

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan pada dasarnya adalah salah satu kebutuhan manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga kehidupan manusia dapat semakin maju dan sejahtera. Peran begitu besar dalam meningkatkan kualitas dunia pendidikan tidak akan terwujud tanpa dorongan dan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan disiplin yang baik. Sumber daya manusia jika memiliki kompetensi dan disiplin yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam hal ini lembaga kursus bisa menjadi salah satu pilihan yang tepat untuk menyediakan berbagai macam program pendidikan *non-formal* dan pelatihan, guna meningkatkan kompetensi individu dalam berbagai bidang. Menurut Artasasmita (dalam Hatimah dan Sadri, 2014:44) lembaga kursus adalah sebagai mata kegiatan pendidikan yang berlangsung di dalam masyarakat yang dilakukan secara sengaja, terorganisir, dan sistematis untuk memberikan materi pelajaran tertentu kepada orang dewasa atau remaja dalam waktu yang relative singkat agar dapat memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri dan masyarakat.

Kualitas pendidikan *non-formal* dan pelatihan yang ditawarkan oleh lembaga kursus sangat bergantung pada kompetensi pengajar yang menjadi penggerak utama dalam proses pembelajaran. Pengajar sebagai salah satu sumber daya di lembaga kursus memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Para pengajar bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Di dalam dunia pendidikan *non-formal*, pengajar dianggap profesional apabila mempunyai kompetensi yang baik.

Untuk mendapatkan sosok pengajar yang mempunyai kinerja baik tentunya pihak lembaga pendidikan *non-formal* harus mempunyai pengajar yang kompeten. Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di jelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Mulyasa (2015:93) Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Pengajar sebagai panutan dituntut untuk memberi contoh yang baik terhadap muridnya, salah satunya melalui kedisiplinan. Hasibuan (2013:193) menjelaskan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma sosial yang berlaku, dan Sinambela (2012:239)

menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan bekerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan pada pengajar adalah suatu ketaatan peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan. Menurut Siti Suprihatin (2015:73) bahwa pendidikan yang berhasil akan menciptakan manusia yang pantas juga layak dan memiliki kualitas yang baik. Keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari individu tersebut, sejauh mana individu tersebut dapat bermanfaat di lingkungan sekitarnya. Kedisiplinan bukan hanya untuk peserta didik, namun kedisiplinan para pengajar perlu menjadi perhatian karena kedisiplinan ini akan sangat berpengaruh ke kinerja pengajar dalam melakukan kegiatan pengajaran.

Kinerja pengajar yang diharapkan dari sebuah lembaga kursus adalah kinerja yang menghasilkan kualitas siswa yang unggul dan dapat berguna di masyarakat. Menurut Rachmawati (2013) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standard kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai pengajar. Selain itu kinerja pengajar yang baik bisa juga, memberikan dampak positif bagi citra lembaga kursus itu sendiri.

Lembaga Pendidikan Indonesia - Amerika (LPIA) Cabang Buaran Jakarta Timur adalah salah satu kantor cabang LPIA yang bergerak dalam bidang usaha pendidikan *non-formal* yang mengkhususkan diri pada pendidikan program bahasa Inggris dan program komputer yang berskala nasional. Untuk meningkatkan kualitas mutu pengajaran maka dibutuhkan tenaga pengajar yang berkompentensi dan memiliki kedisiplin kerja serta memiliki kenerja yang baik dibidangnya.

Berdasarkan dari masukan siswa dalam hal ini untuk menginkatkan kinerja pengajar yaitu masih rendahnya kompetensi pengajar yang meliputi mengembangkan materi pelajaran dan penguasaan materi yang di sampaikan, serta kurangnya interaksi pengajar terhadap siswa, yang menandakan kurangnya kompetensi pengajar terhadap kinerja pengajar.

Kinerja pengajar dapat di lihat dari kedisiplinan waktu namun masih terlihat pengajar yang terlamabat masuk ke ruang kelas. Lembaga Pendidikan Indonesia – Amerika (LPIA) menerapkan 30 menit sebelum bell belajar berbunyi, pengajar sudah berada dalam ruang kelas. Namun pada faktanya masih ada pengajar yang kedapatan terlambat masuk kelas. Dan juga masih adanya pengajar yang keluar dari ruangan di jam pelajaran masih berlangsung,

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pengajar pada lembaga kursus LPIA (Lembaga Pendidika Indonesia-Amerika) Cabang Buaran Jakarta Timur”**.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan peneliti dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Diidentifikasi bahwa kompetensi pengajar LPIA Cabang buaran kurang maksimal dalam mengembangkan materi pelajaran dan penguasaan materi yang disampaikan, serta kurangnya interaksi pengajar terhadap siswa.
2. Masih adanya pengajar yang terlambat masuk kedalam ruang kelas sebelum 30 menit bell belajar berbunyi.
3. Diidentifikasi kinerja pengajar yang tidak maksimal dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin pengajar yang masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas.

Dengan alasan tersebut penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Pada Lembaga Kursus LPIA Cabang Buaran Jakarta Timur”.

1.2.3 Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengajar pada lembaga kursus LPIA cabang buaran jakarta timur ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar pada lembaga kursus LPIA cabang buaran jakarta timur ?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengajar LPIA cabang buaran jakarta timur ?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengevaluasi hubungan antara kompetensi pengajar dan kinerja pengajar di Lembaga Kursus LPIA Cabang Buaran Jakarta Timur.
2. Untuk mengevaluasi hubungan antara disiplin kerja pengajar dan kinerja pengajar di Lembaga Kursus LPIA Cabang Buaran Jakarta Timur.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar di Lembaga Kursus LPIA Cabang Buaran Jakarta Timur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk Akademik

Penelitian ini digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada LPIA Cabang buaran jakarta timur.

2. Untuk LPIA Cabang Buaran Jakarta Timur

Sebagai salah satu media referensi untuk menangani permasalahan LPIA Cabang buaran dalam penerapan kompetensi dan disiplin kerja untuk memperoleh kinerja pengajar yang lebih baik.

1.4 Hipotesis

Menurut Santoso (2015:251) Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya. Berdasarkan uraian di atas dan serta kerangka pemikiran teoritis maka muncul tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Kompetensi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengajar (Y).

H2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengajar (Y).

H3 : Diduga Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengajar (Y).

1.5 Sistematika Penulis

Secara garis besar Sistematika Penulisan dalam penelitian ini di bagi menjadi lima bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tinjauan pustaka yang berisikan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat berupa gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari sejarah singkat, struktur organisasi, pembagian tugas, kegiatan dan pencapaian hasil kerja dari l pia cabang buaran. Dalam bab ini juga penulis akan menguraikan tentang penyajian data serta analisis hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian, yang memuat tentang kesimpulan yang diambil dari pembahasan skripsi dan juga terdapat saran yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi (X1)

2.1.1 Pengertian Kompetensi Pengajar

Kompetensi pengajar merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2012:27).

Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab IV pasal 10 (ayat 91), yang menyatakan bahwa “ kompetensi guru meliputi : Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”

Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi dibidang pekerjaan yang dimaksud.

Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi guru sangat penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik karena belajar mengajar dan hasil belajar yang diperoleh peserta didik tidak hanya ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dalam membimbing siswa. Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Dalam proses pembelajaran seorang guru harus memiliki standar kompetensi agar proses belajar mengajar terlaksana dengan baik. Menurut Ramayulis (2013: 55-90) ada empat jenis kompetensi guru, yaitu:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah sifat-sifat unggul seseorang, seperti sifat ulet, tangguh, atau tabah dalam menghadapi tantangan atau kesulitan, dan cepat bangkit apabila mengalami kegagalan, memiliki etos belajar dan etos kerja yang tinggi, berpikir positif terhadap orang lain.

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

4. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2017:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2016:234) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan-

serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pengajar

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang (Michael Zwell dalam Wibowo, 2014:283):

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan dan nilai-nilai adalah prinsip-prinsip atau keyakinan yang menjadi dasar bagi individu dalam mengambil keputusan, bertindak, dan berinteraksi dengan dunia di sekitarnya. Nilai-nilai mencerminkan apa yang dianggap penting dan benar oleh seseorang, sementara keyakinan adalah keyakinan yang diyakini sebagai kebenaran oleh individu tersebut. Nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

2. Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan praktis yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman. Contoh keterampilan meliputi keterampilan komunikasi, keterampilan kepemimpinan, keterampilan pemecahan masalah, dan keterampilan teknis dalam bidang tertentu.

3. Pengalaman

Pengalaman merujuk pada pengetahuan dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui interaksi dengan lingkungan dan situasi tertentu. Pengalaman dapat berasal dari pengalaman kerja, pendidikan, perjalanan, dan interaksi sosial. Pengalaman dapat mempengaruhi cara seseorang memahami dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam kehidupan.

4. Karakteristik

Karakteristik mengacu pada atribut atau ciri khas individu yang membedakannya dari orang lain. Karakteristik dapat berupa sifat-sifat pribadi seperti kejujuran, ketekunan, kreativitas, atau fisik seperti tinggi badan atau warna rambut. Karakteristik seseorang dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan orang lain dan menghadapi situasi tertentu.

5. Kepribadian

Kepribadian adalah pola perilaku, pikiran, dan emosi yang konsisten dan unik untuk setiap individu. Kepribadian mencakup berbagai aspek seperti ekstrasversi, introversi, kepercayaan diri, kecerdasan emosional, dan pola berpikir. Kepribadian membentuk cara seseorang berinteraksi dengan dunia di sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana mereka merespons situasi dan tantangan.

6. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor seperti kebutuhan pribadi, ambisi, tujuan hidup, atau dorongan intrinsik dan ekstrinsik.

7. Isu Emosional

Isu emosional merujuk pada perasaan dan emosi yang muncul dalam diri seseorang sebagai respons terhadap situasi.

2.1.3 Kategori Kompetensi Pengajar

Zwell dalam Wibowo (2016:276) menyatakan bahwa Empat kategori kompetensi, yaitu

1. *Task Achievement*

Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2. *Relationship*

Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.

3. *Managerial*

Merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengolahan, pengawasan dan mengembangkan orang.

Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

4. *Leadership*

Merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Kompetensi Pengajar

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Guru memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola kelas, mengkomunikasikan materi dengan jelas, memfasilitasi diskusi, menyusun dan menggunakan media pembelajaran yang efektif, memberikan bimbingan dan umpan balik kepada siswa, serta mengelola waktu dengan baik.

2. Pengetahuan

Guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang materi yang diajarkan. Mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang konsep, teori, dan aplikasi praktis dalam bidang studi mereka. Selain itu, mereka juga memahami kurikulum yang relevan dan standar pembelajaran yang berlaku.

3. Peran sosial

Guru memiliki kesadaran sosial dan kemampuan untuk berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan anggota komunitas pendidikan lainnya.

4. Citra Diri

Guru memiliki kesadaran akan peran dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Mereka memiliki integritas profesional, menunjukkan sikap etis, dan bertindak sebagai panutan bagi siswa. Guru yang memiliki citra diri yang baik juga mampu menghadapi tantangan dan memperbaiki diri secara terus-menerus.

5. Sikap

Guru menunjukkan sikap yang positif terhadap siswa, pembelajaran, dan profesinya secara keseluruhan. Mereka memiliki sikap inklusif, penuh empati, sabar, dan responsif terhadap kebutuhan dan keberagaman siswa.

2.2 Disiplin Kerja (XII)

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja Pengajar

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan/Organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2019:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2013 :291).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan. Maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik siswa terhadap peraturan yang ada, agar berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pengajar

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Kepemimpinan yang efektif

Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pengajar. Seorang pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik konstruktif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan disiplin.

2. Kebijakan dan prosedur yang jelas

Adanya kebijakan dan prosedur yang jelas akan membantu mengatur tata tertib di tempat kerja. Dengan memiliki pedoman yang jelas, pengajar akan memiliki panduan yang tepat dalam menjalankan tugas mereka dengan disiplin.

3. Motivasi yang memadai

Tingkat motivasi yang memadai juga memengaruhi disiplin kerja pengajar. Ketika pengajar merasa termotivasi dan antusias terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Motivasi dapat berasal dari apresiasi, pengakuan, atau kesempatan untuk pengembangan karir.

4. Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam menentukan tingkat disiplin kerja pengajar. Fasilitas yang memadai, suasana yang nyaman, dan kebersihan lingkungan kerja dapat membantu menciptakan suasana kerja yang tertib dan disiplin.

5. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif antara pengajar dengan atasan, rekan kerja, dan siswa juga berdampak pada disiplin kerja. Komunikasi yang terbuka dan jelas dapat membantu menghindari kesalahpahaman, memberikan arahan yang jelas, dan meningkatkan saling pengertian antara semua pihak terkait.

6. Penghargaan dan pengakuan

Penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat menjadi faktor motivasi penting bagi pengajar untuk tetap disiplin dalam pekerjaannya. Ketika pengajar merasa dihargai dan diperhatikan, mereka cenderung lebih berkomitmen dan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

7. Kesempatan pengembangan karir

Adanya kesempatan untuk pengembangan karir juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pengajar. Ketika pengajar merasa ada peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan, mereka cenderung lebih termotivasi dan disiplin dalam pekerjaannya.

8. Budaya kerja yang positif

Budaya kerja yang positif, seperti sikap saling menghormati, kolaborasi, dan kerjasama, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin kerja pengajar.

2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat beberapa jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Kehadiran

Merupakan kemampuan pengajar untuk hadir secara konsisten dan tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan. Hal ini mencakup absensi yang baik, minim absen-

atau cuti yang tidak terencana, serta memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

2. Disiplin Tugas dan Tanggung Jawab

Melibatkan kemampuan pengajar untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan secara efektif. Hal ini termasuk menyusun rencana pembelajaran, menyiapkan materi pelajaran, memberikan tugas kepada siswa, dan menilai pekerjaan siswa dengan adil dan objektif.

3. Disiplin Profesional

Merujuk pada pengajaran yang dilakukan dengan standar etika dan profesionalisme yang tinggi. Hal ini mencakup menjaga kerahasiaan informasi siswa, menghormati privasi siswa dan rekan kerja, serta berperilaku dengan sopan dan santun dalam interaksi dengan semua pihak terkait.

4. Disiplin Kerjasama

Merupakan kemampuan pengajar untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, dan staf pendukung lainnya. Hal ini termasuk berbagi informasi yang relevan, berkolaborasi dalam pengembangan kurikulum atau program sekolah, serta membantu dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan tim kerja.

5. Disiplin Kelas

Melibatkan kemampuan pengajar untuk menjaga kedisiplinan dan tata tertib di kelas. Hal ini mencakup menerapkan aturan kelas dengan konsisten, memberikan arahan yang jelas, mengelola konflik atau gangguan dengan efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi semua siswa.

6. Disiplin Profesionalisme

Merujuk pada sikap dan perilaku pengajar yang mencerminkan komitmen terhadap profesi pengajaran. Hal ini mencakup mengikuti perkembangan terkini dalam pendidikan, serta mengikuti etika dan standar profesi yang ditetapkan.

7. Disiplin Pengembangan Diri

Melibatkan upaya pengajar dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka sebagai pendidik. Ini dapat mencakup mengikuti pelatihan pendidikan, atau mengikuti diskusi dan seminar yang relevan.

8. Disiplin Pengelolaan Waktu

Merupakan kemampuan pengajar mengelola waktu dalam setiap tugas. Ini mencakup mengalokasikan waktu dengan bijak, menghindari pemborosan waktu, serta memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain :

1. Kehadiran dan ketepatan waktu

Indikator ini mencakup tingkat kehadiran pengajar dan ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran.

2. Ketaatan terhadap aturan dan prosedur

Indikator ini melibatkan tingkat ketaatan pengajar terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Pengajar yang disiplin akan mengikuti pedoman yang ada tanpa melanggar.

3. Penggunaan waktu dengan efektif

Indikator ini melibatkan penggunaan waktu dengan efektif selama jam kerja. Pengajar yang disiplin akan mengalokasikan waktu dengan bijak, menghindari pemborosan waktu, dan fokus pada tugas-tugas yang penting.

4. Pengelolaan disiplin kelas

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan pengajar dalam menjaga disiplin dan tata tertib di kelas. Pengajar yang disiplin akan menerapkan aturan kelas secara konsisten, mengelola gangguan dengan baik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

5. Pemeliharaan hubungan profesional

Indikator ini mencakup kemampuan pengajar dalam menjaga hubungan profesional dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua.

2.3 Kinerja (Y)

2.3.1 Pengertian Kinerja Pengajar

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017:570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman (2018) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo:2017). Sedangkan menurut Supardi (2017) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Wahyudi (2018) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam-

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Menurut Supardi (2017) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sedangkan menurut Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengajar

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2017:67), mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (kemampuan reality (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan knowledge + skill).

Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Prawirosentono (2018) mengemukakan faktor kinerja guru sebagai beri faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efesien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan.

Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin.

Menurut Supardi (2018 : 50) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai karakteristik or nilai, serta sikap.

Sedangkan menurut Kasmir (2018:189-193) faktor faktor mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga lebih baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

2.3.3 Indikator Kinerja Pengajar

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Suhertian (dalam Ambarita 2015:105) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran.

Selanjutnya Supardi (2014:73) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar dan kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Kaswan (2012:187), ada 5 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja, yakni :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi: beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

- 3 Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan- kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan. Dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerja sama antara sesama pegawai dan bawahan. Dampak interpersonal meliputi : mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab serta dapat membina kerja sama dengan baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompetensi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pengajar.

Berikut ini adalah Tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul , Nama Peneliti , Tahun Penelitian dan Sumber Halaman	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru Ekonomi SMA Negeri Se Kabupaten Sumedang).</p> <p>Wiwin Wiheni (2014) Sumber : http://repository.upi.edu/15701/</p>	<p>Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri se-Kabupaten Sumedang.</p>	<p>Variabel independen sama yaitu kompetensi.</p> <p>Variabel dependen yang sama yaitu kinerja.</p>	<p>Tidak Menggunakan-an disiplin kerja sebagai variable Independen (X2)</p>
2.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Negeri Mojogedang Karanganyar.</p> <p>Sri Hartari, Margono (2014) Sumber : http://repository.unpas.ac.id/14384/</p>	<p>Kepemimpinan , motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Mojogedang Karanganyar baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p>Variabel Independen yang sama yaitu disiplin kerja.</p> <p>Variabel dependen yang sama yaitu kinerja.</p>	<p>Tidak Menggunakan-an variabel independen penelitian kepemimpinan-an dan motivasi kerja.</p>
3.	<p>“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan.”</p> <p>(Santiago & Syahnur, 2019) Sumber : https://www.semanticscholar.org</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel Independen yang sama yaitu disiplin kerja.</p> <p>Variabel dependen yang sama yaitu kinerja.</p>	<p>Tidak Menggunakan-an variabel independen komitmen dan kepuasan kerja.</p>

4.	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru STIE Trisna Negara..</p> <p>(Garaika, 2020) Sumber : https://eprints.umm.ac.id/</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru STIE Trisna Negara.</p>	<p>Variabel Independen yang sama yaitu disiplin kerja.</p> <p>Variabel dependen yang sama yaitu kinerja.</p>	<p>Tidak Menggunakan-an variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja.</p>
5.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang)</p> <p>(Erna Yuni Lestari, 2013) Sumber : https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1/article/view/69</p>	<p>Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA 11 Semarang sedangkan Variabel motivasi kerja dan kompetensi Berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja guru di SMA 11 Semarang</p>	<p>Variabel independen yang sama yaitu disiplin kerja dan kompetensi</p> <p>Variabel dependen yang sama yaitu kinerja</p>	<p>Tidak Menggunakan-an variabel independen motivasi kerja</p>

Sumber : Data primer di olah, 2023

2.5 Kerangka Berpikir

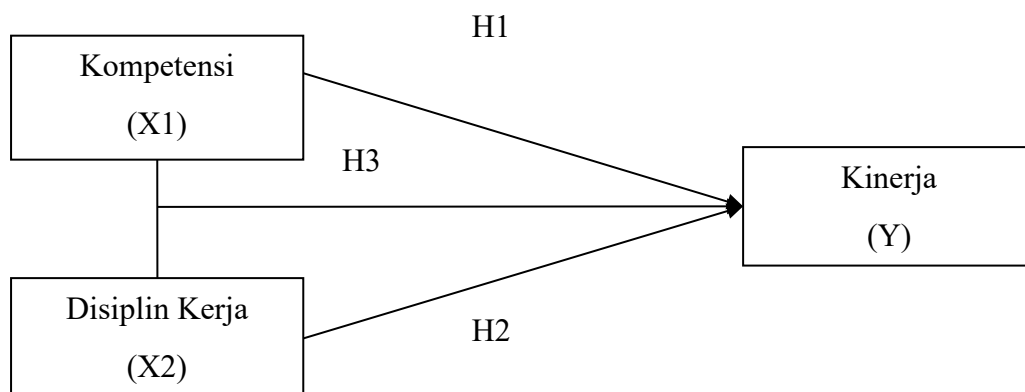
Kerangka berpikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Didalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting.

Pengajar dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

Berdasarkan teori-teori di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian masalah yang terdapat pada lembaga kursus LPIA Cabang Buaran. Penelitian ingin menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pengajar (Y). Dalam penelitian ini Kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen / variabel bebas, dan kinerja pengajar (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Data primer di olah, 2023

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015:38), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Adapun operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Kompetensi Kerja (X1)	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan - Pengetahuan - Peran Sosial - Citra Diri - Sikap <p style="text-align: right;">Wibowo (2017:286)</p>

Disiplin Kerja(X2)	Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulismaupun yang tidak tertulis.	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran dan ketepatan waktu . - Ketaatan terhadap aturan dan prosedur. - Penggunaan waktu dengan efektif. - Pengelolaan disiplin kelas. - Pemeliharaan hubungan profesional <p>Hasibuan (2017:194)</p>
Kinerja (Y)	Suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektifitas Biaya - Dampak Interpersonal <p>Kaswan (2019:187)</p>

Sumber : Data primer di olah, 2023

Menurut Azwar (2017:53), variabel-variabel pada penelitian merupakan kumpulan konsep mengenai fenomena yang diteliti.. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018:96) “variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnyavariabel dependen (terikat)”.

Dalam penelitian ini variabel Independen/bebas adalah kompetensi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2015:97) “variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabelbebas”. Dalam penelitian ini variabel Dependen / terikat adalah kinerja (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LPIA Cabang Buaran yang beralamat di Jl. Radin Inten II Jl. Buaran Raya No.204-204 Blok B, RT.1/RW.14, Klender, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13470 (Juli – Agustus 2023).

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, analisis data yang berbentuk angka. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuantitatif/statistik.

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3.3.1 Unit Analisis

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengajar, maka unit analisisnya adalah individu, yang dimaksud individu pada penelitian ini adalah pengajar LPIA (Lembaga Pendidikan Indonesia - Amerika) Cabang Buaran Jakarta Timur.

3.3.2 Populasi

Populasi yakni kewilayahan yang umumnya mencakup objek berkualitas serta berkarakteristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya bisa dimengerti lalu bisa ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013: 80), Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah seluruh LPIA (Lembaga Pendidikan Indonesia - Amerika) Cabang Buaran Jakarta Timur (35 Staff Pengajar).

3.3.3 Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 85).

Ukuran sampelnya pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian korelasional dengan sampel diambil dari LPIA (Lembaga Pendidikan Indonesia - Amerika) Cabang buaran (35 Staff Pengajar).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:213) Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis.

Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Adapun data akurat yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

1) Metode Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015:66) Kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan

kepada responden, kemudian responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Secara garis besar ada dua cara penggunaan kuesioner, yaitu disebarluaskan kemudian diisi oleh responden dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden. Pemilihan metode kuesioner dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data, yaitu seluruh staff LPIA Cabang buaran dan seluruh pengajar LPIA Cabang buaran.

Media yang digunakan untuk penyebaran kuesioner ini dengan google form. Kuesioner bersifat berskala yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dan memberi tanda check list pada kolom jawaban. Skor tersebut seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Data : Sugiono (2015:66)

2) Metode Dokumentasi

Sebagaimana pendapat Sugiyono (2015:82) bahwa dokumentasi adalah keterangan-keterangan yang berbentuk catatan atau peristiwa penting yang sudah berlalu”.

Berdasarkan pendapat tersebut, metode dokumentasi adalah suatu cara di dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melalui catatan tertulis atau tercetak tentang fakta-fakta yang akan dijadikan bukti fisik penelitian dan hasil penelitian, sehingga dokumentasi ini akan menjadi akurat dan kuat kedudukannya.

Metode dokumentasi ini juga merupakan metode yang akan dipergunakan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk memperoleh sejarah, struktur organisasi, jumlah guru, dan hal-hal terkait dengandata dokumentasi LPIA Cabang Buaran.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137) Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

3.5 Teknik Analisis Data

3.4.1 Analisa Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2012: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2013:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

3.4.2 Analisa Statik Inferensial

Menurut Ghozali (2016:49) untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka dalam analisis regresi harus menggunakan uji asumsi klasik, Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian.

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa , sehingga menghasilkan kesimpulan atas masalah yang diteliti.

1. Uji Instrumen (Kualitas Data)

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Arikunto (2016:213) Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah sebagai berikut:

$$r_{x^2y^n}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi yang dicari

n = jumlah subyek pemilik nilai

x^1 = nilai variabel 1

x^2 = nilai variabel 2

y = nilai variabel 3

Kriteria Pengujian :

- a. r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,

2016:45). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016:45- 46).

Menurut Ghozali, (2016) Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbachalpha* sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-n} \right) \left(\frac{1 - \sum ab^2}{at^2} \right)$$

Dimana :

r = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = jumlah varian

butirAt2 = varian total

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 maka kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Ghozali (2014:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Ghozali, 2018:161).

b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Ghozali, 2018:161).

b. Uji Multikolinieralitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang

baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilainya signifikansinya kurang dari $< 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018:102) Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengajar (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

a. Uji Koefisiensi Determinasi

Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

b. Uji t Hitung (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: kompetensi, disiplin kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pengajar, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Apabila $\text{sig } t$ lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig } t$ lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- a. jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b. jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2018:98) Model regresi linier berganda diatas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji f. Uji f dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: kompetensi, disiplin kerja terhadap satu variabel dependen, kinerja pengajar. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai 35 signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.