

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
DI LINGKUNGAN UNIT PELAKSANA TEKNIS
DINAS (UPTD) PENDIDIKAN KECAMATAN
GUNUNGSITOLI UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ATISAMA ZEGA

NIM. 500013818

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2015

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, September 2015

Yang Menyatakan



(ATISAMA ZEGA)
NIM 500013818

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara

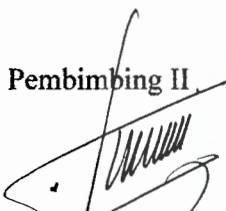
Penyusun : **ATISAMA ZEGA**

UPBJJ : MEDAN

NIM : 500013818

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Pembimbing II



SUCIATI, M.Sc., Ph.D
NIP.19520213 198503 2 001

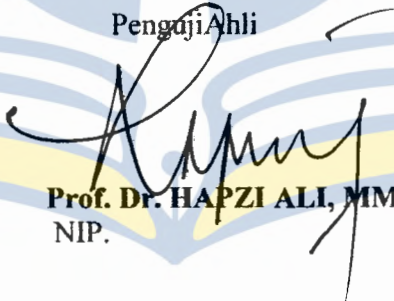
Menyetujui:

Pembimbing I



Prof. Dr. PRIHATIN L. RAJA, SE.,M.Si
NIP

Penguji Ahli



Prof. Dr. HAPZI ALI, MM
NIP.

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu....
Program Magister Manajemen



MOHAMAD NASOHA, SE., MSc.
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



SUCIATI, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan

Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama : **ATISAMA ZEGA**

NIM : 500013818

Program Studi : Magister Manajemen

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah
Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPTD)
Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
(TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Senin, 04 Oktober 2015

Waktu : 09.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.
NIP.

Penguji Ahli
Prof. Dr. Hapzi Ali, MM
NIP

Pembimbing I
Prof. Dr. PRIHATIN L. RAJA, SE., M.Si
NIP

Pembimbing II
SUCIATI, M.Sc., Ph.D
NIP.19520213 198503 2 001

Tandatangan



ABSTRAK**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI LINGKUNGAN UNIT
PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PENDIDIKAN
KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA****Oleh :****ATISAMA ZEGA****NIM. 500013818****zegasagitarius@gmail.com****Universitas Terbuka**

Kinerja guru atau hasil kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh guru dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, kemudian pengalaman dan keunggulan serta penggunaan waktu. Masalah yang terjadi di SMP di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara, antara lain: banyak guru tidak ada keinginan untuk mengikuti pelatihan, ada juga guru mengikuti pelatihan tidak tepat sasaran dimana pelatihan yang diikuti tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dia miliki, guru belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, Ada juga guru yang mengikuti pelatihan tetapi kadang materi yang disampaikan tidak tersampaikan dengan detail kepada guru yang mengikuti pelatihan. Pada tahun 2011, seorang guru di SMP Negeri 3 Gunungsitoli Utara diberhentikan dari PNS sebagai guru dikarenakan tidak menjalankan disiplin yaitu tidak hadir melaksanakan tugas sebagai guru dan sudah beberapa kali diberikan surat panggilan namun tidak memenuhi panggilan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMP di Lingkungan UPTD Pendidikan berjumlah 52 orang dan seluruhnya digunakan menjadi sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi pada tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara, Dari hasil uji koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,651 yang berarti 65,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin dan sisanya sebesar 44,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL TEACHERS IN THE FIRST UNIT TECHNICAL IMPLEMENTING AGENCY (UPTD) EDUCATION NORTH DISTRICT GUNUNGSITOL

By:

ATISAMA ZEGA
NIM. 500013818

zegasagitarius@gmail.com
Universitas Terbuka

Teacher performance or the work is something that is achieved by teachers in performing the tasks assigned to him based on expertise, and experience and excellence as well as the use of time. Problems that occur in junior high school in the Environment UPTD District of North Gunungsitoli, among others: many teachers no desire for training, there is also a teacher training is not targeted where training is followed not in accordance with the academic qualifications he has, the teacher has not timely in charge, often coming home late and not time, There are also teachers who attended the training, but sometimes the material presented is not conveyed in detail to the teachers who attended the training. When in associate with keikutsertakan training, many teachers who have not attended training both professional training as a teacher, as well as training in the manufacture of devices that learning becomes a responsibility of the teacher, and training activities are another. The purpose of this study was to uncover and analyze the effect of training and discipline on the performance of school teachers (SMP) environment UPTD District of North Gunungsitoli. This type of research is descriptive quantitative. The population in this study is a teacher at the junior civil servants in the Environment UPTD amounted to 52 people and are all used to be sampled. The data used are primary data and secondary data. The analytical method used is descriptive analysis method and multiple regression analysis. From the results of regression analysis at 5% confidence level, it can be concluded that training and discipline simultaneously positive and significant effect on the performance of teachers in junior high school in the District of North Gunungsitoli UPTD. The results showed that partial training and discipline simultaneously positive and significant effect on the performance of teachers in junior high school in the District of North Gunungsitoli UPTD, From the test results of the coefficient of determination (R square) of 0.651, which means 65.1% of performance variables can be explained by variable training and discipline and the balance of 44.9% can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Training, Discipline and Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Peneliti memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Displin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksa Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Gunungsitoli Utara, Nias ”**. Dalam menyelesaikan TAPM ini, peneliti mendapatkan bimbingan dan dorongan yang tak ternilai dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Suciati, M.Sc., Ph.D.**, Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk dan masukan kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan TAPM ini. ;
2. Bapak **Drs. Amril Latif, M.Si.**, Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Bapak **Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.** Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka selaku Penanggungjawab Program Studi Magister Manajemen;
4. Ibu Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, M.Si sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dengan penuh perhatian dan kesabaran;
5. Bapak/Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, UPBJJ-UT Medan, khususnya di Kelompok Belajar (Pokjar) Gunungsitoli yang telah membekali peneliti dengan berbagai materi pendukung sejak semester pertama sampai semester terakhir;
6. Bapak **Dr. Sadieli Telaumbanua, M.Pd.**, mantan Kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meningkatkan kompetensi akademik sekaligus memfasilitasi

7. Bapak **Arozato Harefa, S.Pd.**, Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melanjutkan studi ini serta mengikuti ujian akhir dalam belajar saya.
8. Bapak **Kasiedi Harefa**, Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Gunungsitoli Utara yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di Lingkungan UPTD Pendidikan Gunungsitoli Utara.
9. Orang tua peneliti: Ayah, **Daliwanolo Zega** dan Ibu, **Adila Zega**, yang telah melahirkan dan membesarkan peneliti hingga menjadi dewasa dan yang memberikan motivasi serta materi kepada peneliti untuk melanjutkan studi ini;
10. Bapak **Eksaudi Zega, S.Pd** Kepala SMP Negeri 3 Gunungsitoli Utara yang merupakan pimpinan peneliti ditempat kerja terdahulu sebelum pindah di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang memberi waktu kepada peneliti untuk mengikuti perkuliahan serta banyak juga mberikan motivasi kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan, dan rekan rekan kerja saya di SMP Negeri 3 Gunungsitli Utara yang banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan beban saya baik diperkuliahan dan juga di tempat kerja.
11. Istri saya tercinta, **Marlina Gulo, S.Pd** yang telah memberikan motivasi kepada peneliti untuk penyelesaian penulisan TAPM ini;
12. Saudara saya **Serka Faduhusi Zega, Sertariani Zega, S.Th dan Otifirmanwati Zega, S.Pd** yang telah banyak memberi saya motivasi baik materi maupun ide.
13. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan sumbangan ide, gagasan dan masukan bagi peneliti, baik melalui tutorial online, maupun teman-teman di Pokjar Gunungsitoli; dan
14. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan TAPM ini, semoga bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan, mendapat berkat yang tak berkesudahan dari Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah.

Peneliti menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan yang ada. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari semua pihak sehingga

TAPM ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan juga bagi peneliti sendiri sebagai salah satu upaya melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Akhir kata, peneliti berharap Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat menjadi bermakna dan bermanfaat. Terima kasih.

Gunungsitoli, 10 Agustus 2015

Peneliti,



ATISAMA ZEGA



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR BAGAN	vi
DAFTAR GAMBAR GRAFIK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TIJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	9
1. Kedudukan Guru dalam proses belajar mengajar	9
2. Kinerja Guru	14
a. Pengertian kinerja guru	14
b. Penilan kinerja guru	15
3. Pelatihan	22
a. Pengertian pelatihan	22
b. Faedah dan tujuan pelatihan	23
c. Perencanaan latihan	26
d. Menetapkan kebutuhan pelatihan	27
4. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian disiplin kerja	29
b. Jenis-jenis disiplin kerja	30
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	32
d. Pembinaan disiplin kerja	34
e. Indikator pengukuran disiplin kerja	37
B. Peneliti Terdahulu	38
C. Kerangka Berpikir	40
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Variabel Penelitian.....	43
D. Operasionalisasi Variabel	45
E. Instrumen Penelitian	47
F. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	56
G. Prosedur Pengumpulan Data	56
H. Metode Analisis Data	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
B. Karakteristik Responden	64
C. Distribusi Jawaban Responden.....	64
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	76
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	83
G. Pembahasan.....	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	94
A. Simpulan	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

3.1	Operasionalisasi Variabel, dimensi dan indikator penelitian	45
3.2	Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.3	Hasil Uji validitas variabel pelatihan guru.....	50
3.4	Hasil Uji validitas variabel disiplin	51
3.5	Hasil Uji validitas variable kinerja guru	52
3.6	Hasil uji reliabilitas variable pelatihan gru, disiplin dan kinerja guru ...	54
3.7	Interval Presentase	58
4.1	Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	65
4.3	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin.....	68
4.4	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	71
4.5	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	77
4.6	Hasil Uji Multikolineritas	81
4.7	Koefisien Regresi.....	82
4.8	Hasil Uji F.....	84
4.9	Hasil Uji t	86
4.10	Hasil Identifikasi Determinan.....	87



DAFTAR GAMBAR BAGAN

2.1	Kerangka Berpikir	40
4.1	Grafik Uji Normalitas.....	78
4.2	Grafik Histogram.....	79
4.3	Grafik P-Plot Uji Heterokedastisitas.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Pengisian Kuesioner	100
2.	Kuesioner Penelitian	101
3.	Profil Responden.....	105
4.	Uji Reliabilitas.....	106
5.	Tabel Frekuensi Jawaban Responden	108
6.	Chart dan Histogram.....	117
7.	Uji Asumsi Klasik dan Regresi Berganda.....	120



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan pemeran utama dalam menciptakan manusia yang yang berpendidikan dan berkarakter. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orangtua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsi sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. (Sujana, 2004;78) Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual.

Kemampuan guru merupakan input bagi dunia pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hayat, setiap manusia membutuhkan pendidikan sampai kapan dan dimana saja ia berada, jika pendidikan tidak ada maka manusia tidak bisa berkembang. Dengan demikian pendidikan harus dilaksanakan dengan

sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing serta menjadi potensi di masa depan .

Sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 1989 pasal 4 tentang Sistem Pendidikan Nasional di jelaskan:

“Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu: manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.”

Untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional tersebut, salah satu unsur yang paling penting disamping unsur yang lain adalah guru atau tenaga pendidik. Guru atau tenaga pendidik merupakan ujung tombak pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah untuk menghasilkan siswa yang beriman, cerdas, kreatif, terampil dan berdisiplin tinggi, sehingga cita-cita bangsa Indonesia dapat tercapai.

Usman (2005:85), Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu.

Kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator yaitu : kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan sikap sebagai guru. Peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*) dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki

keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya, motivasi dan kemampuan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. (Suparno 2003:143).

Namun demikian dalam teori ditambahkan kesempatan untuk berkerja, karena mengingat seorang individu mungkin bersedia dan mampu namun ada rintangan yang mengendalai kinerja. Tingkat-tingkat kinerja yang tinggi merupakan fungsi dan tidak adanya rintangan yang mengendalai guru itu.

Secara umum persoalan tersebut meliputi sebagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka banyak yang belum mengikuti pelatihan dan kurangnya disiplin dalam bekerja. Pada tahun 2011, seorang guru di SMP Negeri 3 Gunungsitoli Utara diberhentikan dari PNS sebagai guru dikarenakan tidak menjalankan disiplin yaitu tidak hadir melaksanakan tugas sebagai guru dan sudah beberapa kali diberikan surat panggilan namun tidak memenuhi panggilan tersebut. (Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 3 Kota Gunungsitoli Utara).

Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja guru belum baik. Guru banyak yang belum melakukan kerja sesuai dengan kompetensi guru yang diharapkan seperti membuat perencanaan dan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, membuat perencanaan bahan pengajaran dan lain-lan. Menurut Kepala UPTD Pendidikan Kota Gunungsitoli Utara bahwa pelatihan tidak diadakan di lingkungan UPTD Pendidikan Kota Gunungsitoli Utara karena yang mengadakan

pelatihan guru adalah Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Masalah yang sering terjadi pada pelatihan tersebut adalah adanya guru yang mengikuti pelatihan tersebut yang tidak sesuai dengan jurusannya atau mata pelajaran yang diasuhnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil dari pelatihan tersebut tidak bisa diterapkan kepada siswa karena mata pelajaran yang diasuhnya tidak sesuai dengan pelatihan yang diikutinya. (Wawancara langsung Kepala UPTD Pendidikan Kota Gunungsitoli Utara).

Hal ini dapat dilihat dari etos kerja guru SMP di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara, antara lain: banyak guru tidak ada keinginan untuk mengikuti pelatihan, ada juga guru mengikuti pelatihan tidak tepat sasaran dimana pelatihan yang diikuti tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dia miliki, sehingga hal ini mengurangi pemahaman guru itu sendiri terhadap materi pelatihan yang disampaikan disamping itu juga yang berkaitan dalam hal tersebut dimana guru belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, serta sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Ada juga guru yang mengikuti pelatihan tetapi kadang materi yang disampaikan tidak tersampaikan dengan detail kepada guru yang mengikuti pelatihan sehingga hal ini membuat guru menjadi tidak sesuai dengan Sehingga persoalan kinerja guru menjadi perhatian yang cukup serius oleh guru-guru di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya disiplin guru dimana banyak guru masih

belum tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya, seperti guru tidak tepat waktu masuk dalam kelas, tidak membuat rencana pembelajaran dan juga tepat waktu dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di sekolah . Bila kita kaitkan dengan ke ikut sertakan pelatihan, maka banyak guru yang belum mengikuti pelatihan baik itu pelatihan profesi sebagai guru, maupun pelatihan dalam pembuata perangkat pembelajaran yang menjadi suatu tanggung jawab guru, dan kegiatan-kegiatan pelatihan yang lain. Ada beberapa yang menjadi kendala mengapa seorang guru tersebut tidak mengikuti pelatihan ini akibat beberapa faktor baik itu faktor dalam diri sendiri seorang guru seperti malas, masalah keluarga dan juga ketidak tahuan seorang guru akan pelatihan. Sedangkan faktor luarnya misalnya: Pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan tema dari pelatihan itu sendiri, tidak terpilihnya guru itu sebagai peserta pelatihan dan bisa tidak adanya perhatian atasan guru itu dalam hal ini kepala sekolah kepada guru tersebut. Hal-hal ini yang termasuk berpengaruh terhadap belum optimalnya kinerja seorang guru.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, maka penulis menduga tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh pelatihan dan disiplin guru itu sendiri dalam bekerja. Pelaksanaan pelatihan sangat penting, dimana dengan pelaksanaan pelatihan maka bisa meningkatkan kemampuan dan profesionalisme seorang guru dalam kinerjanya. Mengikuti pelatihan seseorang menunjukkan tingkat keprofesionalan seseorang. Sedangkan disiplin kerja merupakan ke aktifan seseorang untuk lebih dalam mengikuti aturan-aturan disekolah sehingga hal ini akan membuat kinerja seseorang makin baik. Jadi semakin seseorang mengikuti

pelatihan dan juga disiplin maka semakin baik kinerja yang akan ditunjukkan oleh seseorang begitu pula sebaliknya.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan UPTD Gunungsitoli Utara

No.	Absensi	2011	2012	2013	2014
1	Idealnya kehadiran guru	7875 hari	10125hari	10575 hari	11700hari
2	Dengan Keterangan	238 hari	329 hari	401 hari	412 hari
3	Tanpa Keterangan	142 hari	153 hari	124 hari	145 hari
Jumlah		380 hari	482 hari	525 hari	557 hari

Sumber: Tata Usaha UPTD Pendidikan Kec. Gunungsitoli Utara

Dari tabel tersebut terlihat bahwa adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran guru dalam melaksanakan tugasnya. Gambaran ini mengindikasikan bahwa kinerja yang rendah dari para guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai : “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara, Nias”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, perumusan masalah yang diungkap dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pelatihan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara?

2. Apakah disiplin guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara?
3. Apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan pelatihan dan disiplin terhadap kinerja guru di Lingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara.

D. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep-konsep baru terutama untuk kegiatan pelatihan dan peningkatan disiplin dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan masukan kepada guru supaya kinerjanya lebih baik dengan mengikuti pelatihan dan disiplin.

- 2) Memberikan masukan kepada sekolah dan dinas pendidikan sebagai pertimbangan dalam melaksanakan pelatihan di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
- 3) Memberikan masukan kepada guru bahwa mengikuti pelatihan dan disiplin dalam kerja sangat penting untuk dilakukan.
- 4) Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti.
- 5) Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kedudukan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keterampilan khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keterampilan dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Guru memiliki dua fungsi istimewa yang sekaligus yang membedakannya diri guru dengan pekerjaan lainnya dalam kehidupan masyarakat, yakni sebagai suatu jembatan antara sekolah dengan diluar sekolah, serta mengadakan hubungan antara dunia anak-anak dengan dunia dewasa dalam konteks pembelajaran.

Profesi sebagai guru menjadikan tugas pengajar secara langsung menyentuh manusia menyangkut kepentingan dan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang dari kanak-kanak ke arah kedewasaan dan kemandirian melalui proses pembelajaran. Pembelajaran yang dilakukan oleh guru itu dilaksanakan didalam interaksi edukatif antara guru dan peserta didik yaitu antara keadaan internal dan proses pengetahuan siswa. Menurut *Woolfolk* dalam Soekartawi, (2005:32), mengajar itu adalah seni, ilmu pengetahuan dan sekaligus juga suatu pekerjaan yang memerlukan waktu yang banyak. Dikatakan “seni” (*art*), karena mengajar itu membutuhkan insiprasi, intuisi, bakat dan kreativitas. Dikatakan “ilmu pengetahuan” (*science*), karena mengajar itu memerlukan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan atau bahan ajar yang diberikan dan jaga penguasaan terhadap kompetensi di dalam memberikan bahan ajar tersebut. Dengan demikian

seorang pengajar memerlukan keterampilan dalam memilih dan melaksanakan cara mengajarkan yang terbaik agar ilmu pengetahuan tersebut dapat diberikan dengan baik di kelas sehingga siswa dapat menerimanya dengan baik pula.

Proses belajar mengajar adalah suatu proses yang mengandung serangkaian kegiatan dan perbuatan guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu. Ini artinya keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak tergantung terhadap bagaimana proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Ini disebabkan karena adanya pemahaman guru tentang belajar yang akan mempengaruhi bagaimana cara guru itu mengajar. Mengajar tidak hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan terjadinya interaksi sosial dengan berbagai aspeknya yang cukup kompleks.

Dengan kedudukan guru yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudannya melalui kinerja guru. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar pada hakekatnya harus sesuai dengan peranan guru yang penuh tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Menurut Peters dalam Sudjana, (2004:15) mengemukakan tugas dan tanggungjawab guru, yaitu (1) Guru sebagai pengajar, (2) Guru sebagai pembimbing dan (3) Guru sebagai administrasi kelas. Sedang Peters, Amstrong membagi tugas dan tanggung jawab dalam lima kategori, yakni (1) Tanggung jawab dalam pengajaran; (2) Tanggung jawab dalam memberikan bimbingan; (3) Tanggung jawab mengembangkan kurikulum; (4) Tanggung jawab dalam mengembangkan prestasi dan (5) Tanggung jawab dalam membina masyarakat.

Menurut Uzer Moh. Usman (2005) peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi :

a. Guru sebagai Demonstrator

Guru dalam peranannya sebagai demonstrator, lecture atau pengajar, senantiasa harus menguasai materi dan bahan pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini sangat menentukan hasil belajar yang diperoleh oleh siswa itu sendiri. Seorang guru seharusnya mampu dan berkompetensi dalam merumuskan program pengajaran yang dilakukannya, memahami kurikulum dan menjadikan dirinya sebagai sumber belajar yang terampil serta memberikan peranannya sebagai pengajar yang profesional dalam bidangnya apabila ia menguasai dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

b. Guru Berperan Sebagai Pengelola Kelas

Dalam peranannya sebagai pengelola kelas (*learning manager*), guru harus mampu mengelola kelas sebagai tempat dalam melakukan proses belajar mengajar serta merupakan aspek lingkungan sekolah yang perlu diorganisasikan. Kualitas dan kuantitas belajar peserta didik di dalam kelas tergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah guru, hubungan siswa dengan siswa di dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana di dalam kelas. Guru yang merupakan sebagai manajer seharusnya mampu memimpin kegiatan belajar yang efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Sebagai manajer tempat untuk belajar guru seharusnya mampu menggunakan pengetahuan tentang teori-teori belajar mengajar dan teori perkembangan sehingga kemungkinan untuk menciptakan situasi belajar mengajar

yang menimbulkan kemudahan untuk belajar bagi siswa dengan dilaksanakannya dan sekaligus memudahkan pencapaian tujuan yang diharapkan.

c. Guru Sebagai Mediator dan Fasilitator

Sebagai mediator, guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Sedangkan sebagai fasilitator, guru harus mencari sumber belajar yang berguna untuk menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik yang itu nara sumber, buku teks, majalah, surat kabar ataupun sumber belajar lainnya.

d. Guru sebagai Evaluator

Didalam proses belajar mengajar guru harus dapat menjadi evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat sehingga bisa dikuasai oleh peserta didik. Semua pernyataan tersebut dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi. Dengan evaluasi, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran, serta ketetapan atau keefektifan metode mengajar. Tujuan lain dari penilaian diantaranya adalah untuk mengetahui kedudukan peserta didik di dalam kelas atau dalam kelompoknya. Dengan penialain, guru dapat mengkalasifikasikan apakah seorang siswa berada dalam kelompok siswa yang pandai, sedang, kurang atau cukup baik didalam kelasnya.

Menurut Mamur mengatakan ada 10 langkah menjadi guru yang ideal sebagai berikut:

1. Menguasai materi Pelajaran secara mendalam
2. Mempunyai wawasan luas

3. Komunikatif
4. Dialogis
5. Menggabungkan teori dan praktik
6. Bertahap
7. Mempunyai variasi pendekatan
8. Tidak memalingkan materi pelajaran
9. Tidak terlalu menekan dan memaksa
10. Humoris tapi serius”.

Dari teori diatas penulis berpendapat bahwa guru yang profesional adalah guru yang benar-benar siap melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam rangka mempersiapkan peserta didik yang siap bersaing dalam kompetisi terbuka di era globalisasi sekarang dan yang akan datang. Lebih lanjut dikatakan Zainal Aqib “Menjadi guru yang profesional, selain ikhlas, jujur, juga tidak semata-mata hanya untuk mencari materi”. Ini berarti Guru mempunyai tugas besar karena itu guru menjadi tumpuan pertanyaan, tempat pengaduan, sumber aktivitas masyarakat, dan selalu mengutamakan kepentingan peserta didiknya. Oleh karena itu guru menciptakan suasana yang harmonis di tengah-tengah masyarakat dan terlebih-lebih kepada peserta didik bahkan menciptakan situasi kelas yang kondusif, harmonis dan menyenangkan dengan menggunakan model pembelajaran yang kontekstual sehingga pembelajaran lebih bermakna bagi peserta didik

”Guru yang profesional merupakan sosok guru yang mampu menjadi panutan dan selalu memberi keteladanan. Ilmunya seperti mata air yang tak pernah habis. Semakin diambil semakin jernih airnya”.

Dari pengertian diatas penulis berpendapat bahwa guru harus mengetahui bahwa profesinya itu merupakan pekerjaan yang mulia. Dia sosok yang selalu memberi dengan tulus tanpa memperhitungkan imbalan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam mencapai suatu keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Suatu organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru. Karena tugas guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar agar peserta didik yang diajarkan menjadi lebih pintar dan berkarakter. Berknaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Usman (2005:16), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja (LAN, dalam Sadarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Sadarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan guru. Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau tingkatan kesuksesan yang diperoleh oleh pekerja pada pekerjaan atau kegiatan yang dilakukannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu kegiatan pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang yang mempunyai peran pada bidang tersebut.

Kinerja guru atau hasil kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh guru dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, kemudian pengalaman dan keunggulan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan lebih baik jika guru sudah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan tekad yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan teratur dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan bekerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana segala kinerja guru tertampung didalamnya.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan apa usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang cukup tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilakukan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini

adalah proses yang digunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian pada kinerja organisasi merupakan hal sangat penting. Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermfaat dalam mengetahui perkembangan dan kemajuan umpan balik bagi pekerja sendiri sehingga dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya agar dapat memperbaiki diri serta meningkatkan kinerjanya.

Melakukan penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai suatu tujuan dalam pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu : (1) Menyusun rencana pembelajaran; (2) Melaksanakan pembelajaran; (3) Menilai prestasi belajar; (4) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) Memahami landasan kependidikan; (6) Memahami kebijakan pendidikan; (7) Memahami tingkat perkembangan siswa; (8) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11) Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran dan (12) Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

Kedua belas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG). Aspek –aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan, yaitu : (1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran, yang meliputi : perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengolahan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian hasil belajar; (2) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas, yang meliputi : menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan peserta didik, mendemostrasikan khasanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemostrasikan penugasan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan kelengkapannya, dan evaluasi hasil belajar; (3) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi : membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pembelajaran yang diajarkan dan mengelolah interaksi pribadi dalam kelas dan kelompok.

Sedangkan menurut Usman (2005:17) kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam :

- (1) Menguasai landasan teori pendidikan.
- (2) Menguasai bahan pengajaran.
- (3) Menyusun program pembelajaran.
- (4) Melaksanakan program pengajaran dan,
- (5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar.

Selain itu ada rumusan lain mengenai kompetensi profesional guru yang dikembangkan oleh Tim Dosen Pembina Ilmu Keguruan IKIP Jakarta, meliputi :

- (1) merumuskan tujuan instruksional.
- (2) memanfaatkan sumber-sumber materi dan belajar.
- (3) mengorganisasikan materi pelajaran.
- (4) membuat, memiliki dan menggunakan media pendidikan yang tepat.
- (5) menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk mata pelajaran tertentu.
- (6) mengetahui dan menggunakan assesmen siswa.
- (7) Memanage interaksi belajar mengajar, sehinga efektif dan tidak membosankan dan,
- (8) Mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya ke tingkat yang lebih efektif dan efisien (Supeno, 2005:31).

Menurut Sudjana (2004), kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1) Merencanakan proses belajar mengajar; (2) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (4) Mengusai bahan pelajaran.

Sedangkan menurut Soekartawi (2005:32), menyebutkan seorang pengajar harus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran.

Berdasarkan dari uraian di atas indikator dalam penelitian kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebagai berikut :

- 1) Pembuka Pelajaran :
 - a. Menertibkan suasana kelas
 - b. Memeriksa kehadiran peserta didik

- c. Memeriksa kebersihan kelas
 - d. Memeriksa ketersediaan alat tulis dan penghapus
 - e. Memeriksa kesiapan alat-alat pelajaran peserta didik
- 2) Kemampuan berkomunikasi peserta didik :
- a. Memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pelajaran dengan baik.
 - b. Mengklarifikasi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pelajaran apabila peserta didik belum jelas.
 - c. Menggunakan dan memperhatikan respon dan pertanyaan peserta didik dalam pembelajaran.
 - d. Menggunakan ekspresi lisan atau tertulis yang dapat ditangkap oleh peserta didik
 - e. Ucapan jelas dan mudah dimengerti.
- 3) Keseuaian metode pembelajaran :
- a. Mengimplementasikan kegiatan belajar dalam urutan yang logis
 - b. Mendemostrasikan kemampuan pembelajaran dengan menggunakan metode yang tepat
 - c. Menggunakan lebih dari dua metode yang sesuai dengan tujuan, materi dan kebutuhan peserta didik.
 - d. Mendemostrasikan kemampuan pembelajaran secara individual di dalam kelompok kecil atau besar di dalam kelas.
 - e. Guru memberi bimbingan secara individual kepada peserta didik yang memerlukan bantuan sesuai dengan masalah dan kebutuhannya.
- 4) Mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran :

- a. Mempersiapkan, menarik dan mendorong peserta didik untuk memulai pelajaran.
 - b. Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam pembelajaran.
 - c. Menggunakan jenis kegiatan yang sesuai dengan kemampuan peserta didik
 - d. Merespon peserta didik yang berpartisipasi (bertanya atau menjawab)
 - e. Mengidentifikasi dan merespon peserta didik yang tidak terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran.
- 5) Penguasaan materi pembelajaran :
- a. Penguasaan bahan atau materi
 - b. Kejelasan bahan atau materi
 - c. Keteraturan bahan atau materi
 - d. Mengaitkan bahan atau materi dengan kehidupan sehari-hari
 - e. Mendorong peserta didik memahami dan memecahkan masalah kehidupan melalui konsep yang telah dipelajari.
- 6) Keterampilan menulis di papan tulis :
- a. Menulis dimulai dari tepi kiri
 - b. Tulis jelas dan mudah dibaca
 - c. Tulisan mudah dimengerti
 - d. Menggunakan papan tulis dengan baik (tidak pemborosan)
- 7) Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar :
- a. Menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan peserta didik.

- b. Menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan situasi dan lingkungan
 - c. Penggunaan sumber belajar yang tepat
 - d. Memanfaatkan alat bantu dan sumber belajar yang tersedia.
- 8) Kemampuan menilai hasil belajar peserta didik :
- a. Melakukan penilaian awal/apresiasi yang relevan dengan bahan atau materi yang akan diajarkan
 - b. Mengetahui penugasan bahan atau materi dengan mengajukan pertanyaan kepada peserta didik selama
 - c. Selama pengajaran memberikan tugas-tugas sesuai dengan tujuan pembelajaran
 - d. Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran
- 9) Keefektifan pembelajaran :
- a. Tujuan pembelajaran tercapai
 - b. Pembelajaran lancar
 - c. Suasana kelas terkendali
 - d. Terbentuknya dampak pengiring (misalnya ada kesempatan bagi peserta didik untuk dapat bertanggung jawab, bekerjasama dan tenggang rasa).
- 10) Keterampilan memberikan balikan :
- Menunjukkan pengaruh penilaian terhadap kesadaran peserta didik untuk memahami kesalahan dan kesulitan belajarnya.
- 11) Menutup pelajaran :
- a. Guru membuat rangkuman materi pembelajaran

- b. Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya setelah materi di sampaikan
- c. Memberi penugasan agar siswa memberi kesimpulan materi yang telah disampaikan
- d. Memberi tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi.
- e. Memberikan penugasan kepada peserta didik berupa pekerjaan rumah.

12) Penampilan guru dalam pembelajaran :

- a. Berbusana rapi
- b. Suara dapat di dengar oleh seluruh peserta didik dalam kelas yang bersangkutan
- c. Posisi bervariasi (tidak terpaku pada satu tempat dan tidak telalu banyak mondar-mandir)
- d. Tegas dalam mengambil keputusan
- e. Ramah dan menyenangkan.

3 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Bila mana seseorang akan melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, seharusnya terlebih dahulu mempelajari bagaimana mengerjakan. Hampir tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan dengan baik, bila mana tidak dipelajarinya terlebih dahulu. Bahkan sungguhpun pekerjaan itu nampaknya mudah.

Di dalam organisasi swasta (perusahaan) ataupun instansi pemerintah, dimana penepatan pegawai dalam suatu pekerjaan ataupun jabatan tertentu diharapkan pegawai tersebut akan sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah

pegawai tersebut dididik ataupun dilatih terlebih dahulu. Menurut Ivan dalam Sutrisno (2009:72) mengemukakan bahwa: “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Selanjutnya, Handoko (2002:243) mengemukakan bahwa: “Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan – keterampilan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin”.

Sedangkan menurut As’ad dalam Sutrisno (2009:72) menjelaskan bahwa: “Pelatihan menyangkut usaha-usaha berencana yang diselenggarakan supaya dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap – sikap yang relevan terhadap pekerjaan”.

Dari uraian pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan karena merupakan proses atau kegiatan sistematis dari suatu organisasi yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, pengetahuan dari pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional.

b. Faedah dan Tujuan Pelatihan

Telah dipahami bahwa adanya pelatihan menjamin ketersediaan tenaga – tenaga dalam organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah mempunyai keahlian, dimana sumber daya manusia mampu menggunakan pikiran secara kritis. Di samping hal itu, pelatihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama.

Guru harus dilatih secara sistematis, supaya mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak menjadi soal betapa telitinya diseleksi, dan

betapapun bakat yang mereka miliki kepada kerjanya, latihan secara sistematis adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai secara terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara ringkas, proctor dan Thorton dalam Manulang (2008:68) mengemukakan bahwa faedah nyata dari pelatihan, adalah:

1. Menaikan rasa puas pegawai.
2. Mengurangi pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* pegawai.
4. Memperbaiki metode dan sistim kerja.
5. Menaikan tingkat pengahsilan.
6. Mengurangi biaya-biaya lembur.
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
8. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai.
9. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan.
10. Memperbaiki komunitas.
11. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai.
12. Memperbaiki moral pegawai.
13. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Dari beberapa faedah dari latihan tersebut, sudah tentu tidaklah semua hal itu akan dapat di capai dengan suatu jenis latihan saja, lagi tujuan berbagai macam latihan itu berbeda antara satu dengan yang lain. Bila sesuatu latihan di laksanakan, haruslah terlebih dahulu di tetapkan faedah apa yang ingin dicapai dengan jenis latihan yang bersangkutan.

Sementara itu, menurut Alma (2009:200) menyatakan bahwa latihan-latihan ini umumnya bertujuan untuk:

1. Agar pekerjaan dapat di lakukan lebih baik, lebih cepat, lebih efesien.
2. Terjadinya kecelakaan kerja makin berkurang.
3. Tanggung jawab dan disiplin makin meningkat.
4. Profeionalisasi dalam jabatan makin mantap.

Artinya, bilamana pegawai mendapatkan latihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan ia membuat kesalahan. Bila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan membuat sedikit

kesalahan, maka tidak perlu waktu yang di sediakan pemimpin untuk melakukan pengawasan.

Dengan meminjam pemikiran Sondang Siagian (2008) ,di bawah ini akan dikemukakan tentang manfaat penyelenggaraan program pelatihan, baik untuk sekolah maupun guru itu sendiri.

Bagi sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik, yaitu:

(1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam prganisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional.

Sedangkan manfaat pelatihan bagi guru, diantaranya : (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual; (7) meningkatkan kepuasan kerja; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan

seseorang; (9) makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

c. **Perencanaan Latihan**

Agar berbagai manfaat pengembangan dapat dicapai maksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Manullang (2008:74) mengemukakan bahwa sebelum latihan atau pengembangan dilaksanakan, maka terlebih dahulu dibuat perencanaan, meliputi penerapan:

1. Tujuan latihan. Hal ini merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab berdasarkan tujuan itulah, misalnya ditetapkan metode atau teknik-teknik pengembangan yang mana akan dianut, subjek atau materi yang akan dibahas, siapa saja yang boleh menjadi peserta dan siapa instruktur atau pelatih yang kualifaid untuk dapat member subjek-subjek yang bersangkutan.
2. Tanggungjawab terhadap latihan. Agar jelas siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu program latihan, maka perlu organisasi menunjuk atau menetapkan seseorang yang bertanggungjawab sebagai pimpinan suatu program latihan.
3. Subjek atau materi latihan. Apa yang harus dibahas dalam pelatihan dan pengembangan haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan yang bersangkutan. Dengan kata lain, subjek atau materi yang dibahas dalam suatu latihan harus ada hubungannya dengan usaha untuk merealisir. Apa yang menjadi tujuan *training* yang bersangkutan.
4. Lama serta jadwal pelatihan (waktu). Jadwal pelatihan yang tepat, sangat berpengaruh untuk efektivitas suatu program latihan.
5. Lokasi atau tempat latihan. Dalam menetapkan sesuatu latihan perhatian harus diarahkan kepada kemungkinan selain pemberian fasilitas bagi pelaksana latihan tetapi pula suasana yang sebaikmungkin, sehingga para peserta merasakan suasana yang kondusif untuk belajar.
6. Jumlah kualifikasi peserta latihan. Jumlah dan kualifikasi peserta perlu pula mendapat perhatian.
7. Instruktur. Sesungguhnya salah satu variable yang sangat menentukan untuk efektivitasesuat traning selain perserta,metode,dan bahan adalah instruktur nya atau pelatihannya.
8. Tekni latihan.dalam praktik terdapat berbagai teknik latihan,demikian pula terdapat berbagai jenis latihan. Hal inimerupakan upayapenyajian informasi dan bentuk latihan yang di gunakan untuk mengmbangkan keterampilan – ketrampilan .

Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Sementara itu, menurut Sutrisno (2009:73) menjelaskan bahwa:

Terdapat dua hal yang harus diperhatikan untuk mencapai pelatihan yang efektif.

1. memperhatikan posisi latihan dalam proses bisnis
2. berkaitan dengan tahapan –tahapan pemograman dan pengimplementasian pelatihan.

Dalam konteks manajemen sekarang, pelatihan seharusnya diposisikan sebagai bagian integral dari setiap perencanaan strategi organisasi. Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses meningkatkan kompetensi pegawai. pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi setiap pekerjaan dan dalam organisasi yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

d. Menetapkan Kebutuhan Pelatihan

Latihan harus sesuai dengan kebutuhan. seringkali latihan yang diselenggarakan suatu lembaga pendidikan di luar organisasi atau perusahaan tidak ada hubungannya dengan kebutuhan para peserta atau pegawai (karyawan). untuk mengatasi itu maka latihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan latihan. menurut Manullang (2008:73) menjelaskan bahwa ada dua cara untuk menentukan kebutuhan latihan yang akan diikuti dari sejumlah perusahaan atau organisasi swasta maupun instansi pemerintah, yaitu:

1. Analisis pekerjaan dan keterampilan

Hasil analisis jabatan memberikan gambaran tentang tugas-tugas yang dilaksanakan dalam jabatan yang bersangkutan. Dari gambar tentang tugas-tugas dalam sesuatu jabatan, dapat diperoleh spesifikasi latihan yang menetapkan karakteristik hal-hal yang harus dimiliki pejabat (pekerja) agar dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan berhasil. Karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap pejabat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, meliputi tiga hal yaitu ilmu pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

2. Analisis prestasi kerja

Bagaimana tingkat prestasi kerja seseorang dapat diketahui dengan membandingkan antara standar prestasi kerja dengan hasil kerja nyata dari seseorang. Bila hasil kerja nyata seseorang dibawah standar prestasi kerja, maka yang berwenang harus menganalisis mengapa hal tersebut terjadi. Jalan keluar mungkin perlu ada pengarahan lebih lanjut dari atasan, atau mengadakan latihan bagi pegawai yang bersangkutan.

Dari pemahaman di atas, dapat diuraikan bahwa setiap orang untuk memegang suatu jabatan memerlukan keahlian dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan jabatannya itu. Demikian pula harus memiliki ketrampilan khusus untuk mampu melaksanakan pekerjaannya.

Kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh pegawai harus mendapat perhatian dan kelemahan tersebut dapat diperbaiki dengan memberikan pelatihan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih baik dengan kata lain dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih baik dengan kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja individu yang bersangkutan.

4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang berarti penganut, pengikut, atau murid. Dalam bahasa Latin *disciplina* diartikan latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan. Dalam kaitannya dengan kerja, Helmi (1996:34) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/87/M.PAN/8/2005 dijelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental sumber daya manusia aparatur negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar. Disiplin kerja merupakan perwujudan nilai-nilai budaya yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh aparatur pemerintah dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan masing-masing lembaga/instansi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar (Sudrajat, 2013).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, dalam konteks keguruan disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan yang unggul dan berkualitas. Disiplin kerja bagi seorang guru adalah kegiatan guru dalam melaksanakan tugas mengajar kepada peserta didik dengan sungguh-sungguh, taat dan patuh terhadap peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh sekolah serta penuh tanggung jawab berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja guru dapat diartikan sebagai tindakan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran kepada peserta didik yang dilandasi dengan usaha sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab berdasarkan peraturan yang berlaku.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2013) disiplin kerja dibagi menjadi disiplin positif (preventif dan korektif) dan disiplin progresif.

1. Disiplin positif (preventif dan korektif)

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Disiplin positif yang bersifat preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri. Disiplin korektif, yaitu

tindakan untuk mengatasi supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.

2. Displin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku pegawai. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan tahapan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut ke pemecatan. Dalam disiplin progresif, hukuman bagi pegawai yang melanggar berorientasi pada: 1) bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dan 2) memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Davis & Newstrom (1985) membagi disiplin menjadi dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Displin preventif

Disiplin preventif (*preventive dicipline*) adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong pegawai untuk memiliki disiplin diri.

2) Displin korektif

Disiplin korektif (*korektive dicipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahawa disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi: (1) disiplin preventif, (2) disiplin korektif, dan (3)

disiplin progresif. Dalam hubungannya dengan guru, maka disiplin yang perlu dikembangkan adalah disiplin preventif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mendorong guru agar senantiasa menaati peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong guru untuk memiliki disiplin diri. Dengan disiplin diri, maka seorang guru akan senantiasa patuh terhadap peraturan yang berlaku meskipun tidak ada pengawasan dari kepala sekolah. Seorang guru yang memiliki disiplin diri juga akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Baginya kerja adalah amanah sekaligus ibadah kepada Tuhan, sehingga walaupun tidak ada pimpinan, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Oktaviana (2012) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi ada tujuh yaitu: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya keteladan pimpinan, (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan (7) diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkannya bagi organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi atau keinginan pimpinan saja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Disiplin akan dapat ditegakkan, bila aturan tertulis yang jadi pegangan bersama disertai sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis diatas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktek sehari-hari. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas lepas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai tabiat dan karakter sendiri-sendiri yang satu sama lainnya amat berbeda. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan positif yang perlu dibudayakan untuk mendukung tegaknya disiplin.

Kedisiplinan sangat diperlukan untuk menegakkan setiap kegiatan belajar, agar dapat berjalan dengan lancar. Kedisiplinan juga dapat dipandang sebagai faktor pengikat dan pemersatu karena merupakan kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

Kedisiplinan merupakan wujud dari sikap mental dari perorangan maupun kelompok untuk mengendalikan diri, taat, tertib, patuh pada peraturan atau nilai norma yang ditentukan.

Berdasarkan hal di atas, maka untuk konteks guru, kedisiplinan perlu ditingkatkan dengan segala hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran baik di kelas maupun di luar sekolah. Upaya untuk membentuk kedisiplinan berasal dari individu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari perintah juga peraturan.

d. Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan yang akan membuat para pegawai dan guru mendapat kemudahan

dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur dan tertib agar pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Salah satu proses untuk membentuk kedisiplinan tersebut dilakukan melalui latihan dan pembinaan.

Pembinaan disiplin menurut Sudjana dalam Musliadi PNL (2013:4) yaitu sebagai rangkaian upaya mengendalikan secara profesional terhadap semua unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan terhadap pegawai perlu dilakukan baik untuk pegawai yang sudah lama maupun pegawai yang baru bekerja, karena pembinaan tersebut merupakan tugas seorang pimpinan dalam usaha untuk menggerakkan para bawahan supaya mereka dapat bekerja dengan baik.

Pembinaan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sistem penegakan disiplin yang berlangsung secara terus menerus dan bersifat dinamis. Pembinaan disiplin kerja menurut Barnawi & Arifin (2012:122) melalui proses sebagai berikut: 1) pembuatan peraturan, 2) sosialisasi peraturan, 3) pengawasan, 4) pemeriksaan, dan 5) pendisiplinan.

Pendisiplinan merupakan suatu tindakan berdasarkan pertimbangan tertentu untuk mengubah perilaku pegawai yang melanggar peraturan sekolah. Jika tindakan ini tidak dilaksanakan disaat terjadi pelanggaran, maka akan

menimbulkan masalah disiplin kerja yang lebih besar dan akan melemahkan semangat kerja guru yang lain. Salah satu cara pendisiplinan yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan sanksi pelanggaran. Sanksi pelanggaran adalah hukuman atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan pimpinan kepada pegawai atau guru yang melanggar peraturan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin kerja bagi guru bertujuan agar guru tetap konsisten dalam melaksanakan tugas pembelajaran kepada siswa. Guru yang tidak konsisten dan tidak disiplin dalam mengajar maka yang dirugikan adalah siswa. Kalau hal ini terus terjadi dan tidak ada tindakan dari kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja guru yang lain. Untuk itu seorang kepala sekolah harus tegas terhadap guru yang tidak disiplin dengan cara memberikan pembinaan secara berjenjang. Pembinaan mulai dari peringatan lisan, tertulis sampai dengan usulan pemberhentian kepada dinas pendidikan. Di sisi lain guru yang baik, berprestasi dan berkinerja tinggi harus diberi penghargaan.

Wasilawati mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut (jurnal : vol.16, no. 2, september 2014: 153–162).

1. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana

kerja akan terasa nyaman dan rasa per-caya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga pro-duktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, Sikap hati-hati dapat menunjuk-kan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perleng-kapan kantor harus hati-hati sehingga produkti-vitas kerjanya juga baik.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin ker-ja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tu-gasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin ker-ja karyawan tinggi sehingga diharapkan produkti-vitas kerjanya tinggi.

e. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja guru dapat diartikan sebagai tindakan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran kepada peserta didik yang dilandasi dengan usaha sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab berdasarkan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja guru dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) sikap atau perilaku patuh

dan taat terhadap penggunaan jam kerja (mengajar), 2) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa, 3) komitmen pada peraturan yang berlaku di sekolah dan 4) loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

B. Peneliti Terdahulu

1. Penelitian tentang kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta oleh Aritonang (2005), menyimpulkan bahwa kedisiplinan guru memberikan sumbangan sebesar 77,44% terhadap kinerja.
2. Peneliti Diana (2013) Tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Penelitian Ernawati & Marjono (2007) tentang pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karang-anyar, meskipun di lain pihak variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.
4. Aritonang (2005) dalam penelitian berjudul "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta." Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76 % terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44 %. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersamaan memberikan sumbangan sebesar 77,60 % terhadap

kinerja guru. Dengan demikian sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru yang tinggi perlu ditingkatkan kompensasi kerja dan disiplin kerjanya.

5. Peneliti Sugiyono (2005) dengan judul penelitian Pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Mohammed Rejaul Karim1 et. all. (2012) *Significance of Training and Post Training Evaluation for Employee Effectiveness: An Empirical Study on Sainsbury's Supermarket Ltd, UK*. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 18; 2012. Published by Canadian Center of Science and Education. Hasil penelitian menunjukkan *The main purpose of this study is to find the answer of how training refers to the acquisitions of knowledge, skill and attitudes. The paper also facilitates the organization to better understand the necessity of post training evaluation leading to effective employee engagement in designing improved training programs to seize the present and future training opportunities.*
7. Amir Elnaga and Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance European, Journal of Business and Management. Vol.5, No.4, 2013.* Hasil penelitian menunjukkan *The study in hand provides brief overview of the literature about training effectiveness and how it contributes in enhancing the employee performance and ultimately concludes along with recommendation to give directions for future research by applying different level of analysis on exploring the impact of training practices on employee performance.*
8. Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv, Online Journal of Social Sciences Research. Vol. 2. Juli 2013.* Hasil penelitian menunjukkan *The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and*

employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study.

9. Debra L. Truitt (2011). *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency. Sage Journals* Hasil penelitian : In this study, 86.8% of those who had updated training had the most positive attitudes toward training ($\gamma = .293, p < .05$).
10. Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan and Muhammad Aslam Kha (2011). *Impact of Training and Development on Organizational Performance. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011.* Hasil penelitian menunjukkan results show that Training and Development, On the Job Training, Training Design and Delivery style have significant affect on Organizational Performance and all these have positively affect the Organizational Performance. It means it increases the overall organizational performance. We also prove our Hypothesis through empirical data. However, results are strongly based on the literature review.

C. Kerangka Berpikir

Dalam mewujudkan mutu pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak hanya bergantung pada suatu komponen saja, tetapi semua komponen, yang meliputi siswa, materi, media, sarana dan prasarana, kurikulum dan biaya/dana. Namun semua komponen pendidikan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi peningkatan mutu proses dan hasil belajar tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara kontinyu berupaya mewujudkan gagasan, ide dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang terunggul dalam tugasnya sebagai pendidik. Seorang guru hendaknya mampu membangun suasana belajar yang kondusif dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

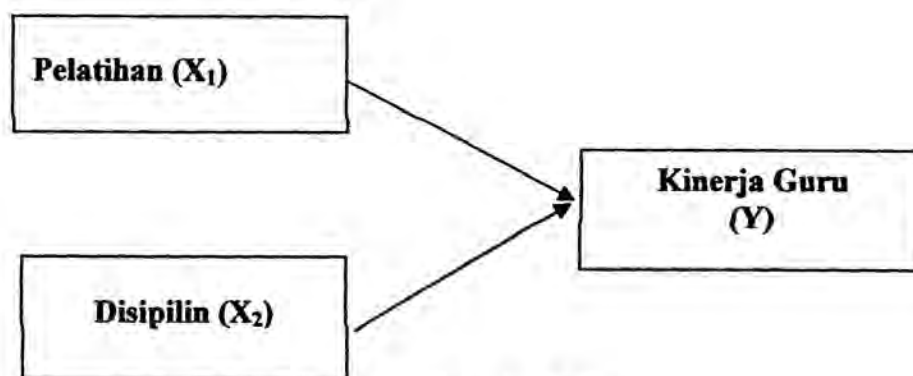
Karena proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya perlu didukung adanya kinerja yang optimal, karena guru sebagai komponen yang utama dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Kinerja (*performance*) guru adalah merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2008). Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini kinerja guru dapat dilihat melalui penampilannya dalam proses belajar mengajar mulai dari pembukaan sampai penutupan pelajaran. Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, selain mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi, juga dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Secara logika yang akan mengikuti pelatihan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, dan sebaliknya orang yang tidak mengikuti pelatihan dan tidak disiplin maka kinerjanya kurang baik.

Dengan demikian kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari prestasi siswa yang baik.

Hubungan kemampuan intelektual dan motivasi kerja dengan kinerja guru mata diklat produktif penjualan dapat dinyatakan sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara.
3. Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian, dengan menggunakan data yang bersifat numerik atau angka.

B. Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Se Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan jumlah guru 120 orang yang terdiri dari 52 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Arikunto (2005) menyatakan bahwa apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sensus. Dengan demikian responden yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau guru PNS yang ada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Se Kecamatan Gunungsitoli Utara sebanyak 52 orang.

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

1. Variabel bebas (*Independence Variable*)

Variabel bebas merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat (Robbins, 2008). Variabel bebas adalah variabel yang

mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Pelatihan (X1). Pelatihan menyangkut usaha-usaha berencana yang diselenggarakan supaya dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap – sikap yang relevan terhadap pekerjaan Disiplin (X2)

Disiplin Kerja adalah ketaatan dan kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas mengajar kepada peserta didik dengan sungguh-sungguh, taat dan patuh terhadap peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh sekolah serta penuh tanggung jawab berdasarkan ketentuan yang berlaku

Variabel Disiplin dikur dengan : ketaatan dan komitmen pada lembaga

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi beberapa faktor lain (Robbins, 2008). Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variable dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang guru dalam periode waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan oleh suatu sekolah. Kinerja guru dikur dengan Perencanaan Pembelajaran, prosedur pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

D. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah satu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh guru sesuai dengan kemampuannya dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.	Kemampuan membuat perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan bahan pengajaran. 2. Perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar. 3. Perencanaan pengelolaan kelas. 4. Perencanaan pengelolaan media dan sumber. 5. Perencanaan penilaian hasil belajar
		Kemampuan mengajar di kelas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode media dan bahan latihan 2. Berkomunikasi dengan siswa. 3. Mendemostrasikan metode mengajar 4. Mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran 5. Mendemostrasikan penguasaan mata pelajaran 6. Mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan 7. Melakukan evaluasi hasil belajar
		Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu mengembangk-an sikap positif pada diri siswa 2. Bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain 3. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar 4. Mengelola interaksi pribadi dalam kelas

Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan dan memperbaiki sikap, tingkah laku, keterampilan guru dan pengetahuan untuk mencapai tujuan sekolah	Memperbaiki sikap (perilaku) Keterampilan Pengetahuan	1. Kognisi 2. Afeksi 3. Konasi 1. Membuat satuan acara pembelajaran 2. Menguasai kelas 3. Menilai proses pembelajaran 1. Pendidikan kejenjang lebih tinggi. 2. Pendidikan Latihan Pendidikan Guru (PLPG) 3. Seminar keguruan
Disiplin (X2).	Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas mengajar kepada peserta didik dengan sungguh-sungguh, taat dan patuh terhadap peraturan dan norma norma yang telah ditetapkan oleh sekolah serta penuh tanggung jawab berdasarkan ketentuan yang berlaku	Ketaatan Komitmen pada lembaga	1) Sikap atau perilaku patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja (mengajar) dengan tidak terpaksa 1. Komitmen pada peraturan yang berlaku di sekolah 2. Upaya dalam menaati peraturan serta loyal pada organisasi

Sumber : Diolah Peneliti 2015

Dengan ditetapkannya definisi operasional sebagaimana disajikan di atas, maka disusunlah kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variable sesuai dengan penjelasan pada operasionalisasi variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Adapun pilihan jawaban kuesioner sbb:

Tabel 3.2.
Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak pernah	TP	1

Selanjutnya kuesioner yang telah disusun di ujicoba terlebih dahulu dan kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument.

E. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yaitu peneliti memberikan sejumlah pernyataan/pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Disamping itu peneliti juga melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dengan tujuan untuk memperoleh gambaran masalah yang ada di sekolah yang bersangkutan. Hasil wawancara ini tidak dianalisis secara statistik dan tidak dijadikan sebagai data untuk menguji hipotesis. Jadi wawancara yang dilakukan misalnya seputar kebiasaan guru menurut anggapan kepala sekolah. Hasil wawancara ini dapat memberikan Gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

1. Kuesioner penelitian

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya, sehingga responden hanya memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Untuk pertanyaan yang sifatnya mendukung; tanggapan positif (maksimal) diberi nilai

paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Begitu sebaliknya untuk pertanyaan yang tidak mendukung. Adapun kriteria nilainya adalah: 1 artinya tidak pernah, 2 artinya pernah, 3 artinya kadang-kadang, 4 artinya sering, 5 artinya selalu sedangkan untuk pertanyaan yang tidak /kurang mendukung: Misalnya “ pernahkah anda merasa malas” kriteria nilainya adalah: 1 artinya selalu (SL), 2 artinya sering (SR), 3 artinya kadang-kadang (KK), 4 artinya pernah (P), 5 artinya tidak pernah (TP).

2. Definsi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel, indikator dan atribut yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 3.1 berikut ini, secara keseluruhan. Untuk lebih jelasnya, penulis menjabarkan variabel-variabel tersebut ke dalam table.

1. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan/kehandalan kuesioner apakah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara menguji validitas dengan menggunakan teknik korelasi produk moment dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan (Situmorang dan Lufti, 2011: 79) yaitu:

Langkah-1 : Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

Langkah-2 : Melakukan ujicoba skala pengukur pada sejumlah responden

Langkah-3 : mempersiapkan Tabel tabulasi jawaban.

Langkah-4 : Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment .

Untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Menurut Azwar (2007) bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki

validitas konstruk yang baik . Uji validitas diuji dengan program SPSS dengan melihat korelasi Pearson's Produk Moment untuk masing-masing item pernyataan dengan totalnya. Persamaan untuk mendapatkan nilai variante extract adalah:

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

Keterangan:

- Rxy : korelasi antara X dan Y
 X : skor nilai X
 Y : skor Y
 N : jumlah sampel

a. Hasil Analisis Validitas Variabel Pelatihan

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner untuk menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan. Jikaterdapatkoefisiensikorelasilebih besar (>) 0.349 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid.Nilai r hitungdiambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r tabel dengan $n= 30$ maka menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,349.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir –butir kuesiner tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka butir –butir kuesiner tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, maka

perlu dilakukan pengukuran sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan uji coba kuesioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada uraian berikut. Instrumen untuk variabel pelatihan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara dari 9 pertanyaan, jika dibandingkan dengan r tabel = 0.349 akan tampak dalam kesimpulan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Guru (Y)

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Pelatihan Guru	1	0.914	Valid
	2	0.524	Valid
	3	0.914	Valid
	4	0.721	Valid
	5	0.524	Valid
	6	0.721	Valid
	7	0.914	Valid
	8	0.524	Valid
	9	0.721	Valid

Sumber :HasilPengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.3. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel pelatihan guru dapat dikatakan valid, sebab ke-9 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar (2007) bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur pelatihan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

b. Hasil Analisis Validitas Variabel Disiplin

Jika dibandingkan dengan r table diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai r table sebesar 0,349 akan tampak dalam kesimpulan. Instrumen untuk variabel disiplin terdiri dari 8 pertanyaan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Disiplin	1	0.681	Valid
	2	0.722	Valid
	3	0.688	Valid
	4	0.431	Valid
	5	0.497	Valid
	6	0.453	Valid
	7	0.722	Valid
	8	0.688	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.3. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid, sebab ke-8 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar (2007) bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur disiplin guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

c. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja

Jika dibandingkan dengan r tabel diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,349 akan tampak dalam kesimpulan. Instrumen untuk variabel kinerja guru terdiri dari 16 pertanyaan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Kinerja Guru	1	0.764	Valid
	2	0.784	Valid
	3	0.367	Valid
	4	0.895	Valid
	5	0.841	Valid
	6	0.764	Valid
	7	0.784	Valid
	8	0.367	Valid
	9	0.895	Valid
	10	0.841	Valid
	11	0.784	Valid
	12	0.764	Valid
	13	0.784	Valid
	14	0.367	Valid
	15	0.895	Valid
	16	0.841	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.5. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kinerja guru dapat dikatakan valid, sebab ke-16 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar (2007) bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan

untuk mengukur kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011: 79).

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula Cronbach alpha (koefisien alfa Cronbach), dimana secara umum dianggap reliable apabila nilai alfa cronbachnya > 0.6 (Hair, et al. 1995) untuk mendapatkan nilai yang tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten, digunakan rumus:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

R_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir soal.

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

d. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pelatihan Guru, Disiplin dan Kinerja Guru

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pelatihan guru, disiplin dan kinerja Gurumenggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dengenap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.6.
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Guru,
Disiplin dan Kinerja Guru**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Pelatihan Guru	0,666	Reliabel
2	Disiplin Guru	0,655	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,781	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.6. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel pelatihan guru, disiplin dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Barker, et. al. (2002:70) yang mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrument penelitian itu reliable (dapat diterima /cukup baik). Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis secara deskriptif lebih lanjut.

Kuesioner untuk variabel pelatihan, disiplin dan kinerja guru yang telah selesai disusun diuji cobakan terlebih dahulu sebelum digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji coba pada penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Gunung Sitoli kemudian hasil uji coba dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan *Internal Consistency Reliability* dengan

menggunakan Cronbach's Alpha (koefisien alfa Cronbach). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika:

- a. nilai Cronbach's Alpha > 0.8 , maka reliabilitasnya sangat baik/ sangat meyakinkan.
- b. $0.7 < \text{nilai Cronbach's Alpha} < 0.8$, maka reliabilitasnya baik
- c. nilai Cronbach's Alpha < 0.7 , maka reliabilitasnya kurang meyakinkan.

(Situmorang dan Lufti, 2011: 82)

Langkah-langkah pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner (Situmorang dan Lufti, 2011: 84):

- a. Data hasil uji coba ditabulasi dalam program excel dimana butir kuesioner sebagai kolom dan responden sebagai baris.
- b. Isikan data ke dalam SPSS kemudian klik *analyze*, pilih *scale* dan *reliability analysis*.
- c. Kemudian muncul *reliability analysis*, pindahkan data (var 0001- var 00300) ke dalam item dan klik statistik.
- d. Muncul kotak *reliability analysis statistics* pilih *descriptives for (item, scale, dan scale if item deleted)* kemudian klik *continued* dan OK.
- e. Untuk melihat validitas maka kolom yang dilihat adalah *Corrected Item-Total Correlation* dan dibandingkan dengan nilai r Tabel. Untuk melihat reliabilitas maka kolom yang dilihat adalah *Cronbach's Alpha if item deleted*.
- f. Setelah kita mendapat kita mendapatkan hasil output SPSS maka yang kita uji adalah validitasnya dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r Tabel apabila ada item yang tidak valid maka

harus kita buang . Setelah itu kita uji lagi dengan langkah yang sama dengan langkah diatas .

- g. Apabila semua item sudah valid maka baru kita uji reliabilitasnya dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha if item deleted*. Jika telah memenuhi syarat maka item kuesioner ini yang akan kita gunakan untuk penelitian.

F. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Se UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah “Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja guru”.

3. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2015 sampai dengan April 2015.

G. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner terhadap persepsi perorangan atas variabel yang diteliti. data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui dokumen-dokumen atau media. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah guru, tingkat absensi, dan profil

Sekolah. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Se-UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Data yang akan dikumpulkan peneliti dengan skala Likert merupakan data yang dikuantifikasi menjadi angka-angka, angka-angka ini merupakan data interval. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang terkumpul dengan bantuan kuisioner skala Likert tergolong data interval (Sugiyono: 2008, 135). Data yang telah terkumpul diolah dengan bantuan software SPSS versi 18 untuk diolah dan dianalisa lebih lanjut.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penyajian data yang telah diperoleh yang berupa angka-angka atau skor yang disebut data mentah untuk memberikan informasi dan mempermudah dalam membaca serta memahami isinya.

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan interpretasi data dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, data yang dikumpulkan dapat dibaca dan memberikan makna yang berarti.

Deskripsi atau gambaran suatu data digunakan dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentasi yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria pemilihan jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Interval Persentase

Interval Presentase (%)	Kriteria
81-100	Sangat baik/sangat tinggi
61-80	Baik/tinggi
41-60	Cukup
21-40	Kurang baik/rendah
0-20	Buruk/sangat rendah

2. Analisis Inferensial

Uji inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) menggunakan persamaan regresi linear. Variabel disiplin (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *SPSS*.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan yaitu:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Menurut Umar (2008), terdapat tiga uji asumsi sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bersifat normal. Uji normalitas menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov*, dimana syarat ketentuan sebuah rangkaian data dapat dikatakan sebagai data dengan distribusi normal harus memenuhi syarat nilai $0,05 < x < 2,00$. Apabila distribusi data sudah memenuhi nilai tersebut, maka data dikatakan sebagai data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

3). Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008). Data tidak terjadi

heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predador mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga p-value (signifikan) < 0.05, maka H_a diterima atau linieritasnya, dan jika nilai p – value (signifikan) >0.05, maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi (α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan). Untuk menghitung F dan α dengan bantuan program *SPSS*.

c. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi nilai variabel kinerja guru atau dependen (Y) dari variabel prediktor atau independen yaitu persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Untuk analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS*.

Persamaan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y= kinerja guru

a= *constant*

b = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = disiplin kerja

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Model hipotesis yang digunakan adalah:

- $H_0 : \beta < 0$, diduga variabel pelatihan dan disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
- $H_1 : \beta > 0$, variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Untuk melakukan pengujian secara simultan dilakukan uji dengan membandingkan antara F hitung dengan F Tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika F hitung $>$ F Tabel maka H_0 ditolak

Jika F hitung $<$ F Tabel maka H_0 diterima

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel dan pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara secara parsial atau masing- masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

4. $H_0 : \beta < 0$, diduga variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
5. $H_1 : \beta > 0$, variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Berdasarkan t_{hitung}

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

- b. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3. Koefisien Determinasi

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas (terhadap variabel terikat (Y) semakin kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara sebagai salah satu Kecamatan di Kota Gunungsitoli. Kecamatan Gunungsitoli merupakan pemekaran dari wilayah Kecamatan Tuhemberua dan Kecamatan Gunungsitoli pada saat masih wilayah Kabupaten Nias pada Tahun 2008. Setelah pemekaran Kabupaten Nias maka Kecamatan Gunungsitoli Utara termasuk pada ruang lingkup Kota Gunungsitoli.

Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara, berada di Kilometer 12,5 dari Kota Gunungsitoli Termasuk dalam lingkungan Desa Tetelesi Afia. Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara terletak berdekatan dengan kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara dan merupakan kantor pinjaman dari kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Kegiatan belajar mengajar di wilayah UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara, khususnya Tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) selalu berlangsung setiap hari walaupun masih dibatasi oleh keberadaan sarana dan prasarana yang serba kekurangan serta keadaan geografis yang sangat menantang. Sekolah Menengah Pertama yang ada dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara terdiri dari enam (6) sekolah yaitu: 4 Sekolah Negeri terdiri dari SMP Negeri 1 Gunungsitoli Utara, SMP Negeri 2 Gunungsitoli Utara, SMP Negeri 3 Gunungsitoli Utara dan SMP Negeri 4 Gunungsitoli Utara. Kemudian

Satu Sekolah Swasta yaitu SMP Swasta Lentera Harapan dan Satu Sekolah Negeri Madrasah (MTs).

B. Kerateristik Responden

1. Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	26	50,0	50,0	50,0
Valid Perempuan	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui kerateristik berdasarkan jenis kelamin bahwa responden berjumlah 50 % laki-laki dan 50% perempuan. Pegawai Negeri Sipil laki-laki memang lebih banyak dibutuhkan mengingat Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli lebih banyak pekerjaan teknis yang bersifat pekerjaan fisik seperti pembangunan ruang kelas, pembangunan pustaka, rehabilitasi bangunan sekolah, pembuatan pagar dan lain sebagainya.

C. Distribusi Jawaban Responden

Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan *skala Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti tidak pernah, pernah, kadang-kadang, sering dan selalu (Idriantono dan Supomo 2007).

1. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Tabel 4.2.

Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20 (Mei 2015)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa:

1. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda akan memikirkan

Item Pertan yaan	TP		P		KK		SR		SL		Total F Pengguna	Total %
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
P1	0	0	0	0	0	0	7	13,5	45	86,5	52	100
P2	0	0	0	0	1	1,9	15	28,8	36	69,2	52	100
P3	0	0	0	0	1	1,9	10	19,2	41	78,8	52	100
P4	0	0	1	1,9	15	28,8	18	34,6	18	34,6	52	100
P5	0	0	0	0	1	1,9	25	48,1	26	50,0	52	100
P6	0	0	0	0	8	15,4	30	57,7	14	26,9	52	100
P7	0	0	0	0	2	3,8	18	34,6	32	61,5	52	100
P8	0	0	0	0	9	17,3	18	34,6	25	48,1	52	100
P9	6	11,5	11	21,2	10	19,2	15	28,8	10	19,2	52	100

(kognitif) bagaimana proses pembelajaran di kelas yang berkualitas melalui pengalaman, pendidikan, pengetahuan, pelatihan yang pernah saudara ikuti, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah, pernah dan kadang-kadang, 13,5% yang menyatakan sering dan 86,5 yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menyatakan selalu.

2. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda merasakan (afeksi) bahwa guru menjadi sebuah kesenangan tersendiri dengan membuat proses pembelajaran dan mengajar di kelas, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 1,9% yang menyatakan kadang-kadang, 28,8% yang menyatakan sering dan 69,2 yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.

3. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda berperilaku positif (konasi) untuk bertindak terhadap objek proses pelayanan pendidikan dengan mempercepat proses pembelajaran dikelas, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 1,9% yang menyatakan kadang-kadang, 19,2% yang menyatakan sering dan 78,8% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
4. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa setelah anda selesai mengikuti pelatihan apakah anda menerapkannya dengan membuat satuan acara pembelajaran, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah, 1,9% yang menyatakan pernah, 28,8% yang menyatakan kadang-kadang, 34,6% yang menyatakan sering dan 34,6% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu dan sering.
5. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda dapat menguasai kelas setelah selesai mengikuti pelatihan, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 1,9% yang menyatakan kadang-kadang, 48,1% yang menyatakan selalu dan 50% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
6. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mampu menilai proses pembelajaran dengan karakteristik/perilaku siswa yang beraneka ragam, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 15,4% yang menyatakan kadang-kadang, 57,7% yang menyatakan sering dan

26,9% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.

7. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah terbuka kesempatan diberikan pimpinan untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 15,4% yang menyatakan kadang-kadang, 3,8% yang menyatakan kadang-kadang, 34,6% yang menyatakan sering dan 61,5% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
8. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa dengan Pendidikan Latihan Pendidikan Guru (PLPG) yang anda ikuti apakah inovasi-inovasi pembejalaran di kelas dapat dirancang dengan baik, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 17,3% yang menyatakan kadang-kadang, 34,6% yang menyatakan sering dan 48,1% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
9. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda dapat menerapkan hasil seminar di kelas yang berkaitan dengan keguruan, yaitu 11,5% yang menyatakan tidak pernah, 21,2% yang menyatakan pernah, 19,2% yang menyatakan kadang-kadang, 28,8% yang menyatakan sering dan 19,2% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.

2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

Tabel 4.3.
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

Item Pertanyaan	TP		P		KK		SR		SL		Total F Pengguna	Total %
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	12	23,1	21	40,4	12	23,1	5	9,6	2	3,8	52	100
P2	19	36,5	24	46,2	6	11,5	1	1,9	2	3,8	52	100
P3	7	13,5	33	63,5	5	9,6	7	13,5	0	0	52	100
P4	0	0	0	0	9	17,3	18	34,6	25	48,1	52	100
P5	0	0	0	0	5	9,6	25	48,1	22	42,3	52	100
P6	0	0	0	0	7	13,5	23	44,2	22	42,3	52	100
P7	0	0	0	0	1	1,9	16	30,8	35	67,3	52	100
P8	1	1,9	3	5,8	9	17,3	29	55,8	10	19,2	52	100

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20 (Mei 2015)

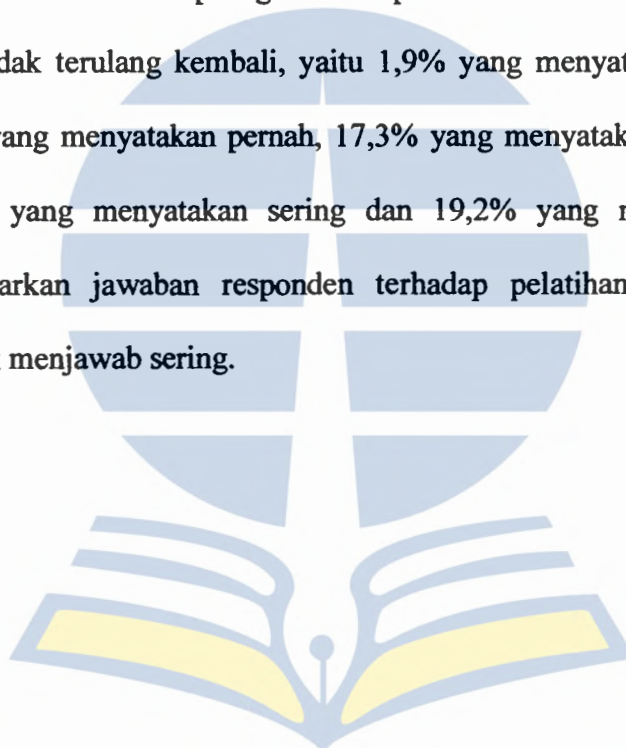
Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa:

1. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda dapat mencegah tidak terlambat masuk ke ruangan kelas sebelum pembelajaran dimulai, yaitu 23,1% yang menyatakan tidak pernah, 40,4% yang menyatakan pernah, 23,1% yang menyatakan kadang-kadang, 9,6% yang menyatakan sering dan 3,8 yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menyatakan pernah.
2. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mampu tidak memaksa siswa memberikan sesuatu ketika membagi raport siswa, yaitu 36,5 % yang menyatakan tidak pernah, 46,2% yang menyatakan pernah, 11,5% yang menyatakan kadang-kadang, 1,9% yang menyatakan sering dan 3,8 yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menyatakan pernah.
3. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mampu mengatasi keterlambatan saudara masuk ke ruangan kelas dengan tidak terulang kembali, yaitu 13,5% yang menyatakan tidak pernah, 63,5% yang

menyatakan pernah, 9,6% yang menyatakan kadang-kadang, 13,5% yang menyatakan sering dan tidak ada yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menyatakan pernah.

4. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mampu menciptakan disiplin kepada orang lain dengan dimulai dari disiplin diri sendiri, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 17,3% yang menyatakan kadang-kadang, 34,6% yang menyatakan sering dan 48,1% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
5. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda memberikan peringatan lisan kepada siswa agar tidak terlambat masuk ruangan kelas, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 9,6% yang menyatakan kadang-kadang, 48,1% yang menyatakan sering dan 42,3% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.
6. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda memberikan peringatan tulisan kepada siswa untuk disampaikan kepada orang tuanya agar siswa tidak terlambat, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 13,5% yang menyatakan kadang-kadang, 44,2% yang menyatakan sering dan 42,3% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.

7. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda memahami bahwa memberikan peringat (lisan, tulisan) akan mendidik siswa untuk lebih disiplin, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 1,9% yang menyatakan kadang-kadang, 30,8% yang menyatakan sering dan 67,3% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
8. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mampu menjelaskan kepada siswa bahwa penegakan disiplin untuk memperbaiki kesalahan agar tidak terulang kembali, yaitu 1,9% yang menyatakan tidak pernah, 5,8% yang menyatakan pernah, 17,3% yang menyatakan kadang-kadang, 55,8% yang menyatakan sering dan 19,2% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.



3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 4.4.
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	TP		P		KK		SR		SL		Total F Pengguna	Total %
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	0	0	0	0	8	15,4	22	42,3	22	42,3	52	100
P2	2	3,8	10	19,2	12	23,1	19	36,5	9	17,3	52	100
P3	0	0	0	0	4	7,7	16	30,8	32	61,5	52	100
P4	0	0	0	0	1	1,9	22	42,3	29	55,8	52	100
P5	0	0	0	0	0	0	15	28,8	37	71,2	52	100
P6	0	0	0	0	4	7,7	27	51,9	21	40,4	52	100
P7	0	0	1	1,9	11	21,2	25	48,1	15	28,8	52	100
P8	0	0	0	0	8	15,4	22	42,3	22	42,3	52	100
P9	2	3,8	10	19,2	12	23,1	19	36,5	9	17,3	52	100
P10	0	0	0	0	4	7,7	16	30,8	32	61,5	52	100
P11	0	0	1	1,9	15	28,8	18	34,6	18	34,6	52	100
P12	0	0	0	0	1	1,9	25	48,1	26	50,0	52	100
P13	0	0	0	0	8	15,4	30	57,7	14	26,9	52	100
P14	0	0	0	0	9	17,3	18	34,6	25	48,1	52	100
P15	6	11,5	22	21,2	10	19,2	15	28,8	10	19,2	52	100
P16	12	23,1	21	40,4	12	23,1	5	9,6	2	3,8	52	100

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20 (Mei 2015)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa:

1. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah Apakah anda membuat perencanaan bahan pengajaran sebelum proses pembelajaran dimulai, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah 15,4% yang menyatakan kadang-kadang, 42,3% yang menyatakan sering dan 42,3% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menyatakan sering dan selalu.
2. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda membuat perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, yaitu 3,8% yang menyatakan tidak pernah, 19,2 yang menyatakan pernah, 23,1% yang menyatakan kadang-kadang, 36,5% yang menyatakan sering dan 17,3%

yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.

3. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda perencanaan pengelolaan kelas, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 7,7% yang menyatakan kadang-kadang, 30,8% yang menyatakan sering dan 61,5% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
4. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda perencanaan pengelolaan media dan sumber, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 1,9% yang menyatakan kadang-kadang, 42,3% yang menyatakan sering dan 55,8% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
5. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda perencanaan penilaian hasil belajar, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah, pernah dan kadang-kadang, 28,8% yang menyatakan selalu dan 71,2% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
6. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda menggunakan metode media dan bahan latihan, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 7,7% yang menyatakan kadang-kadang, 51,9% yang menyatakan sering dan 40,4% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.

7. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda dapat berkomunikasi dengan siswa dengan menganalogikan contoh sehingga mudah dipahami isi pesan, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah, 1,9% yang menyatakan pernah, 21,2% yang menyatakan kadang-kadang, , 48,1% yang menyatakan sering dan 28,8% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.
8. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mendemostrasikan metode mengajar di kelas, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 15,4% yang menyatakan kadang-kadang, 42,3% yang menyatakan sering dan 42,3% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
9. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda dapat menerapkan hasil seminar di kelas yang berkaitan anda mendorong siswa mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, yaitu 3,8% yang menyatakan tidak pernah, 19,2% yang menyatakan pernah, 23,1% yang menyatakan kadang-kadang, 36,5% yang menyatakan sering dan 17,3% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.
10. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mendemostrasikan penugasan mata pelajaran kepada siswa, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 7,7% yang menyatakan kadang-kadang, 30,8% yang menyatakan sering dan 61,5% yang menyatakan selalu. Berdasarkan

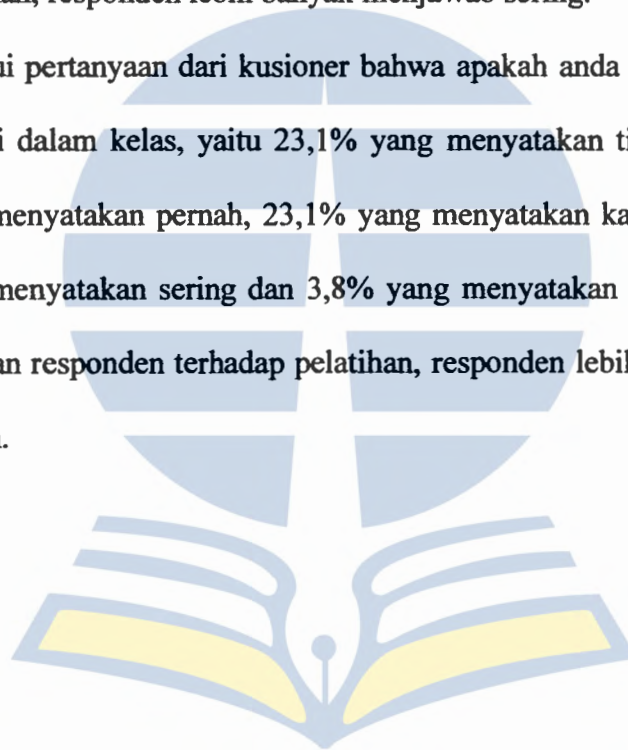
jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu dan selalu.

11. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan di kelas, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah, 1,9% yang menyatakan pernah, 28,8% yang menyatakan kadang-kadang, 34,6% yang menyatakan selalu dan 34,6% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering dan selalu.
12. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda setelah selesai materi pelajaran melakukan evaluasi hasil belajar, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 1,9% yang menyatakan kadang-kadang, 48,1% yang menyatakan sering dan 50,0% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.
13. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 15,4% yang menyatakan kadang-kadang, 57,7% yang menyatakan sering dan 26,9% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.
14. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa Apakah anda bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang tua dan guru di sekolah, yaitu tidak ada yang menyatakan tidak pernah dan pernah, 17,3% yang menyatakan kadang-kadang, 34,6% yang menyatakan sering dan 48,1% yang

menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab selalu.

15. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengaja, yaitu 11,5% yang menyatakan tidak pernah, 21,2% yang menyatakan pernah, 19,2% yang menyatakan kadang-kadang, 28,8% yang menyatakan sering dan 19,2% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab sering.

16. Melalui pertanyaan dari kusioner bahwa apakah anda mengelola interaksi pribadi dalam kelas, yaitu 23,1% yang menyatakan tidak pernah, 40,4% yang menyatakan pernah, 23,1% yang menyatakan kadang-kadang, 9,6% yang menyatakan sering dan 3,8% yang menyatakan selalu. Berdasarkan jawaban responden terhadap pelatihan, responden lebih banyak menjawab pernah.



D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi pengaruh antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (variabel independen) dengan tujuan untuk mengestimasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati,1995). Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yakni kinerja pegawai sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya adalah pelatihan disiplin.

1. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut(Situmorang & Lufti , 2011).

Menurut Situmorang & Lufti (2011) uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat dan menimbulkan keragu-raguan oleh karena itu untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.Pedoman pengambilan keputusan:

- 1) Nilai Asymp.Sig(2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain variabel residual tidak berdistribusi normal.
- 2) Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih besardari 0.05. Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal .

Hasil Uji normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98019606
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,076
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		,716

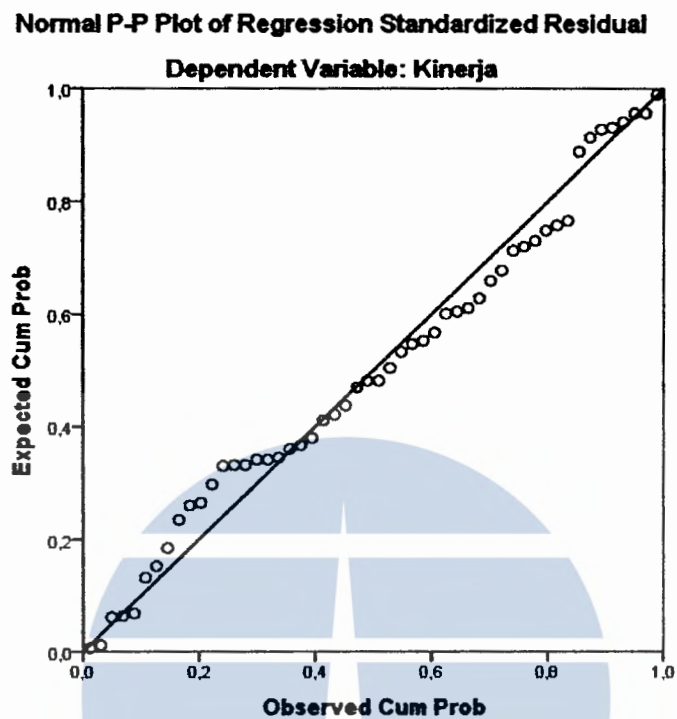
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov pada Tabel 4.5 di atas, besarnya nilai Kolmogorof-Smirnov adalah 0,697 dan signifikansinya pada 0,716 (lebih besar dari 0.05). hal ini berarti data residual model regresi terdistribusi secara normal.

Selain hasil pengujian dengan metode statistic (Uji Kolmogorov Smirnov) juga didukung hasil pengujian dengan metode grafik. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram model regresi dan grafik *Normal Probability Plot Model*.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:

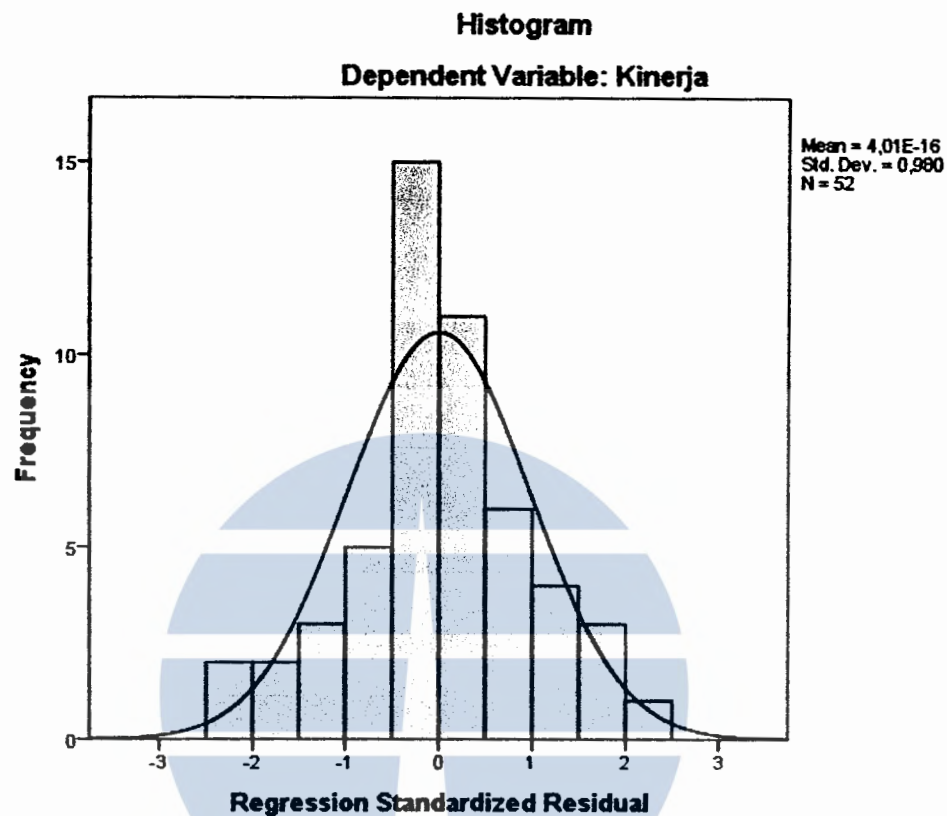


Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas

Dari hasil uji SPSS dapat dilihat distribusi normal dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram terlihat berikut ini. Hasil pengujian grafik histogram model regresi structural 3 terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2
Grafik Histogram

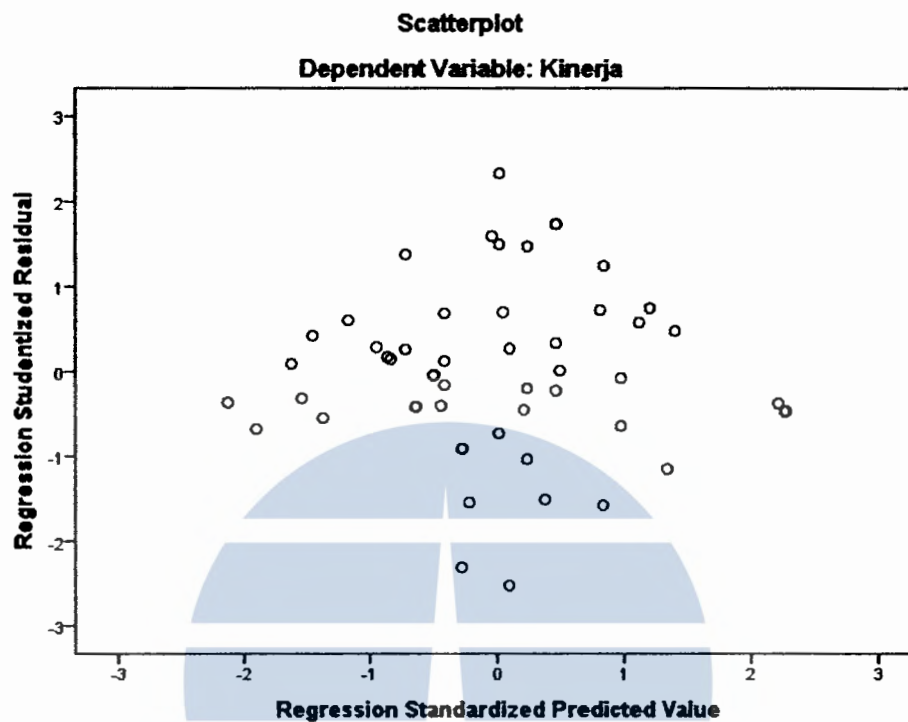
Dari Grafik Histogram (Gambar grafik 4.2) dapat terlihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas). Sedangkan varians yang tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas . (Situmorang dan Lufti ,2008).

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik *Scatter Plot*.

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* seperti terlihat pada Gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.3
Grafik P-Plot Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *Scatter Plot* pada Gambar 4.3 terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Prasyarat yang harus yang terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolineritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai

tolerance tidak berbahaya terhadap gejala multikolinieritas adalah 0,10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	,572	1,749
Disiplin	,572	1,749

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 4.6 tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinieritas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1. Nilai VIF sebesar 1,749 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja kerja.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Koefisien Regresi

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,813	6,898		,408	,685
1 Pelatihan	1,093	,233	,524	4,691	,000
Disiplin	,685	,212	,360	3,225	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai konstanta yaitu $\alpha = 2,813$ Koefisien variabel pelatihan sebesar 1,093, sedangkan koefisien variable disiplin sebesar 0,685, maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut: $Y = 2,813 + 1,093X_1 + 0,685X_2 + \epsilon$

1. $Y = \text{Konstanta} = 2,813$ ini menunjukkan nilai rata-rata Y apabila pelatihan atau X_1 , disiplin atau X_2 , bernilai nol. Artinya, apabila Kepala Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara tidak mampu mengimplementasikan X_1 , X_2 , maka kinerja guru yang dihasilkan akan tetap sebesar 2,813. Sebaliknya, apabila kepala sekolah selalu memberikan pelatihan dan menerapkan disiplin kinerja guru akan naik sebesar 2,813. Meski demikian kinerja guru masih ada juga variabel lain yang tidak terdeteksi ($\epsilon/\text{epsilon}$) yang turut mempengaruhinya. Misalnya, kepemimpinan, sarana dan prasarana, budaya organisasi, pengawasan dan lain-lain.
2. Koefisien regresi X_1 (pelatihan) = 1,093. Artinya, apabila tidak dibenahi pelatihan kepada guru maka kinerja mereka akan mengalami penurunan

sebesar 0,404. Sebaliknya, jika pelatihan diberikan kepada gurumaka kinerja mereka akan mengalami peningkatan sebesar 1,093.

3. Koefisien regresi X_2 (disiplin) = 0,685. Artinya, apabila tidak dibenahi disiplin kepada guru maka kinerja mereka akan mengalami penurunan sebesar 0,685. Sebaliknya, jika disiplin diberikan kepada gurumaka kinerja mereka akan mengalami peningkatan sebesar 0,685.

F. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh pelatihan dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

a. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta < 0$, diduga variabel pelatihan dan disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

$H_1 : \beta > 0$, variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Untuk melakukan pengujian secara simultan dilakukan uji dengan membandingkan antara F hitung dengan F Tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika F hitung $>$ F Tabel maka H_0 ditolak

Jika F hitung $<$ F Tabel maka H_0 diterima

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS SMP di lingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara yang digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1201,662	2	600,831	45,642	,000 ^b
Residual	645,031	49	13,164		
Total	1846,692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 45,642$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan $F_{tabel} = 3,17$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,642 > 3,17$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan (X_1), dan disiplin (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) Guru PNS di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara.

b. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel dan pelatihan (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara secara parsial atau masing- masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

6. $H_0 : \beta < 0$, diduga variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
7. $H_1 : \beta > 0$, variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Kriteria pengambilan keputusan :

c. Berdasarkan t_{hitung}

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

d. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.9
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,813	6,898		,408	,685
Pelatihan	1,093	,233	,524	4,691	,000
Disiplin	,685	,212	,360	3,225	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai $t_{hitung} (4,691) > t_{tabel} (1,67)$ artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,093. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru di SMP di lingkungan UPTD Pendidikan Gunungsitoli.
- b. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai $t_{hitung} (3,225) > t_{tabel} (1,67)$ artinya jika variabel disiplin meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,685. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan disiplin akan berdampak pada

peningkatan kinerja guru di SMP di lingkungan UPTD Pendidikan Gunungsitoli.

c. Koefisien Determinasi

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas (terhadap variabel terikat (Y) semakin kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

Tabel 4.10
Hasil Identifikasi Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,636	3,628

a. Predictors: (Constant), Disiplinn Pelatihan

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,651 berarti variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) sebesar 65,1% dan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005. dalam Bab 1 Pasal 1 disebutkan "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah". Dari pengertian di atas

nampak bahwa guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas. Upaya untuk meningkatkan kemampuan guru maka pelatihan sangat penting diikuti oleh guru agar mereka semakin profesional menjalankan tugasnya.

Pada hal pelatihan itu untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi (sekolah). Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di Sekolah. Oleh karena itu perhatian pada pengembangan kinerja guru harus ditingkatkan apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru sebagaimana diamahkan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Karena itu, kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya jika diikutkan dalam pelatihan.

Sesungguhnya jika guru –guru mengikuti pelatihan maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagaimana dirumuskan dalam Depdikbud, *Pembinaan Profesionalisme Guru* yang diterbitkan oleh Depdikbud (1997) yaitu (1) loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar, (2) menguasai dan mengembangkan metode, (3) menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, (4) bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar; (5) kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya; (6) kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran; (7) melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi; (8) Kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa; (9) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya; dan (10) Pemahaman dalam administrasi pengajaran.

Dengan demikian sulit mengatakan tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru bahkan Sutermeister (1978: 189) mengatakan terdapat 33 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah diantaranya, produktivitas, kepemimpinan, desain pekerjaan, pemberian imbalan, lingkungan kerja, pengawasan.

Sesungguhnya, guru merupakan pekerjaan profesional yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik/pengajar. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan yang diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dengan mengingat tantangan pendidikan yang terus berubah, maka kinerja guru perlu dilakukan secara inovatif guna

beradaptasi dan mengantisipasi perubahan masyarakat yang cepat melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Jika diamati hasil penelitian tampak bahwa disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTDP Kecamatan Gunungsitoli Utara. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung kepada faktor guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang disiplin diartikan sebagai kepatuhannya terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian sekaligus sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib dalam sekolah. Setiap guru harus memiliki kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan yang terjadi dalam dirinya untuk berbuat yang baik dalam mengajar.

Disiplin guru sangat penting artinya bagi guru dan siswa. Karena itu ia harus ditanamkan secara terus menerus kepada mereka. Dengan penanaman yang terus menerus, maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi guru. Guru-guru yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin yang pada gilirannya kinerjanya menjadi rendah.

Karena itu, disiplin guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara harus ditanamkan agar mereka berkinerja tinggi. Jika guru terlambat masuk ke kelas maka suasana akan ribut dan murid keluar masuk. Demikian juga disiplin mengkoreksi tugas-tugas murid dan mengembalikannya kepada siswa tepat waktu. Disiplin membuat bahan ajar di kelas maupun disiplin untuk membuat inovasi pembelajaran di kelas. Semuanya itu membentuk kinerja guru.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.

Jika dilakukan pembahasan secara over all (menyeluruh) pelatihan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara. Artinya, kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

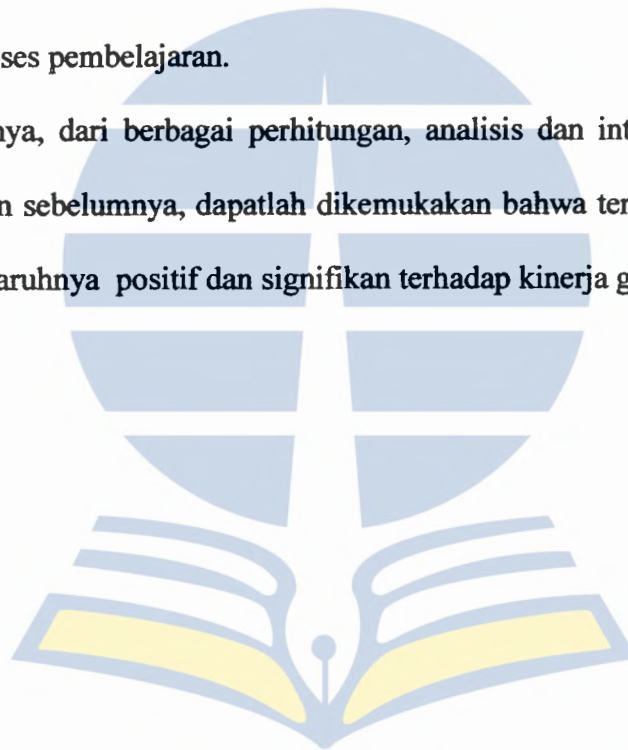
Dengan demikian kinerja guru tidak terlepas dari pelatihan dan disiplin diri sendiri untuk melaksanakan yang terbaik dalam dirinya. Dalam tataran mikro guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa di sekolah. Karena itu meningkatkan kinerja guru memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa guru merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Itu sebabnya, guru menduduki posisi penting dalam organisasi sekolah maka pimpinan atau kepala sekolah harus mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen sebagai seorang guru yang mendapat julukan pahlawan tanpa tanda jasa.

Dengan demikian, dalam proses pembelajaran/belajar mengajar, peran guru amat penting dalam mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif bagi pencapaian tujuan pendidikan, secara sederhana dalam suatu kegiatan

pendidikan/pembelajaran seorang Guru mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan tentang apa dan bagaimana suatu proses pembelajaran, dengan rencana tersebut kemudian guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas, dalam proses ini guru menentukan strategi, metoda, serta media pembelajaran yang digunakan guna menciptakan proses pembelajaran yang efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana pembelajaran. Langkah berikutnya adalah evaluasi sebagai cara untuk mengetahui bagaimana pencapaian tujuan dalam bentuk kompetensi-kompetensi siswa yang dicapai setelah mengikuti proses pembelajaran.

Akhirnya, dari berbagai perhitungan, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah dikemukakan bahwa ternyata pelatihan dan disiplin pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan bahwa pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa:

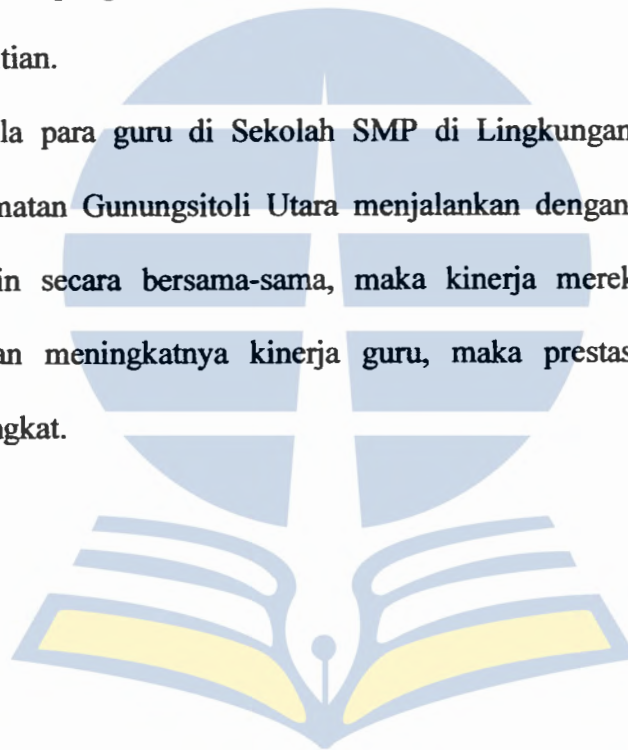
1. Berdasarkan analisis parsial semua variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Pelatihan yang dilakukan selama ini oleh Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dapat mempengaruhi kinerja para guru di Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan UPTD Kecamatan Gunungsitoli Utara. Apabila guru dengan serius mengikuti pelatihan tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa.

Demikian juga disiplin, dengan para guru disiplin dalam mengajar, disiplin dalam waktu dan juga disiplin dalam mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan di sekolah tersebut, maka kinerja mereka akan meningkat.

2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan, pelatihan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan besarnya pengaruh sebesar 65,1%, dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Apabila para guru di Sekolah SMP di Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara menjalankan dengan baik pelatihan dan disiplin secara bersama-sama, maka kinerja mereka akan meningkat. Dengan meningkatnya kinerja guru, maka prestasi siswa juga akan meningkat.



B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Agar pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara disarankan materi pelatihan disesuaikan materi pelajaran yang diajarkan oleh guru serta kondisi kemampuan para siswa maupun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah.
2. Agar disiplin guru semakin baik sebaiknya dimulai oleh kepala sekolah dengan kehadiran diatas rata-rata jam 7.30 Wib jika ini konsisten dijalankan akan diikuti oleh para guru lain, demikian juga pengawasan seperti speksi mendadak dari Dinas Pendidikan Gunungsitoli Utara.
3. Pelatihan dan disiplin yang baik yaitu dimulai dari diri sendiri para guru itu sendiri, artinya sebelum pelatihan dilaksanakan harus ada persiapan guru untuk mengikuti pelatihan dan disiplin diri sendiri, jika ini dilaksanakan secara konsisten akan dapat meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.
4. Agar disiplin guru semakin baik sebaiknya dimulai oleh kepala sekolah dengan kehadiran diatas rata-rata jam 7.30 Wib jika ini konsisten dijalankan akan diikuti oleh para guru lain, demikian juga pengawasan seperti speksi mendadak dari Dinas Pendidikan Gunungsitoli Utara.
5. Pelatihan dan disiplin yang baik yaitu dimulai dari diri sendiri para guru itu sendiri, artinya sebelum pelatihan dilaksanakan harus ada persiapan guru

untuk mengikuti pelatihan dan disiplin diri sendiri, jika ini dilaksanakan secara konsisten akan dapat meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.



DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari (2010). *Kewira Usahaan Edisi Refisi*. Bandung: Alfabeta, cv
- Amir Elnaga and Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance European, Journal of Business and Management. Vol.5, No.4, 2013. <http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/137>*.
- Aritonang .T K. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR, Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur. No. 4. Th IV, 2005.*
- Arikunto. Suharsimi, (2005). *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.*
- Azwar, Syaifuddin. (2005). *Reliabilitas dan Validitas : Interpretasi dan Komputasi. Yogyakarta: Liberty.*
- Barnawi, Muhammad & Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.*
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.*
- Davis, K & J.W. Newstrom. (1990). *Perilaku dalam Organisasi. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.*
- Debra L. Truitt (2011). *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency. Sage Journals <http://sgo.sagepub.com/content/1/3/2158244011433338>.*
- Diana Khairani Sofyan, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X*
- Fattah, Nanang. (2003). *Landasan Kependidikan. Bandung : PT. Remaja Rodaskarya.*
- Ferdinand. Agsuty, (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ferdinand. Agsuty, 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas.*
- Handoko. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Dua. Yogyakarta: BPFE*

- Handoko. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 22*. Yogyakarta: BPFE
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). “ *Disiplin Kerja*”. Buletin Piskologi, Than IV, No 2 Desember 1996. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII
- Mohammed Rejaul Karim1 et. all. (2012) *Significance of Training and Post Training Evaluation for Employee Effectiveness: An Empirical Study on Sainsbury’s Supermarket Ltd, UK*. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 18; 2012. Published by Canadian Center of Science and Education <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=24&ved=0CDkQFjADOBQ&url=http%3A%2F%2Fwww.ccsenet.org%2Fjournal>
- Mamur Jamal. (2010). *Tip Menjadi Guru*. Jogyakarta : Divapress
- Manullang Marihot. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. (2002). *Manajemen SDM*. Jakarta : Salemba Empat.
- Musliadi PNL. (2013). *Metode Pembinaan Disiplin pegawai*, Artikel, (<http://musliadipnl.files.wordpress.com/2012/01/>), diskres 18 April.
- Oktaviana,M. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Utama Karya Wilayah I Medan*”. Hasil Penelitian, Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau, 2012.
- Priyatno. Duwi, (2009). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Raja Abdul Ghafoor Khan, Furqan Ahmed Khan and Muhammad Aslam Kha (2011) *Impact of Training and Development on Organizational Performance*. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011. https://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/8-Impact-of-Training-and-Development-on-Organizational-Performance.pdf.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Orgnisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadarmayanti. (2001). *SDM dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan: USU Press

- Soekartawi. (2005). *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Sondang P. Siagian .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana, Nana. (2004). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Sudrajat. “ *Sekilas Tentang Disiplin Kerja*”. (online). [http://akhmadsudrajat Word press.com /2008/11/05](http://akhmadsudrajat.Wordpress.com/2008/11/05). Diakses 22 Januari 2013. 2008
- Sugiyono. (2011). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gabus Kabupaten Grobogan. *Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 1 Juni 2011*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suparno, Paul. (2003). *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta : PT Gramedia.
- Sutrisno, Edy (2009). *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Group
- Umar, Husein. (2011) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Pesada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun (1989) *tentang Sistim Pendidikan Nasional*
- Usman, U. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Juli 2013. <http://onlineresearchjournals.org/JSS/pdf/2013/jul/Chirasha.pdf>.
- Wasilawati, A.. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *jurnal manajemen dan kewirausahaan*, VOL.16, NO. 2, SEPTEMBER 2014: 153–162.

Lampiran 1

KUESIONER/INSTRUMEN PENELITIAN

Nomor responden:

Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
 - a. Perempuan
 - b. Laki-laki
2. Umur :

a. Kurang dari 25 tahun	c. 40 – 50 tahun
b. 25 – 39 tahun	d. lebih dari 50 tahun
3. Pendidikan terakhir :
 - a. S-1
 - b. S-2
4. Masa kerja :
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. Lebih dari 15 tahun

KUESIONER

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanggapan terhadap pernyataan/pertanyaan berikut dengan jujur. Tanggapan diberikan dengan cara menuliskan salah satu dari huruf yang ada di dalam kotak dengan memilih **Selalu (SL)**, **Sering (SR)**, **Kadang-Kadang (KK)**, **Pernah (P)**, **Tidak Pernah (TP)** pada kotak/kolom disebelah kanan pernyataan/pertanyaan.

Keterangan:

Untuk pertanyaan yang mendukung: Misalnya “ pernahkah anda bekerja keras”

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1 artinya tidak pernah | 2 artinya pernah |
| 3 artinya kadang-kadang | 4 artinya sering |
| 5 artinya selalu | |

Untuk pertanyaan yang tidak mendukung: Misalnya “ pernahkah anda merasa malas”

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1 artinya selalu | 2 artinya sering |
| 3 artinya kadang-kadang | 4 artinya pernah |
| 5 artinya tidak pernah | |

Bagian A (Kinerja Guru)

NO	PERNYATAAN/PERTANYAAN	Pilihan				
		SL	SR	K K	P	TP
1	Apakah anda membuat perencanaan bahan pengajaran sebelum proses pembelajaran dimulai					
2	Apakah anda membuat perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar					
3	Apakah anda perencanaan pengelolaan kelas					
4	Apakah anda perencanaan pengelolaan media dan sumber					
5	Apakah anda perencanaan penilaian hasil belajar					
6	Apakah anda menggunakan metode media dan bahan latihan					
7	Apakah anda dapat berkomunikasi dengan siswa dengan menganalogikan contoh sehingga mudah dipahami isi pesan					
8	Apakah anda mendemostrasikan metode mengajar di kelas					
9	Apakah anda mendorong siswa mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran					
10	Apakah anda mendemostrasikan penugasan mata pelajaran kepada siswa					
11	Apakah anda mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan di kelas					
12	Apakah anda setelah selesai materi pelajaran melakukan evaluasi hasil belajar					
13	Apakah anda membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa					

14	Apakah anda bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang tua dan guru di sekolah					
15	Apakah anda menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar					
16	Apakah anda mengelola interaksi pribadi dalam kelas					

Bagian B (Pelatihan)

NO	PERNYATAAN/PERTANYAAN	Pilihan				
		SL	SR	K K	P	TP
1	Apakah anda akan memikirkan (kognitif) bagaimana proses pembelajaran di kelas yang berkualitas melalui pengalaman, pendidikan, pengetahuan, pelatihan yang pernah saudara ikuti					
2	Apakah anda merasakan (afeksi) bahwa guru menjadi sebuah kesenangan tersendiri dengan membuat proses pembelajaran dan mengajar di kelas					
3	Apakah anda berperilaku positif (konasi) untuk bertindak terhadap objek proses pelayanan pendidikan dengan mempercepat proses pembelajaran dikelas.					
4	Setelah anda selesai mengikuti pelatihan apakah anda menerapkannya dengan membuat satuan acara pembelajaran					
5	Apakah anda dapat menguasai kelas setelah selesai mengikuti pelatihan					
6	Apakah anda mampu menilai proses pembelajaran dengan karakteristik/perilaku siswa yang beraneka ragam.					

7	Apakah terbuka kesempatan diberikan pimpinan untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.					
8	Dengan Pendidikan Latihan Pendidikan Guru (PLPG) yang anda ikuti apakah inovasi-inovasi pembelajaran di kelas dapat dirancang dengan baik					
9	Apakah anda dapat menerapkan hasil seminar di kelas yang berkaitan dengan keguruan					

Bagian C (Disipilin)

NO	PERNYATAAN/PERTANYAAN	Pilihan				
		SL	SR	K K	P	TP
1	Apakah anda dapat mencegah tidak terlambat masuk ke ruangan kelas sebelum pembelajaran dimulai					
2	Apakah anda mampu tidak memaksa siswa memberikan sesuatu ketika membagi raport siswa					
3	Apakah anda mampu mengatasi keterlambatan saudara masuk ke ruangan kelas dengan tidak terulang kembali					
4	Apakah anda mampu menciptakan disipilin kepada orang lain dengan dimulai dari disipilin diri sendiri					
5	Apakah anda memberikan peringatan lisan kepada siswa agar tidak terlambat masuk ruangan kelas					
6	Apakah anda memberikan peringatan tulisan kepada siswa untuk disampaikan kepada orang					

	tuanya agar siswa tidak terlambat.					
7	Apakah anda memahami bahwa memberikan peringatan (lisan, tulisan) akan mendidik siswa untuk lebih disiplin					
8	Apakah anda mampu menjelaskan kepada siswa bahwa penegakan disiplin untuk memperbaiki kesalahan agar tidak terulang kembali					

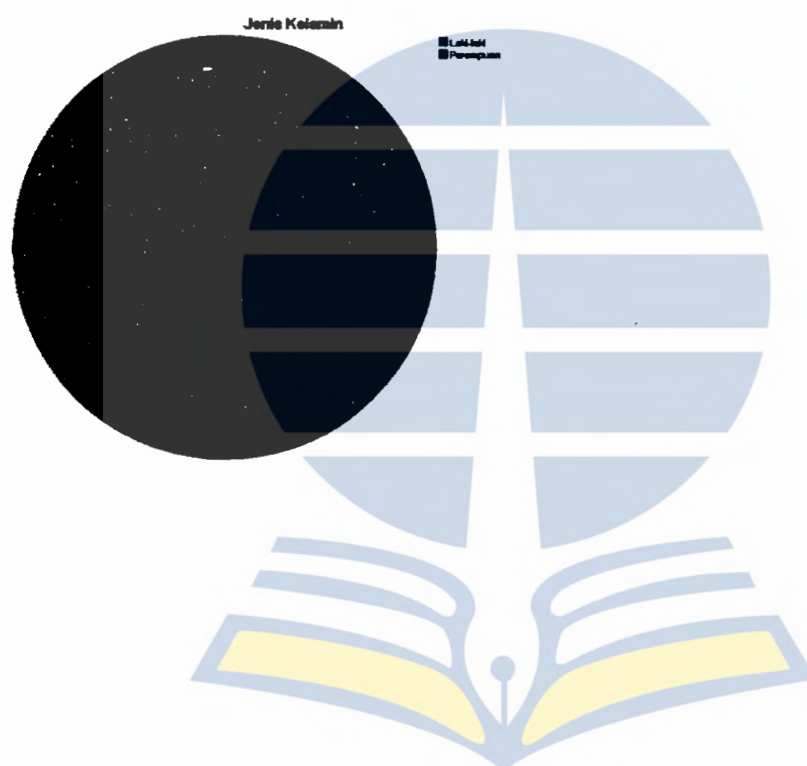


Lampiran 3

Profil Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	26	50,0	50,0	50,0
Valid Perempuan	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Lampiran 4

Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

2.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

3.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	16

2. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pelatihan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	9

3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin (X2)

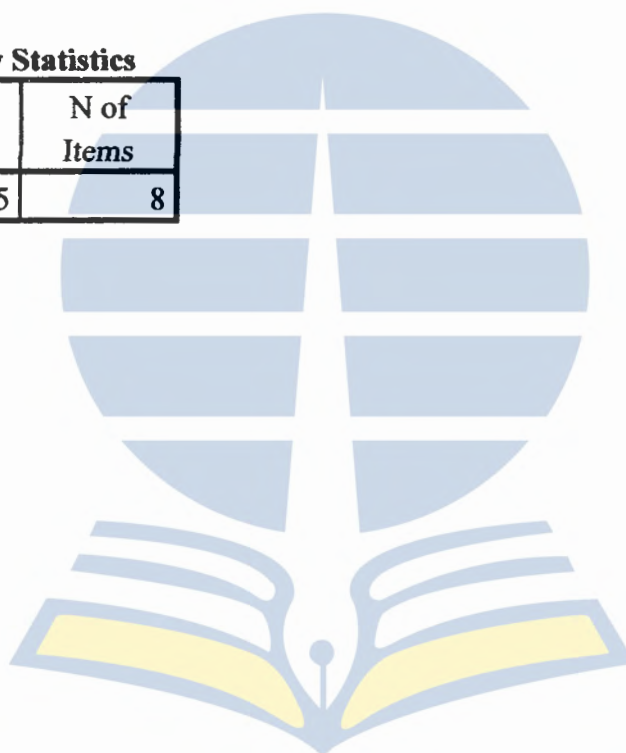
Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,655	8



Lampiran 5

Tabel Frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Pelatihan

A1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SR	7	13,5	13,5	13,5
Valid SL	45	86,5	86,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	1	1,9	1,9	1,9
Valid SR	15	28,8	28,8	30,8
SL	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	1	1,9	1,9	1,9
Valid SR	10	19,2	19,2	21,2
SL	41	78,8	78,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
P	1	1,9	1,9	1,9
Valid KK	15	28,8	28,8	30,8
SR	18	34,6	34,6	65,4

SL	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	1	1,9	1,9	1,9
SR	25	48,1	48,1	50,0
SL	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	8	15,4	15,4	15,4
SR	30	57,7	57,7	73,1
SL	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	2	3,8	3,8	3,8
SR	18	34,6	34,6	38,5
SL	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	9	17,3	17,3	17,3
SR	18	34,6	34,6	51,9

SL	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

A9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TP	6	11,5	11,5	11,5
P	11	21,2	21,2	32,7
KK	10	19,2	19,2	51,9
SR	15	28,8	28,8	80,8
SL	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

2. Variabel Disiplin

B1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TP	12	23,1	23,1	23,1
P	21	40,4	40,4	63,5
KK	12	23,1	23,1	86,5
SR	5	9,6	9,6	96,2
SL	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TP	19	36,5	36,5	36,5
P	24	46,2	46,2	82,7
KK	6	11,5	11,5	94,2
SR	1	1,9	1,9	96,2
SL	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TP	7	13,5	13,5	13,5
P	33	63,5	63,5	76,9
Valid KK	5	9,6	9,6	86,5
SR	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	9	17,3	17,3	17,3
Valid SR	18	34,6	34,6	51,9
SL	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	5	9,6	9,6	9,6
Valid SR	25	48,1	48,1	57,7
SL	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	7	13,5	13,5	13,5
Valid SR	23	44,2	44,2	57,7
SL	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

B7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KK	1	1,9	1,9	1,9
	SR	16	30,8	30,8	32,7
	SL	35	67,3	67,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	1	1,9	1,9	1,9
	P	3	5,8	5,8	7,7
	KK	9	17,3	17,3	25,0
	SR	29	55,8	55,8	80,8
	SL	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

3. Variabel Kinerja**C1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KK	8	15,4	15,4	15,4
	SR	22	42,3	42,3	57,7
	SL	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	2	3,8	3,8	3,8
	P	10	19,2	19,2	23,1

KK	12	23,1	23,1	46,2
SR	19	36,5	36,5	82,7
SL	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	4	7,7	7,7	7,7
SR	16	30,8	30,8	38,5
SL	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	1	1,9	1,9	1,9
SR	22	42,3	42,3	44,2
SL	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SR	15	28,8	28,8	28,8
SL	37	71,2	71,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KK	4	7,7	7,7	7,7

SR	27	51,9	51,9	59,6
SL	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
P	1	1,9	1,9	1,9
KK	11	21,2	21,2	23,1
Valid SR	25	48,1	48,1	71,2
SL	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	8	15,4	15,4	15,4
Valid SR	22	42,3	42,3	57,7
SL	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TP	2	3,8	3,8	3,8
P	10	19,2	19,2	23,1
Valid KK	12	23,1	23,1	46,2
SR	19	36,5	36,5	82,7
SL	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

C10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KK	4	7,7	7,7	7,7
	SR	16	30,8	30,8	38,5
	SL	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C11

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	1	1,9	1,9	1,9
	KK	15	28,8	28,8	30,8
	SR	18	34,6	34,6	65,4
	SL	18	34,6	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C12

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KK	1	1,9	1,9	1,9
	SR	25	48,1	48,1	50,0
	SL	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C13

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KK	8	15,4	15,4	15,4
	SR	30	57,7	57,7	73,1
	SL	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C14

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KK	9	17,3	17,3	17,3
	SR	18	34,6	34,6	51,9
	SL	25	48,1	48,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C15

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	6	11,5	11,5	11,5
	P	11	21,2	21,2	32,7
	KK	10	19,2	19,2	51,9
	SR	15	28,8	28,8	80,8
	SL	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C16

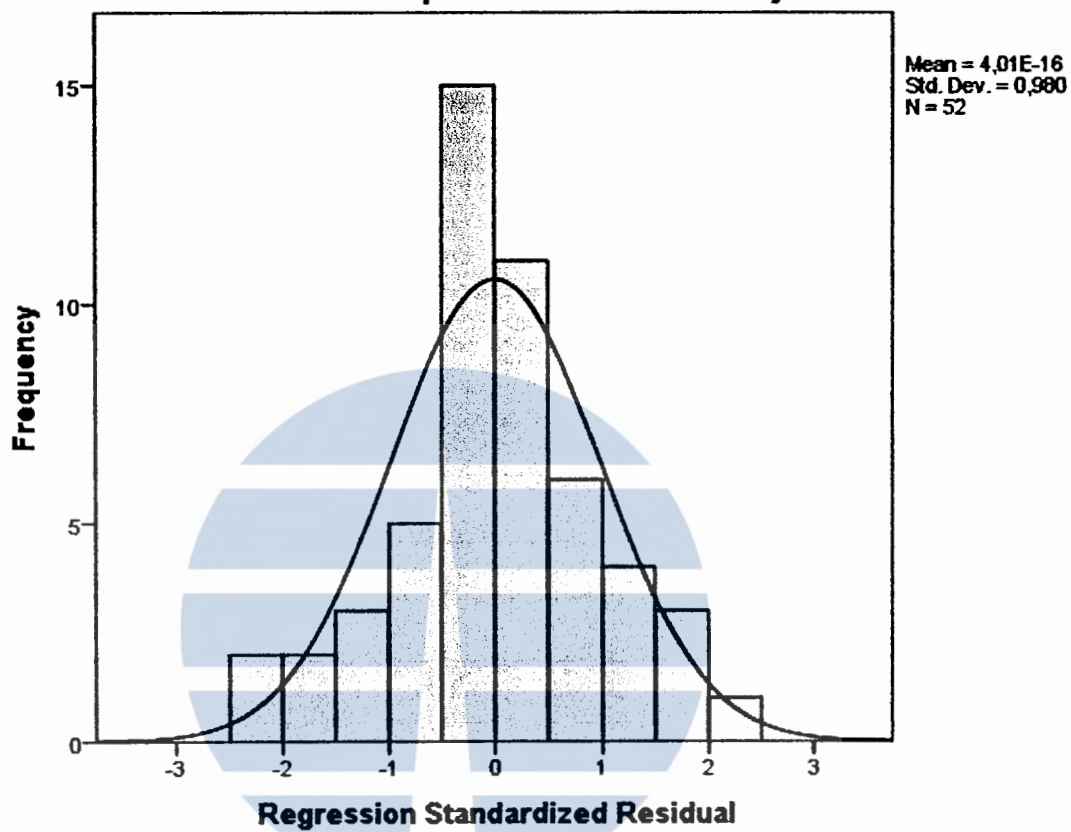
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	12	23,1	23,1	23,1
	P	21	40,4	40,4	63,5
	KK	12	23,1	23,1	86,5
	SR	5	9,6	9,6	96,2
	SL	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 6

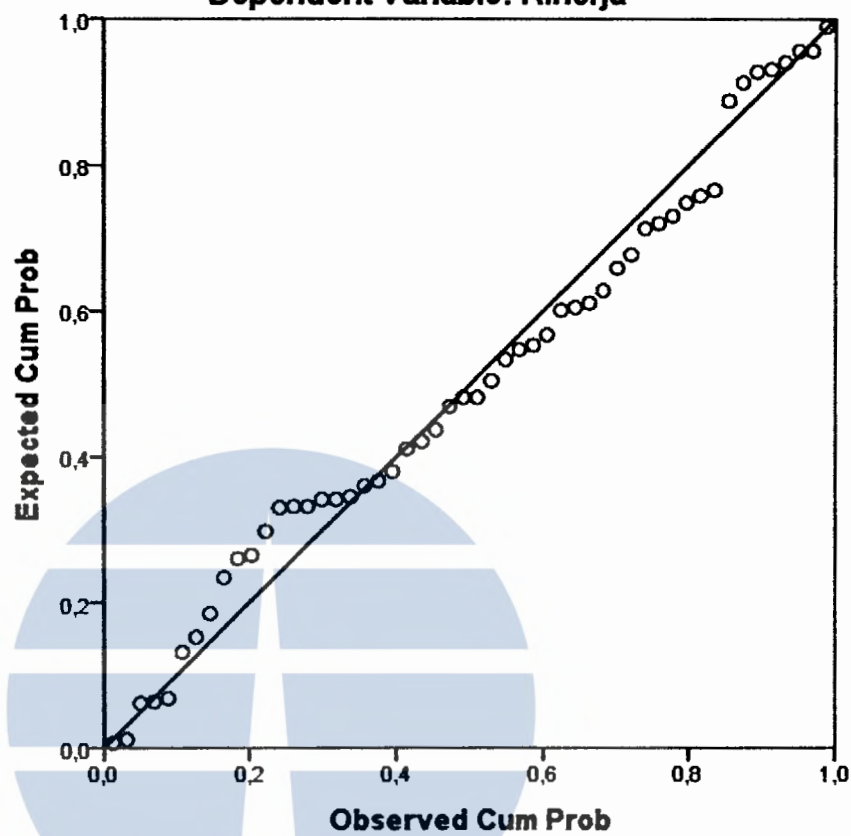
Chart dan Histogram

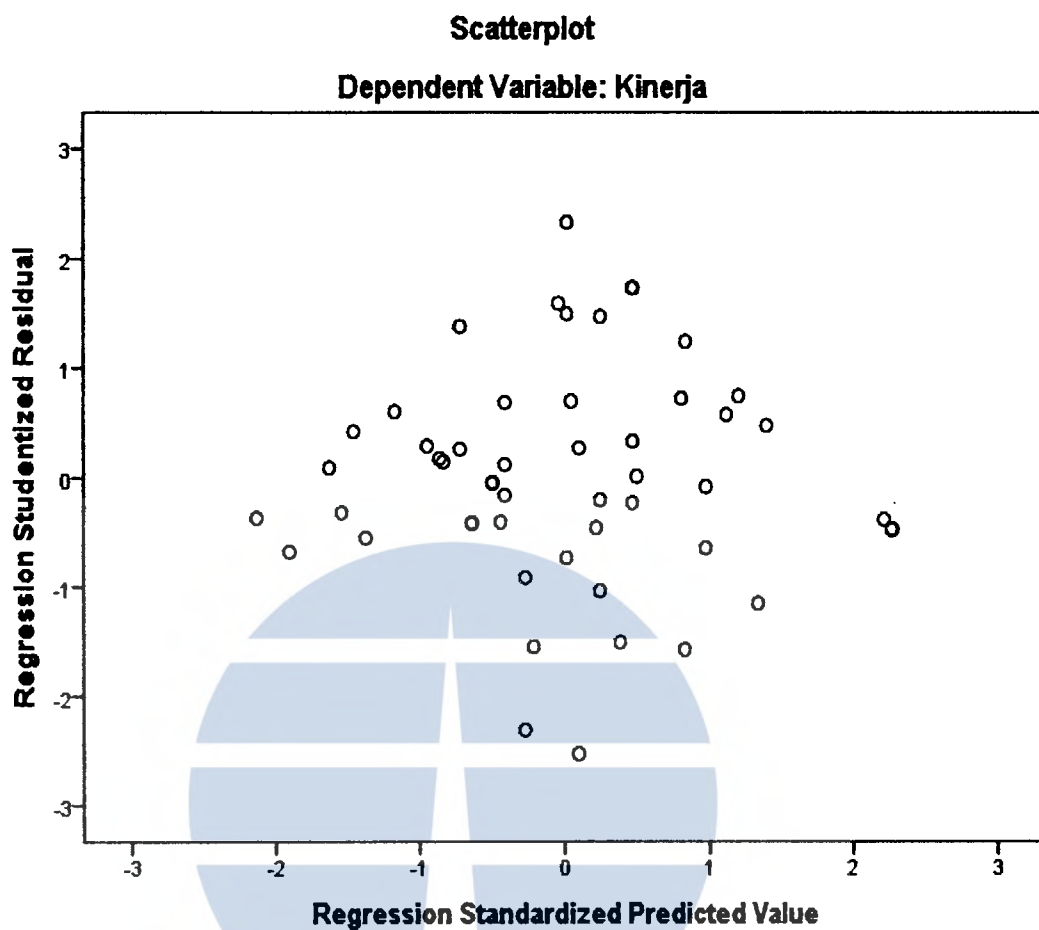
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja





Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,572	1,749
	Disiplin	,572	1,749

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98019606
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,097
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		,716

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	64,58	6,017	52
Pelatihan	39,04	2,883	52
Disiplin	27,87	3,162	52

Correlations

		Kinerja	Pelatihan	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,759	,703
	Pelatihan	,759	1,000	,654
	Disiplin	,703	,654	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Pelatihan	,000	.	,000
	Disiplin	,000	,000	.
N	Kinerja	52	52	52
	Pelatihan	52	52	52
	Disiplin	52	52	52

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Pelatihan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807 ^a	,651	,636	3,628	1,622

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201,662	2	600,831	45,642	,000 ^b
	Residual	645,031	49	13,164		
	Total	1846,692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,813	6,898		,408	,685
1	Pelatihan	1,093	,233	,524	4,691	,000
	Disiplin	,685	,212	,360	3,225	,002

