitu analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2019 : 77). Dari data yang diperoleh melalui pengisian kuisioner, maka tahap berikutnya adalah mengolah kuisioner. Dalam melakukan pengolahan data

peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25 for windows*. Penelitian ini menghajukan 4 rumusan hipotesis statistik antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
2. Terdapat pengaruh disiplin guru terhadap komitmen guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
3. Terdapat pengaruh motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen guru secara simultan di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.
4. Terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung menurut persepsi responden.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen yaitu motivasi guru,

disiplin guru, variabel intervening komitmen guru terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-F atau uji simultan, uji-t atau uji parsial dan koefisien determinasi sebagai berikut :

4.5. Pembahasan

Dari data-data di atas pada penelitian ini, peneliti akan membahas tentang analisis deskriptif dan analisis verifikatif dari hasil pengujian yang telah diuraikan sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen guru serta implikasinya pada kinerja guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran untuk motivasi guru dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki motivasi guru yang tinggi.
2. Gambaran untuk disiplin guru dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki disiplin guru yang tinggi.
3. Gambaran untuk komitmen guru dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki komitmen guru yang tinggi.
4. Gambaran untuk kinerja guru dapat ditarik kesimpulan bahwa guru di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung memiliki kinerja guru yang tinggi.
5. Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru terhadap komitmen guru.
6. Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin guru terhadap komitmen guru.
7. Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru dan disiplin guru terhadap komitmen guru secara simultan.
8. Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan saran-saran baik secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian motivasi guru dan disiplin guru, komitmen guru, dan kinerja guru, semua variabel independan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening komitmen guru serta implikasinya pada

kinerja guru. Model penelitian ini bagus di lingkungan sekolah Santo Yusup 2 Bandung. Namun penelitian ini masih kurang sempurna jika dilihat dari hasil koefisien determinasi dan keterbatasan penelitian yang ada. Saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis pada penelitian-penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal yang sama adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang akan dijadikan responden. Sehingga penelitian akan bervariasi dan lebih berkembang dengan mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru seperti kompetensi guru atau budaya organisasi.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran – saran praktis yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapat hasil yang lebih baik, antara lain :

1. Faktor motivasi guru, terdapat tanggapan responden yang masih relatif rendah pada indikator pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri dan saya tidak pernah keberatan jika diberikan tugas tambahan baru diluar tugas rutin saya. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen sekolah lebih perlu adanya pemilihan guru teladan sehingga dapat mendorong guru-guru untuk dapat mengembangkan dirinya lebih maksimal. Tugas tambahan diberikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru dan memiliki jam kerja yang fleksibel.
2. Faktor disiplin guru, terdapat tanggapan responden yang masih relatif rendah pada indikator terdapat mekanisme promosi jabatan dan pemberian prestasi yang jelas di sekolah dan saya mendapatkan jaminan atas kesehatan, tunjangan hari tua, dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, sebaiknya pihak manajemen

sekolah lebih memperhatikan mekanisme promosi jabatan dan pemberian prestasi pada guru yang layak diperoleh oleh guru. Proses mekanisme promosi jabatan dan pemberian prestasi hendaknya dilakukan secara berkala dan berkesinambungan, sehingga dapat membangkitkan semangat guru lebih giat lagi untuk bekerja. Manajemen sekolah perlu memperhatikan guru-guru baru yang belum memperoleh jaminan atas kesehatan, tunjangan hari tua, dan kecelakaan kerja dengan cara didaftarkan guru-guru tersebut di BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

3. Faktor Komitmen guru, terdapat tanggapan responden yang masih relatif rendah pada indikator saya selalu sedia untuk mengorbankan kepentingan pribadi saya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi sekolah dan saya selalu terlibat dalam merumuskan tujuan organisasi sekolah. Manajemen sekolah setidaknya memberikan kepercayaan kepada setiap guru untuk menyelesaikan permasalahan-

permasalahan pribadinya dan memisahkan kepentingan pribadi dengan tugas-tugas sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. 2019, Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekolah Al-Azhar Syifa Budi Cibubur, JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) : Vol.2, No.2, Maret 2019. ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X.
- Antimah, Siti dan Santosa, Agus Budi.2017, Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasionalterhadap Kinerja Guru, Telaah Manajemen : Vol. 14 Edisi 2, Oktober 2017, hal 50 – 6, ISSN : 1693-9727.
- Ariska, Emalia., Ratna, dan Yanita. 2021, Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SMA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen), Jurnal Kebangsaan: Vol.10 No.19 · Januari 2021, ISSN: 2089-5917 e-ISSN: 2722-3191.
- Busro, Muhammad. 2020, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group : Jakarta.
- Efendi, Khairil. 2020, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Di Sma Persiapan Stabat Kabupaten Langkat,

- Jurnal Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen: Vol.2 No.2 Agustus 2020.
- Erawati, Ayu, dan Wahyono. 2019, Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai, *Economic Education Analysis Journal* : p-ISSN 2252-6544, e-ISSN 2502-356X. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Firdaus, Erwin, dkk. 2021, *Manajemen Pendidikan Mutu*, Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, Imam. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Badan penerbit universitas Diponegoro.
- Hadi, Luqman. 2018, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Dan Komitmen, *Transformasi : Jurnal Studi Agama Islam*, Vol 11, No 2 .Tesis.
- Hartati, Sri Lia, Irwandy dan Simaremare, Aman. 2020, The Influence of Situational Leadership, Work Discipline, and Achievement Motivation on Teachers' Affective Commitment in Junior High Schools, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* : volume 488, icense - <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Hasibuan, Malayu. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Herawan, Endang dan Hartini, Nani (Tim Dosen). 2017, *Manajemen Pendidikan. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, ALFABETA : Bandung.
- Juharni. 2017, *Manajemen Mutu Total (Total Quality Management)*, Penerbit. CV Sah Media : Makassar.
- Juremi dan Mindarti, C. Sri. 2016, Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasional Sekolah Dasar Negeri Upt Disdikpora Kecamatan Tulis Kabupaten Batang, *Telaah Manajemen* : Vol. 13 Edisi 2, Oktober 2016, hal 95 – 105, ISSN : 1693-9727.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. 2016, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2 Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru : Guru Pendidikan Usia Dini, Guru Kelas dan Guru Mata Pelajaran, Guru Bimbingan Konseling, Guru Teknologi Informatika dan Komunikasi/Guru Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi, Guru Pendidikan Khusus*, Jakarta.
- Latif, Mukhtar dan Latief, Suryawahyuni. 2018, *Teori Manajemen Pendidikan*, Penerbit Kencana : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Maryani, Yani., Entang, Mohammad., dan Tukiran, Martinus. The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City, *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)* : Volume : 02 No. 02, e-ISSN: 2775-0809 <https://www.ijosmas.org>.

- Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani. 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Daya Saing, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* : Vol. 18, No. 1, Juni 2016.
- Pananrangi, Andri Rasyid. 2017, *Manajemen Pendidikan*, Penerbit Celebes Media Perkasa.
- Peraturan Kepegawaian Yayasan Salib Suci. 2018.
- Pitel, Yusri., Misi, dan Gimin. 2018, Influence Of School Culture And Working Motivation On Commitment Of Lementary Teacher In Kecamatan Pulau Merbau, Kabupaten Kepulauan Meranti, *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* : Volume 6, No 2 Mei 2018, p-ISSN 2338-5278, <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>.
- Pramukti, Andika. 2019, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai, *Celebes Equilibrium Jurnal*: Vol 1, No, 1, Juli 2019, pp 17-23 p-ISSN: 2685-5828 dan e-ISSN: 2685-4651.
- Pratiwi, Heny. 2019, *Komitmen Mengajar*, Penerbit Alfabeta : Yogyakarta.
- Qëndrim. 2020, The Impact Of Motivation On Organizational Commitment: An Empirical Study With Kosovar Employees, *Prizren Social Science Journal* : Volume 4 Issue: 3, September-December. 2020, ISSN: 2616-387X, DOI: 10.32936/PSSJ, Licensed Under: CC-BY-NC-ND.
- Riduwan. 2015, *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta : Bandung.
- Rully dan Poppy. 2017, *Metodologi Penelitian*, PT Refika Aditama : Bandung.
- Salihin, Hermanto, dan Furkan, Lalu M. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sman Model Lombok Timur, *Jurnal Distribusi*: Vol. 8, No. 1 – Maret 2020, Halaman 39 s.d 52.
- Saluy, Ahmad Badawi., Winowod, Zarah Contessa., dan Kemalasari, Novawiguna. 2019, The Influence of Motivation, Discipline and Commitment to Performance of Petra Christian School Employee, *Scholars Bulletin* : Aug 2019; 5(8): 435-438, DOI:10.21276/sb.2019.5.8.4, ISSN 2412-9771 (Print) |ISSN 2412-897X (Online), Scholars Middle East Publishers, Dubai, United Arab Emirates Journal homepage: <http://scholarsbulletin.com>.
- Sari, Pipi Ida, Marbawi, dan Murhaban. 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Omitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMK 1 Lhoksukon, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)* :Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, (ISSN.2503.4367).
- Sari, Rahmi Fentina., Siburian, Tiur Asi., dan Wau, Yasaratodo. 2017, The Effect Of Work Discipline, Job Satisfaction And Work Motivation Towards Teacher Organizational Commitment In Smp Negeri Of Medan Kota Distic, *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*: Volume 7, Issue 5 Ver. I (Sep. – Oct. 2017), e-ISSN: 2320–7388,p-ISSN: 2320–737X, PP 45-54, www.iosrjournals.org.
- Siagian, Sondang. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara : Jakarta.

- Siregar, Yani Lopian. 2020, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan, Jurnal Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen : Vol.2 No.1 Febuari 2020.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Surito, Arifin, A. Hadi, dan Aiyub. 2019, Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND): Vol.4 No.1 Januari–Juni 2019. ISSN.2503.4367.
- Suryani, Ni Kadek dan FoEh, John. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif, Penerbit Nilacakra : Bandung.
- Salfiyadi, Tengku. 2021, Optimalisasi Kinerja Guru UKS, Penerbit A-Empat : Serang.
- Umar, Husein, 2020, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B.. 2016, Teori Motivasi & Pengukurannya, Bumi Aksara : Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Usman, Zainuddin dan Sari, Rita. 2021, The Influence of Discipline and Achievement on the Work Commitment of Teachers of Ibtidaiyah Madrasah State 4 East Aceh, Fitrah, Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman : Vol. 7 No. 2 December 2021, e-ISSN : 2460-2345.
- Utami, Neneng Nita Granita., Entang, Mohammad., danTampubolon, Radjab. 2019, Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor, Magma Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : Vol 4, No 1 (2019).
- Yanreta, Tri Sofia., Saam, Zulfan., dan Makhdalena. 2019, Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru SMK Di Kabupaten Kepulauan Meranti, Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan): Volume 7, No 1. Juni 2019 p-ISSN 2338-5278. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>.