

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 3 SIBOLGA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

RATNIWATI HUTABARAT

NIM. 500014693

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 3 SIBOLGA

Ratniwati Hutabarat

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Masalah penelitian ini adalah bagaimanakah tingkat pencapaian pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja dan apakah ada pengaruh simultan pelatihan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru, juga apakah ada pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja guru, apakah ada pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja guru, apakah ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tingkat pencapaian pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja, menganalisis pengaruh simultan pelatihan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja, menganalisis pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja, menganalisis pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Responden adalah guru SMP Negeri 3 Sibolga sebanyak 49 orang. Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antar variable pelatihan, variable motivasi dan variable disiplin kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumen sekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian berdasarkan analisis determinan menunjukkan variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru SMP Negeri 3 Sibolga sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persaman regresi penelitian: $Y = 0.054 + 0.293X_1 + 0.631X_2 + 0.069X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable pelatihan (X_1) memiliki nilai signifikan $0.006 < 0,05$ dan nilai koefisien β_1 positif sebesar 0.293 memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y) dan kesimpulannya hipotesis H_a diterima. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai koefisien β_2 positif sebesar 0.631 memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y) dan kesimpulannya hipotesis H_a diterima. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X_3) memiliki nilai signifikan $0.545 > 0,05$ dan nilai koefisien β positif 0.069 dan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y) dan kesimpulannya hipotesis H_o diterima.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRAINING, MOTIVATION AND DISCIPLINE WORK TO THE SMP NEGERI 3 SIBOLGA TEACHER PERFORMANCE

Ratniwati Hutabarat

**Graduate Studies Program
Indonesia Open University**

Problem of this research is how storey level attainment of training, motivation, discipline work and performance and what is there influence of training simultan, motivation, discipline work to teacher performance, also what is there influence of training parsial to teacher performance, do there influence of parsial motivate to teacher performance, do there influence of discipline parsial work to performance learn in SMP 3 Sibolga. Target of this research to analyse storey level attainment of training, motivation, discipline work and performance, analysing influence of training simultan, motivation, discipline work to performance, analysing influence of training parsial to performance, analysing influence of parsial motivate to performance, analysing influence of discipline work to performance learn SMP Negeri 3 Sibolga. Method Research the used method research of survey. Responder teacher of SMP Negeri 3 Sibolga counted 49 peoples. This Research research of clarification (research explanatory) because this research mean to explain influence between training variable, variable motivate and discipline variable work to teacher performance. Data collecting school document and kuesioner. Data analysis use analysis of regresi doubled. Result of research pursuant to determinant analysis show training variable, motivation, discipline can explain performance variable learn SMP Negeri 3 Sibolga equal to 80,7% while the rest equal to 19,3% influenced by other factor which not be packed into this research. Regresi research : $Y = 0.054 + 0.293X1 + 0.631X2 + 0.069X3$. Result of test of t indicate that training variable (X1) have value of signifikan $0.006 < 0,05$ and positive coefficient value equal to 0.293 owning influence of positive signifikan to performance (Y) and [his/its] conclusion [of] hypothesis [Is] ha accepted. Result of test of t indicating that motivation variable (X2) have value of signifikan $0.000 < 0,05$ and coefficient value positive equal to 0.631 owning influence of positive signifikan to performance (Y) and conclusion hypothesis Ha accepted. Result of test of t indicating that discipline variable (X3) have value of signifikan $0.545 > 0,05$ and coefficient value positive 0.069 and have influence of fositif signifikan to performance (Y) and conclusion [hypothesis of Ho accepted.

Keywords : Training, Motivation, Dicipline and Teacher Performance

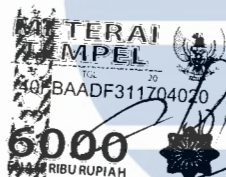
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP negeri 3 Sibolga adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jakarta, 2016

Yang Menyatakan



Ratniwati Hutabarat
NIM 500014693

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga**

Penyusun TAPM : Ratniwati Hutabarat

NIM : 500014693

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu, 5 Maret 2016

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Ginta Ginting, M.B.A
NIP. 196008181986032002

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Sahyar, M.S., M.M
NIP. 196004261985031003

Penguji Ahli



Prof. Dr. Andrianto Wijaya
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi

Program Studi Magister Manajemen



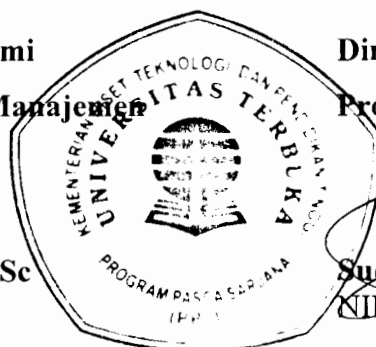
Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
NIP. 19781112005011001

Direktur

Program Pascasarjana



Suejati, M.Sc., Ph.D
NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Ratniwati Hutabarat
NIM : 500014693
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga**

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 5 Maret 2016

Waktu : 17.00-19.00 WIB

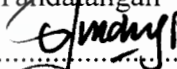
Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

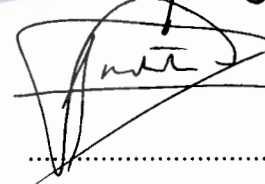
Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.

Tandatangan



Penguji Ahli

Prof. Dr. Andrianto Wijaya



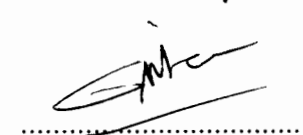
Pembimbing I

Prof. Dr. H. Sahyar, M.S., M.M



Pembimbing II

Dr. Ginta Ginting, M.B.A



KATA PENGANTAR

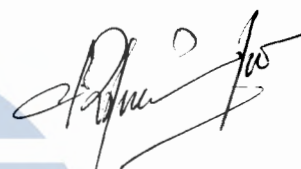
Puji syukur saya panjatkan kepada ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmad NYA saya dapat menyelesaikan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak mulai perkuliahan sampai penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini, oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih saya kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D.
2. Kepala UPBJJ-UT Medan selaku penyelenggara Program PascaSarjana Dra.Sondang Pakpahan, MA.
3. Pembimbing I (Prof. Dr. Sahyar, MS, MM) dan Pembimbing II (DR. Ginta Ginting MBA) yang telah menyediakan waktu, Tenaga dan Pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini.
4. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi & Manajemen Program Magister Ibu Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab Program Magister Manajemen.
5. Orang tua, Suami Tercinta dan penyabar (Harisman Simatupang) serta anak-anak saya (Ihsan Wahyudi Simatupang SS, Ikrar Kurniawan Simatupang, Ikhwan Hidayat Simatupang Ssos, Ilham Firdaus Simatupang SE, Indah maharani Simatupang) yang telah memberikan bantuan moril dan materil.

6. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap kepada ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM Berguna dan bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan.

Jakarta, 05 Maret 2016



Ratniwati Hutabarat



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
RIWAYAT HIDUP	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Pelatihan Kerja.....	9
a. Pengertian Pelatihan.....	9
b. Metode Pelatihan	10
c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	10
2. Motivasi Kerja	12
a. Defenisi Motivasi Kerja.....	12
b. Faktor-faktor Motivasi Kerja	13
c. Macam-macam Motivasi Kerja.....	14
d. Komponen Utama dalam Motivasi	15
3. Disiplin Kerja Guru.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja Guru.....	16
b. Teknik-teknik Mendisiplinkan Kerja.....	18
4. Kinerja Guru.....	20
a. Pengertian Kinerja Guru.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	24
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis.....	35
E. Operasional Variabel.....	36
1. Variabel Penelitian.....	36
2. Defenisi Operasional	36
a. Defenisi Operasional Pelatihan.....	36
b. Defenisi Operasional Motivasi Kerja.....	37
c. Defenisi Operasional Disiplin Kerja	38
d. Defenisi Operasional Kinerja Guru.....	38

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	40
A.	Desain Penelitian	40
B.	Pendekatan Penelitian	40
C.	Rancangan Penelitian	41
D.	Sumber Data	42
1.	Data Primer	42
2.	Data Sekunder	42
E.	Populasi dan Sampel	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel	43
F.	Instrumen Penelitian	43
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas	48
1.	Uji Validitas	48
2.	Uji Reliabilitas	50
H.	Prosedur Pengumpulan Data	52
I.	Metode Analisis Data	53
1.	Uji asumsi Klasik	53
2.	Uji Hipotesis	56
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	59
A.	Deskripsi Objek Penelitian	59
1.	Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 3 Sibolga	59
2.	Visi, Misi dan Tujuan	61
3.	Karakteristik Responden	64
4.	Analisis Data penelitian	65
B.	Uji Asumsi Klasik	73
a.	Uji Normalitas	74
b.	Uji Heteroskedastisitas	74
c.	Uji Multikolinearitas	75
d.	Analisis Regresi Berganda	76
C.	Uji Hipotesis	77
a.	Uji F	77
b.	Uji t	79
c.	Koefisien Determinasi	80
D.	Pembahasan	81
1.	Tingkat pencapaian Motivasi, Pelatihan, disiplin Kerja dan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sbolga	81
2.	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Guru	84
3.	Pengaruh Pelatihan Secara parsial Terhadap Kinerja Guru	86
4.	Pengaruh Motivasi Secara parsial Terhadap Kinerja Guru	87
5.	Pengaruh Disiplin Secara parsial Terhadap Kinerja Guru	88
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	89
A.	Kesimpulan	89
B.	Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	35
2. Gambar 3.1 Rancangan Penelitian.....	41
3. Gambar 4.1 Struktur Organisasi	63



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Pengembangan Profesional Guru.....	3
2. Tabel 2.1 Prestasi Guru.....	5
3. Tabel 3.1 Variabel Pelatihan (X1).....	45
4. Tabel 3.2 Variabel Motivasi (X2).....	46
5. Tabel 3.3 Variabel Disiplin Kerja (X3).....	46
6. Tabel 3.4 Variabel Kinerja Guru (Y).....	47
7. Tabel 3.5 Pelatihan (X1).....	49
8. Tabel 3.6 Motivasi (X2).....	49
9. Tabel 3.7 Disiplin Kerja (X3).....	49
10. Tabel 3.8 Kinerja Guru (Y).....	49
11. Tabel 3.9 Reliabilitas Pelatihan (X1).....	51
12. Tabel 3.10 Reliabilitas Motivasi (X2).....	51
13. Tabel 3.11 Reliabilitas Disiplin Kerja (X3).....	51
14. Tabel 3.12 Reliabilitas Kinerja Guru (Y).....	52
15. Tabel 4.1 Data Siswa dalam 3 (tiga) Tahun Terakhir.....	60
16. Tabel 4.2 Data Siswa 3 Tahun Terakhir Menurut Agama.....	60
17. Tabel 4.3 Data Siswa 3 (tiga) Tahun Terakhir Menurut Kelulusan..	61
18. Tabel 4.4 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	64
19. Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	64
21. Tabel 4.6 Hasil Angket Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	65
22. Tabel 4.7 Hasil Angket Variabel Motivasi Kerja (X2).....	67
23. Tabel 4.8 Hasil Angket Variabel Disiplin Kerja (X3).....	69
24. Tabel 4.9 Hasil Angket Variabel Kinerja Guru (Y).....	71
25. Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	74
26. Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
27. Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas.....	76
28. Tabel 4.13 Hasil uji Regresi Linier Berganda.....	77
29. Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik F.....	78
30. Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	80
31. Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran 1 KUISIONER	96
2. Lampiran 2 VALIDITAS	104
3. Lampiran 3 RELIABILITY	105
4. Lampiran 4 FREQUENCIES	107
5. Lampiran 5 REGRESION.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru, kepala sekolah dan pegawai di lingkungan sekolah merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya.

Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Jelas bahwa guru yang bermutu dalam tugas dan kewajibannya yang terkait langsung dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh terhadap

hasil belajar mengajar. Guru menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar, yang turut berperan dalam usaha untuk memajukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan, khususnya peserta didik. Sehingga kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian masyarakat, karena merupakan salah satu ujung tombak dalam dunia pendidikan.

Disamping itu, kesadaran guru terhadap peningkatan profesi guru serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi anak didik. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi sekolah adalah guru harus mengembangkan profesionalnya dan memiliki motivasi kerja serta disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Rendahnya komitmen guru memberikan kerugian tidak hanya terhadap guru sebagai pendidik, tetapi juga kepada siswa sebagai peserta didik.

SMP Negeri 3 Sibolga berstatus negeri berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Kota Sibolga, didirikan pada tahun 1969 dan beralamat di jl Sori Muda kota Sibolga, merupakan salah satu sekolah favorit di kota sibolga, karena letaknya yang strategis di tengah-tengah kota sibolga, memiliki kelas unggulan PEMKO Sibolga, memiliki Internasional Class dan memiliki kelas unggulan sekolah. SMP Negeri 3 Sibolga dilihat dari keberadaannya dan status yang ada pada sekolah tersebut menunjukkan bahwa sekolah SMP Negeri 3 Sibolga adalah suatu sekolah yang sudah memiliki kinerja yang baik juga maksimal. Sementara itu, berdasarkan hasil data dan fakta yang terjadi di lapangan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Kota Sibolga mengalami penurunan. Hal ini dapat

dibuktikan berdasarkan hasil survei terkait data pengembangan profesi guru, data prestasi kerja guru yang kurang dan jauh dari yang diharapkan yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru-guru dan berdampak pada mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru-guru di SMP Negeri 3 Sibolga mengalami penurunan. Pelatihan Kerja Guru Dalam Berbagai Mata Pelajaran.

Tabel 1.1. Pengembangan Profesional Guru

No.	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi/profesionalisme			
		Laki-laki	Jumlah	Perempuan	Jumlah
1.	Penataran KBK/KTSP	7	7	34	34
2.	Penataran Metode Pembelajaran (termasuk CTL)	4	4	30	30
3.	Penataran PTK	7	7	34	34
4.	Penataran Karya Tulis Ilmiah	2	2	5	5
5.	Sertifikasi Profesi/Kompetensi	3	3	19	19
6.	Penataran PTBK	1	1	2	2

Dari data tabel 1.1. diatas, terlihat bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru-guru mata pelajaran sangat minim dan tidak sebanding dengan jumlah guru yang ada di SMP Negeri 3 Sibolga. Pada umumnya guru-guru di SMP Negeri 3 Sibolga sebagian kecil saja yang pernah mengikuti pengembangan profesi guru. Hal ini terbukti bahwa penataran KBK/KTSP diikuti 41 guru, penataran CTL diikuti 34 guru, penataran PTK diikuti 41 guru, penataran karya tulis ilmiah diikuti 7 guru, sertifikasi profesi 22 guru, penataran PTBK diikuti 3 guru. Pelatihan/penataran yang diikuti guru-guru tersebut adalah pelatihan / penataran model perangkat pembelajaran. Pelatihan tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran. Seorang guru tidak akan mampu mengajar tanpa

mengetahui model perangkat pembelajaran yang akan diajarkannya. Model perangkat pembelajaran merupakan acuan, kerangka dan pedoman bagi seorang guru untuk mengajar. Model perangkat pembelajaran terus berubah dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini. Model perangkat pembelajaran yang baru dan telah disempurnakan dibagi ke sekolah-sekolah sebagai panduan. Pelatihan/penataran model pembelajaran diadakan oleh Dinas Pendidikan Kota Sibolga untuk lebih memantapkan pengetahuan guru-guru setiap mata pelajaran yang biasa disebut dengan pelatihan/penataran guru-guru bidang studi (mata pelajaran). Jika pelatihan sering dan berkelanjutan bagi setiap guru mata pelajaran diharapkan hasil dari pelatihan tersebut akan menambah pengetahuan, keterampilan juga wawasan dari setiap guru. Pelatihan akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut yang akan mempengaruhi mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan profesi jenis kompetensi pelatihan mempengaruhi menurunnya kinerja guru-guru di SMP Negeri 3 Sibolga.

Menurut Moekijat (1991:4) pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan di mana pegawai tersebut bekerja. Tiga syarat latihan, yaitu:

- (1) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- (2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- (3) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Tabel 1.2. Prestasi Guru

No.	Jenis lomba	Perolehan kejuaraan 1 sampai 3 dalam 3 tahun terakhir	
		Tingkat	Jumlah Guru
1.	Kepala Sekolah Terbaik TK. SMP Tahun 2012/2013 (Juara I)	Nasional	
		Provinsi	
		Kab/Kota	1
2.	Kepala Sekolah Terbaik TK. SMP Tahun 2013/2014 (Juara III)	Nasional	
		Provinsi	
		Kab/Kota	1
3.	Guru Berprestasi Terbaik TK. SMP Tahun 2013/2014 (Juara III)	Nasional	
		Provinsi	
		Kab/Kota	1
3.	Kepala Berprestasi Terbaik TK. SMP Tahun 2014/2015 (Juara I)	Nasional	
		Provinsi	
		Kab/Kota	1

Dari data tabel 1.2. terlihat bahwa prestasi kerja yang dicapai guru- guru juga tidak sebanding dengan keadaan dan jumlah guru yang ada di SMP Negeri 3 Sibolga. Hal ini terlihat jelas bahwa yang ada hanya guru berprestasi 1 guru, kepala sekolah berprestasi 1 kepala sekolah. Minimnya kegiatan guru untuk mengikuti pengembangan profesi guru dan lomba kegiatan kreativitas guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga. Dengan adanya kinerja guru kurang maksimal melalui kurangnya minat untuk pengembangan profesi guru, prestasi guru maka akan mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah. Pengembangan profesi guru, prestasi guru merupakan suatu bentuk motivasi dalam menerapkan disiplin bagi guru-guru.

Menurut Berelson & Steiner (dalam Wahjosumidjo,1994:177) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya tercapainya tujuan organisasinya. Perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen didorong karena adanya kebutuhan. Sehingga kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang

untuk berdisiplin ke arah tercapainya tujuan. Guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh sehingga disiplin kerja tidak terlaksana. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja guru, agar guru mau berdisiplin dengan bekerja keras dan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya disiplin kerja yang dipengaruhi motivasi untuk mendidik bila tidak punya disiplin dan motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru tersebut.

Dari data diatas dapat dilihat adanya permasalahan pada pelatihan dan motivasi kerja yang berdampak pada disiplin kerja guru dan akan berpengaruh pada penurunan dan kurang optimalnya kinerja guru. Adapun penyebab kinerja guru rendah disebabkan oleh beberapa hal diantaranya pelatihan , motivasi dan disiplin kerja yang rendah dari seorang guru.

Berdasarkan fakta yang terjadi terkait dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru rendah jika pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang mereka miliki kurang optimal. Oleh karena itu perlu adanya suatu penelitian yang mengkaji tentang faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja Guru. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*”

B. Perumusan Masalah

Masalah yang muncul berkenaan dengan hubungan pengaruh pelatihan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat pencapaian pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja di SMP Negeri 3 Sibolga. Kota Sibolga?
2. Apakah ada pengaruh simultan pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga?
3. Apakah ada pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga?
4. Apakah ada pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga?
5. Apakah ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Kota Sibolga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis tingkat pencapaian pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Kota Sibolga.
2. Menganalisis pengaruh simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Guru di SMP Negeri 3 Sibolga .Kota Sibolga.
3. Menganalisis pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga

4. Menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga
5. Menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh faktor faktor pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga.

2. Secara Praktis.

- a. Kegunaan praktis bagi guru: Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi guru dalam rangka mengenal aspek pelatihan, motivasi dan disiplin kerja, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya
- b. Kegunaan praktis bagi sekolah: Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan kegiatan proses belajar mengajar dan dapat menciptakan lulusan yang bermutu.
- c. Kegunaan praktis bagi pembaca: Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan refrensi bagi yang ingin melaksanakan penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Secara konseptual pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berlandaskan teori dapat dijabarkan secara konseptual mengenai variable pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga, juga dijabarkan beberapa teori-teori yang relevan.

1. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Unsur-unsur pelatihan:

- a) Instruktur: Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten dan memiliki pendidikan untuk melakukan pelatihan.
- b) Peserta: Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

- c) Materi: Materi atau kurikulum harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d) Metode: Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan Anwar Prabu Mangku Negara (2006:46).

b. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dan pengembangan ada dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*. (Panggabean, 2004: 47–49).

a. *On the job training* (latihan sambil kerja) *On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesung meliputi program magang, rotas pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching* (praktek langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih).

b. *Off the job training* Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Mangkuprawira (2004:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan.

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- b. Memperbaiki moral pekerja.

- c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Membantu pengembangan perusahaan.
- e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan motivasi aspek-aspek lainnya yang menampilkan manajer yang sukses.

2. Manfaat untuk individual.

- a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
- b. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri
- c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan
- d. Menyediakan infoemasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap
- e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan

3. Manfaat untuk personal, hubungan Manusia dan Pelaksanaan Kebijakan.

- a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual
- b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
- c. Memperbaiki moral
- d. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi
- e. Membuat sekolah menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan organisasi yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap

karyawan/guru yang menjadi tanggung jawabnya untuk dapat menyesuaikan diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini.

2. Motivasi Kerja

a. Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak, atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu. Menurut Winardi (2007), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Ernest L. McCormick (Mangkunegara, 2002: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Sukmadinata dan Adimiharja (1997:11): a) faktor internal, adalah faktor dari dalam diri pekerja itu sendiri. Motivasi kerja terjadi karena semangat dan niat kerja yang ikhlas. b) faktor eksternal, faktor di luar pekerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. As'ad (2002: 45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja Sihotang (2007, 245)

1. Faktor-faktor individual:

- a) Kebutuhan-kebutuhan
- b) Tujuan-tujuan orang
- c) Sikap-sikap
- d) Kemampuan-kemampuan orang

2. Faktor-faktor organisasi:

- a) Pembayaran gaji/upah
- b) Keselamatan kesehatan kerja
- c) para mandor (supervise)
- d) para pengawas fungsional

Teori motivasi dari Abraham Maslow adalah teori Hirarki Kebutuhan".

Model Maslow (dalam As'ad, 1998) Ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan.. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dibagi menjadi lima tingkatan hierarchy yaitu:

1. *Phycological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang, dan papan.
 2. *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik.
- Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

3. *Social needs* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama.
4. *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan.
5. *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan apabila seorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang di perolehnya dari organisasi tempat dia bekerja , maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang tersebut bekerja giat, tanpa di perintah orang lain.

c. **Macam-macam Motivasi**

Ada dua macam Motivasi pegawai untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama yaitu:

1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai, yang sering disebut insentif.
2. Motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk financial/uang,tapi dengan pujian/penghargaan.

Menurut Herzberg dalam (Syah,1995:253), dengan Motivasi prestasi. Orang dengan tipe motivasi ini fokus pada pencapaian tujuan (prestasi), promosi, tanggung jawab dan pertumbuhan. Motivasi peningkatan diri. Jika Anda tidak mendapatkan motivasi dari luar, temukan motivasi dari diri sendiri. Motivasi diri adalah kemampuan untuk memenuhi keinginan, harapan, atau tujuan tanpa dipengaruhi oleh orang lain (Motivasi Ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo

(1994:398), Motivasi ekstrinsik. Bentuk motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi instrinsik adalah bentuk motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Menurut Dimiyati dan Mudjiono Motivasi primer motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan biologis atau kebutuhan jasmani seseorang. Motivasi sekunder; motivasi yang berkaitan dengan hasil belajar seseorang.

Hirarki Kebutuhan menurut Maslow (1994:290). Motivasi sosial. Banyak orang menganggap kehidupan sosial mereka sebagai motivasi terbesar mereka. Teman-teman mereka adalah motivator terbaik mereka. Ide untuk diterima di antara sekelompok orang adalah motivasi untuk mencapai tujuan hidup Motivasi sikap. Jika Anda berpikir positif, Anda bisa mencapai hal-hal yang kadang dianggap tidak realistis oleh orang lain. Sikap positif membantu Anda membangun hubungan yang kuat dan tetap termotivasi. Jika anda memiliki tujuan dalam pikiran namun kurang motivasi, cobalah miliki sikap positif. Ini akan menaikkan motivasi Anda sendiri. Motivasi diri penting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi., orang memiliki kebutuhan yang diatur dalam tangga lima langkah. Sebelum lebih tinggi tingkat kebutuhan diaktifkan, tingkat kebutuhan lebih rendah harus dipenuhi. Dalam urutan, kebutuhan bersifat fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

d. Komponen Utama dalam Motivasi

Tiga komponen utama dalam motivasi (Hasibuan,1990:103), yaitu :

1. Kebutuhan, Individu merasa ada ke tidak seimbangan antara output dan input
2. Dorongan, Merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan yang berorientasi pada pencapaian

tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti motivasi.

3. Tujuan, dari beberapa pendapat para ahli di atas peneliti mengambil kesimpulan yang menjadi indikator dalam kegiatan ini adalah motivasi Model Maslow (dalam As'ad, 1998) Model Hirarhi Kebutuhan seberapa tingkat motivasi kerja mempengaruhi secara parsial setiap pekerjaan di lihat dari yang dirasakan guru baik dari segi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestis dan kebutuhan aktualisasi diri di tempat kerja.

3. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Anoraga (1992: 96), “disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib”. Ravianto (1990: 134) bahwa “disiplin adalah mentaati atau taat pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya”. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya.

Siagian (1997:289) bahwa “disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Handoko (1993:208) bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen menjalankan standar-standar organisasinya. Selanjutnya Rivai (2005) mengatakan pengertian disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menjadi guru yang berdisiplin perlu dilakukan pendekatan. Ada tiga pendekatan disiplin yaitu (1) disiplin modern (2) disiplin dengan tradisi (3) disiplin tujuan (Mangkunegara : 2000:130), antara lain :

1. *Pendekatan disiplin modern yaitu; mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.*

- a. disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik.
- b. melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku.
- c. keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta
- d. melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. *Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu; pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan*

- a. disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
- b. pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya

- c. peningkatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
 - d. pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. *Pendekatan disiplin dengan tujuan yaitu: pendekatan disiplin dengan cara pembentukan tujuan.*
- a. disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - b. disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku lebih baik
 - c. disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab atas perbuatannya.

Mangkunegara (2000:131) pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin, konsisten dan impersonal.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa: guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali dan ketiga kalinya. agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Selain itu pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten, agar guru dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

b. Teknik-teknik Mendisiplinkan Kerja

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja meliputi teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik pencegahan yang efektif, teknik mendisiplinkan diri, teknik disiplin inventori, teknik menegur “ primadona “ teknik

menimbulkan kesadaran diri dan teknik sandwich (Mangkunegara, 2000;134-139).

1. Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin Tindakan perbaikan sedini mungkin dari Kepala Sekolah mengurangi perlunya tindakan indisipliner di masa mendatang. Artinya jika keadaan yang tidak baik dibiarkan berlarut, semakin sulitlah untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari guru yang tidak efektif atau tidak berkemauan penuh.
2. Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif. Kepala sekolah dituntut dapat mendisiplinkan diri sendiri sehingga akan tercipta kondisi kerja yang menantang yang dapat diterima oleh para guru. salah satu cara terbaik adalah dengan memberikan teladan.
3. Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri. Kita semua punya kesukaran dan kebencian terhadap orang kebiasaan kaidah peraturan dan pekerjaan kita. Disiplin diri adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu (Mangkunegara,2000:136).
4. Teknik Disiplin Inventori. Webster dalam (Slamet, 2007:125) telah menemukan alat pengukur yang baik untuk menentukan perlunya pelatihan manajemen dalam bidang disiplin. yaitu *Supervisory Inventory on Discipline*, yang berisi 80 pertanyaan yang dapat dijawab dalam waktu 15 menit.
5. Teknik Disiplin Menegur Guru “Primadona “.Kepala Sekolah perlu menegur guru yang menonjol melakukan kesalahan-kesalahan,lebih baik ditegur lebih awal dari pada bertindak seterusnya.

6. Teknik Sandwich. Teknik menegur secara langsung, diikuti dengan ucapan syukur diakhiri dengan ucapan lunak.
7. Teknik Menimbulkan Kesadaran Diri. Suatu teguran lunak yang diberikan secara halus melalui pertanyaan tertentu yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi guru tersebut

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator penilaian disiplin yang digunakan dalam penelitian ini, yang dikemukakan oleh Mangkunegara yaitu menjadi guru yang berdisiplin perlu dilakukan pendekatan disiplin yaitu: a) disiplin modern, b) disiplin tradisi, c) disiplin tujuan.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Higgins (1982:28) dalam bukunya *Human Relations, Concept and Skills* mengemukakan suatu model siklus proses motivasi dan kinerja "A cyclical Model of the Motivation/Performance Process" bahwa Kinerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik yang bersifat internal yang melekat dalam individu itu sendiri maupun yang bersifat eksternal dari lingkungan kerja. Dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan, Guru harus memiliki kinerja yang baik karena kinerja sangat berperan penting dalam menentukan kesuksesan organisasi/sekolah. Oleh karena itu sangat penting bagi Guru untuk mengelola kinerja yang baik dan profesional sehingga mampu membawa organisasi/ sekolah ke arah yang lebih baik dan memiliki daya saing yang kuat. Anwar (2000 : 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2001), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan serta waktu. Usman (2001:89), berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar tercapai kinerjanya sebagai berikut:

1. kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
2. kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
3. kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu:
 1. Kemampuan menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi
 2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
 3. Kemampuan mengelola kelas
 4. Kemampuan menggunakan media dan sumber
 5. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
 6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar

7. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan
8. Kemampuan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan
9. Kemampuan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Kemampuan memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar (Depdikbud,1990:91).

Sebelum melaksanakan tugas pengajaran, guru terlebih dahulu membuat rencana pengajaran secara baik dan benar. Tugas guru dalam merencanakan pembelajaran tersebut, diantaranya dengan membuat rencana pengajaran dan satuan pelajaran agar kegiatan belajar-mengajar dapat berjalan dengan lancar. Budiono (1994:20) menjelaskan bahwa kinerja guru terdiri dari penyusunan program pengajaran meliputi: silabus pengajaran program tahunan dan program semester, menentukan KKM pengajaran rencana pengajaran, dan membuat evaluasi siswa. Evaluasi terdiri dari membuat kisi kisi soal ulangan, membuat soal, menganalisis, hasil ulangan siswa, membuat remedial, pengayaan dan percepatan bagi siswa. Yang akan memberikan nilai akhir bagi siswa.

Dalam setiap melaksanakan tugas pengajaran, guru harus berpedoman pada tugas-tugas guru. Sebagai seorang pengajar yaitu: membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melaksanakan evaluasi. Popham (2001:13) Rencana pengajaran memang penting, karena rencana pengajaran merupakan pedoman bagi guru dalam proses belajar mengajar. Guru dalam pelaksanaan pengajaran memberikan *free test* sebelum pelajaran diberikan dan berusaha memberikan pelajaran kepada siswa secara urut.

Gordon (dalam Arikunto,1993:39) Guru juga diuntut untuk bisa menguasai kelas untuk menjaga situasi kegiatan belajar-mengajar agar berjalan

dengan efektif. Arikunto (1993:191) menyatakan bahwa kegagalan atau ketidakberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sangat mungkin bukan karena mereka kurang menguasai bidang studi tetapi karena mereka tidak tahu bagaimana mereka mengelola kelas.

Guru melaksanakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana materi pelajaran yang disampaikan dapat diterima oleh siswa. Guru biasanya mengadakan Free test tentang materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Popham (2001: 113), menyatakan bahwa jika seorang guru menginginkan mempunyai dasar yang memadai untuk menentukan kualitas pengajarannya, ia harus menggunakan tes yang secara teliti dan representatif mengungkapkan prestasi yang dicapai siswa.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru, untuk uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

- 1 Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang, dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengetahui berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2 Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

- 3 Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- 4 Kompetensi Sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas, 2007: 39)

Dari defenisi-defenisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru harus sesuai dengan kemampuan professional guru (Depdikbud;1990:91) juga dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antaranya lain :

1. Tingkat pendidikan guru. Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

2. **Supervisi pengajaran** Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
3. **Program penataran** Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
4. **Iklm yang kondusif** .Pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
5. **Kondisi fisikdan mental guru** .Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

6. Jaminan kesejahteraan. Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
7. Gaya kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajemen yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan disekolah.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat membantu guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru..

Dessler (1984: 86), Penilaian kinerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan. Menurut Ruky (2001: 158), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Bach (dalam Timpe, 1992:239) manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Manfaat penilaian kinerja guru Cambell (1983: 69), ialah:

1. Perbaikan kinerja guru.
2. Sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja guru.
3. Promosi dan pemberhentian guru.

Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan di nilai. Dengan demikian tercapai saling

pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru agar lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dalam pelaksanaan tugas untuk mengetahui hasil yang sebenarnya di peroleh, dibandingkan dengan hasil yang direncanakan

Mulai tahun ini pemerintah akan menilai kinerja guru yang akan mempengaruhi tunjangan profesi dan kenaikan pangkat, Dengan diterapkannya Penilaian Kinerja Guru 2013, para guru dituntut untuk mempersiapkan diri terutama di beberapa aspek dalam lingkup kompetensi pedagogik dan professional mereka. Diantara aspek yang dimaksud adalah

1. Kegiatan perancangan
2. Pelaksanaan yang mencakup kegiatan awal, inti dan akhir
3. Evaluasi.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran . Artinya setiap semester guru akan dinilai kinerjanya. Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai: ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka yang menjadi indikator penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Mangkunegara 2006:67). Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Peneliti memilih indikator ini untuk mengukur dan melihat hasil kerja guru yang dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta tanggung jawab guru dalam mengerjakan setiap pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memudahkan klarifikasi penyelesaian penelitian ini penulis telah mempelajari dan menelaah beberapa penelitian yang relevan, antara lain:

1. 1. Penelitian oleh Syeda Fardana Jahangir *In service Training: A Contributory Factory Influencing Teacher's Performance* "Pelatihan guru berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Penelitian oleh Ludi Wishnu Wardana Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya menjelaskan bahwa pengaruh motivasi, disiplin, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Penelitian oleh Riscan Irin Setiowati Pengaruh tingkat pendidikan pelatihan dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kepanjen menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru

4. Penelitian oleh Dewi Urip Wahyuni dalam jurnal yang berjudul “ *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan pada Guru SMA Swasta Dikuwasan Surabaya Barat* bahwa variable eksogenya (motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan perilaku karyawan) dapat mempengaruhi variable endogenya (Kinerja Karyawan). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap Perilaku Karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,429. Sedangkan variable perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja seorang khususnya seorang guru dengan koefisien jalur 1,239.
5. Hasil penelitian Wirono (2002: 76) tentang hubungan kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan Kerja Guru SMK di Semarang ditunjukkan bahwa hubungan yang signifikan dan positif kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru SMK di kota Semarang dengan koefisien korelasi berganda 0,926 koefisien determinasinya ada 85,7%. Hal ini berarti bahwa kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan Kepala Sekolah dapat menentukan kepuasan kerja guru sebesar 85,7%, sisanya sebesar 14,3% ditentukan oleh faktor lain di luar variable penelitian tersebut. Tinggi rendahnya kemampuan, motivasi, kepemimpinan Kepala SMK akan menentukan tingkat kepuasan guru di SMK Kota Semarang. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan Kepala SMK maka kepuasan guru SMK akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan Kepala Sekolah rendah maka kepuasan kerja guru SMK di kota Semarang juga akan berkurang.

6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2003: 9) *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Profesionalisme Guru IPS SLTP di kota Semarang*” bahwa hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan profesionalisme secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan. Signifikannya korelasi ganda ini, membuktikan hipotesis yang berbunyi “adanya adanya hubungan yang signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme ” terbukti kebenarannya (diterima). Dengan demikian jika motivasi kerja yang diciptakan kondusif dan disiplin kerja yang dimiliki dapat ditingkatkan oleh kepala sekolah maka akan dapat meningkatkan profesionalisme guru-guru sekolah lanjutan tingkat pertama pada Musyawarah guru-guru mata pelajaran ilmu pengetahuan sosial di kota Semarang
7. Hasil penelitian oleh Endy Eros (2012), yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes”. Hasil penelitian ditemukan bahwa: 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru. Besarnya pengaruh 56,9%. 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 52,7%. 3) Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru. Besarnya pengaruh 62,7%.
8. Hasil penelitian oleh Sumaryati (2004: 78), *“Pengaruh kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Pekalongan Timur Kota Pekalongan*. Diperoleh koefisien regresi berganda sebesar $Y = 16,500 + 0,376 X_1 + 0,390 X_2$. hasil perhitungan tersebut

menunjukkan terhadap pengaruh kinerja guru dengan kemampuan intelektual dan motivasi kerja di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Pekalongan Timur. Kinerja guru dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual dan motivasi kerja sebesar 80,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain seperti pengalaman mengajar, kondisi tempat mengajar, sikap peserta didik dan besarnya pendapatan/ gaji.

9. Hasil penelitian oleh Wartulas (2003: 92) "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se kota Semarang*. Dari hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Semarang. Gordon (dalam Siagian, 1997: 68) dalam bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan Motivasi kerja guru erat hubungannya dengan kinerja atau performasi seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat, karena dalam melakukan pekerjaan itu ia laksanakan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya.
10. Hasil penelitian oleh Inneke Qamariah dan Fadli (2012) tentang "*Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Kuala Tanjung*" mengatakan bahwa ada pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $38,180 > 3,80$.

C. Kerangka Berpikir

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan bukanlah tujuan melainkan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas. Pelatihan membantu guru dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai usaha. Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik yang berpengaruh pada kinerja guru.

Faktor lain yang menentukan kinerja guru selain pelatihan juga didukung oleh motivasi kerja yang tinggi agar mencapai hasil yang maksimal. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi ekstrinsik, motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik adalah bentuk motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Untuk meningkatkan kinerja guru juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Dengan demikian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

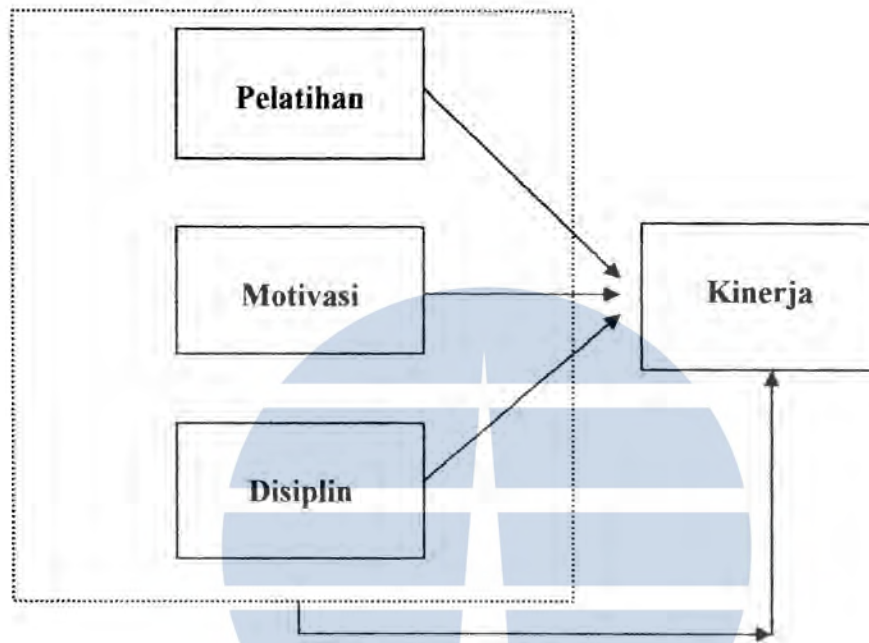
Disisi lain yang menentukan kinerja guru selain pelatihan, motivasi kerja juga didukung oleh disiplin kerja yang tinggi agar mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan dan sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dalam keadaan atau kondisi yang memungkinkan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Kinerja guru memerlukan suatu standar kerja yaitu peraturan sebagai pedoman, sehingga guru memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja guru juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

1. Jika guru sering mengikuti pelatihan dan berkelanjutan akan berimplikasi pada tingginya kinerja guru dan sebaliknya, jika guru tidak pernah dan jarang mengikuti pelatihan juga akan berimplikasi pada rendahnya kinerja guru.
2. Jika guru bermotivasi kerja tinggi akan berimplikasi pada tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru bermotivasi kerja rendah akan berimplikasi pada rendahnya kinerja guru.
3. Jika guru berdisiplin kerja tinggi, akan berimplikasi pada tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru berdisiplin kerja rendah akan berimplikasi pada rendahnya kinerja guru.
4. Jika guru sering mengikuti pelatihan, bermotivasi kerja tinggi dan berdisiplin akan berimplikasi pada tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru jarang mengikuti pelatihan, tidak termotivasi dan berdisiplin rendah akan berimplikasi pada rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan kerangka teoritik diatas terdapat bahwa pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru, di SMP Negeri 3 Sibolga.

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Terdapat tingkat pencapaian pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja
- H2 : Terdapat pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.
- H3 : Terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja guru.
- H4 : Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru.
- H5 : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru.

E. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari Informasinya serta ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas → Pelatihan, Motivasi, Disiplin
2. Variabel terikat → Kinerja Guru

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengatur dan mengahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

a. Defenisi Operasional Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana guru mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas meliputi :

1. Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam bidang studi dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi .
2. Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalam bidang tуди dapat meningkatkan kemampuan profesional.
3. Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam proses belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi .
4. Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan proses pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan pedagogik di dalam mengajar.

5. Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalaman bidang penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi.
6. Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah.

b. Defenisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan kerja guru ditinjau dari faktor intrinsik dan ekstrinsik yang meliputi :

1. Tingkat gaji yang di terima saat ini cukup baik untuk memenuhi kebutuhan
2. Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa bonus berjalan baik.
3. Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa insentif berjalan baik.
4. Tingkat keikutsertaan perusahaan memberikan jaminan karier yang pasti.
5. Tingkat pekerjaan yang di tekuni saat ini memberikan jaminan untuk hari tua.
6. Tingkat keikutsertaan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
7. Tingkat keikutsertaan hasil kerja selalu mendapatkan pujian dari pimpinan.
8. Tingkat keikutsertaan selalu mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.
9. Tingkat keikutsertaan dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan.
10. Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan.

c. Defenisi Operasional Disiplin Kerja

Pengertian disiplin adalah kesadaran dan ketaatan kepada ketentuan, peraturan yang berlaku (Hasibuan 2003:193).

1. Tingkat Ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas.
2. Tingkat Keikutsertaan dalam menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.
3. Tingkat Keikutsertaan dalam jumlah kehadiran melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran.
4. Tingkat Ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.
5. Tingkat Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi.
6. Tingkat Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran.
7. Tingkat Keikutsertaan selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan
8. Tingkat Keikutsertaan berani menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan.

d. Defenisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67)

Indikator dari kinerja guru adalah :

1. Tingkat keikutsertaan membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu
2. Tingkat keikutsertaan sebagai perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan
3. Tingkat keikutsertaan memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Tingkat keikutsertaan selalu memperoleh penghargaan dalam pelaksanaan lomba kreatifitas guru atau yang sejenisnya.
5. Tingkat keikutsertaan melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan proses pembelajaran.
6. Tingkat keikutsertaan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional
7. Tingkat keikutsertaan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.
7. Tingkat keikutsertaan Mata pelajaran di ampu mempunyai nilai diatas KKM
9. Tingkat keikutsertaan melaksanakan tugas-tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan.
8. Tingkat keikutsertaan Nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran yang di lakukan sesuai dengan target .
9. Tingkat keikutsertaan melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran .
10. Tingkat keikutsertaan Mata Pelajaran yang di ampu mendapat hasil UN memuaskan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Kerlinger (1993:523) desain penelitian atau rancangan penelitian adalah suatu rencana, kerangka untuk mengkonseptualisasikan struktur relasi variable-variabel suatu kajian penelitian.

Mansoer (2006:139) desain penelitian adalah rancangan umum tentang metode-metode dan prosedur-prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Hal ini menjelaskan bahwa suatu penelitian diharapkan memenuhi tahapan dan metode yang tepat sesuai dengan variabel yang ingin diungkap. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian adalah suatu rancangan tentang bentuk hubungan antara variabel yang akan diteliti sehingga dapat memberikan suatu gambaran untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini merupakan kausal komparatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara tiga atau lebih variasi. Penelitian ini juga merupakan penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menuruti ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

B. Pendekatan Penelitian

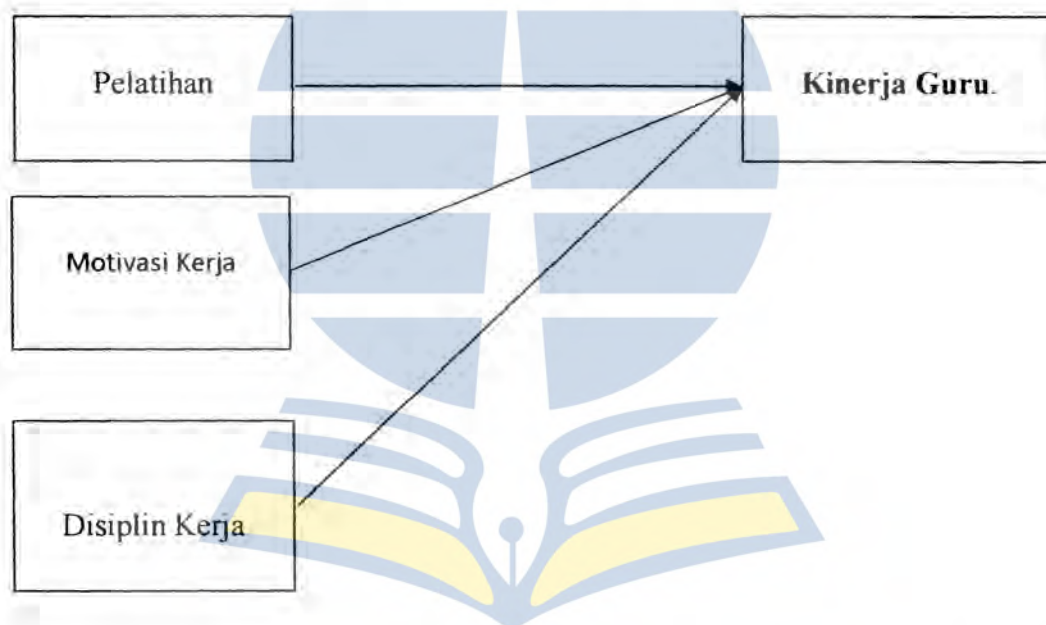
Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variable bebas (*independen variable*) dengan variable

terikat (*dependent variable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variable penelitian dengan menggunakan perhitungan statistic dan statistic deskriptif.

C. Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan desain hubungan antar variable seperti diagram berikut:

Gambar 3.1. Rancangan Penelitian.



Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 3 Sibolga yang beerlokasi di Jalan Alu-Alu no 4 Sibolga .Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga. Sumatera Utara.

D. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Kuncoro (2005:157) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orignel. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu melalui penyebaran kuisisioner, wawancara dan observasi secara langsung kepada individu atau perorangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dalam hal ini adalah para guru di SMP Negeri 3 Sibolga.

b. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2005:148) data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain diambil dari artikel, penelitian terdahulu, dan media elektronik (internet).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2005:102) populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Menurut Sugiyono (2005:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek, atau suatu subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di prlajari, kemudian ditarik suatu kesimpulannya”. Sesuai dengan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 3 Sibolga yang

berjumlah 49 orang Hadi (1994: 179) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang diselidiki.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005:73) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Menurut Arikunto (2005:95) mengenai sampel penelitian "Apabila subjek dibawah 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi". Dikarenakan populasi relative sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling artinya seluruh populasi akan menjadi objek sampel penelitian yaitu 49 orang.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya.

Penelitian angket menggunakan skala semantic. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan menghindari jawaban ragu-ragu dan responden, maka skala semantic menggunakan ukuran 1 sampai 10. Menurut Arikunto (2006:151) kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Kuisisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pernyataan tentang variabel yang akan diteliti.

Tabel 3.1. Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan Menurut: Anwar Prabu mangku Negara (2006:46)	1.Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam bidang studi dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi	Skala Semantic
	2.Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalam bidang tudu dapat meningkatkan kemampuan profesional	
	3.Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam proses belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi	
	4.Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan proses pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan pedagogik di dalam mengajar	
	5.Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam bidang penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi	
	6.Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dapat meningkatkan kemampuan saya dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah	

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja disusun dengan tujuan mempermudah penyusunan instrument penelitian dalam bentuk kuisisioner sesuai dengan sub variabel, indikator instrumen dan skala pengukuran yang digunakan sehingga mampu mengungkap hubungan antar variabel.

Kisi-kisi instrumen penelitian yang dijadikan dasar penyusunan kuisisioner variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

Tabel 3.2. Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Menurut : Wahjosumidjo (1994:398)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat gaji yang saya terima saat ini cukup baik 2. Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa bonus 3. Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa insentif 4. Tingkat keikutsertaan perusahaan memberikan jaminan karier yang pasti. 5. Tingkat keikutsertaan pekerjaan yang di tekuni saat ini memberikan jaminan untuk hari tua. 6. Tingkat hubungan yang baik dengan rekan kerja . 7. Tingkat Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dari pimpinan 8. Tingkat mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja . 9. Tingkat keikutsertaandalam pembuatan keputusan oleh atasan . 10. Tingkat ke ikut sertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan. 	Semantic

3. Variabel Disiplin (X3)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya.

Kisi-kisi instrumen penelitian yang dijadikan dasar penyusunan kuisioner variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

Tabel 3.3. Variabel Disiplin Kerja .(X3)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Menurut: Hasibuan (2003:193)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas. 2. Tingkat,kemampuan,dalam,menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas. 3. Tingkat keikutsertaan jumlah kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran. 4. Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja 	Skala <i>semantic</i> .

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Tingkat ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi. 6. Tingkat ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran 7. Tingkat ketaatan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan 8. Tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan. 	
--	--	--

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru disusun dengan tujuan mempermudah penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk kuisioner dengan sesuai dengan sub variabel, indikator instrumen dan skala pengukuran yang digunakan sehingga mampu mengungkap hubungan antar variabel.

Kisi-kisi instrumen penelitian yang dijadikan dasar penyusunan kuisioner variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3.4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Guru Menurut : Mangkunegara 2006:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ke mampuan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu 2. Tingkat keikutsertaan sebagai perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan pembelajaran mata pelajaran yang diampu. 3. Tingkat keikutsertaan memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan target yang ditentukan 4. Tingkat keikutsertaan memperoleh penghargaan dalam pelaksanaan lomba kreatifitas guru atau yang sejenisnya 5. Tingkat keikutsertaan melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan proses pembelajaran 6. Tingkat keikutsertaan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional 7. Tingkat, ke, ikut, serta and dalam, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik. 8. Tingkat keikutsertaan, mata pelajaran yang di ampu mempunyai nilai diatas KKM 9. Tingkat keikutsertaan melaksanakan tugas 	Skala <i>semantic</i>

	<p>tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan.</p> <p>10. Tingkat keikutsertaan nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan target</p> <p>11. Tingkat keikutsertaan melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran</p> <p>12. Tingkat keikutsertaan mata Pelajaran yang diampu mendapat hasil UN memuaskan</p>	
--	--	--

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas instrument, Sugiono (2003:267) mengemukakan bahwa "instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas angket, penulis menggunakan rumus korelasi Produk Moment dengan rumus yang dikemukakan oleh Umar (2002:111) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x.y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi

X = Jumlah skor tiap item

Y = Jumlah total tiap item

N = Jumlah responden (jumlah sampel)

Bila r hitung validitas instrumen lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 95% dan alpa 5% maka hasilnya akan valid. Tetapi apabila r hitung validitas intrumen lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid.

Tabel 3.5. Pelatihan (X1)

X1	Pearson Correlation	.889**	.930**	.928**	.915**	.897**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Dari tabel diatas, bahwa variable pelatihan X1, Bila nilai Sig < 0.05 maka hasilnya dikatakan valid

Tabel 3.6. Motivasi (X2)

X2	Pearson Correlation	.732**	.841**	.836**	.668**	.650**	.702**	.770**	.854**	.772**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Dari tabel diatas, bahwa variable Motivasi (X2), Bila nilai Sig < 0.05 maka hasilnya dikatakan valid.

Tabel 3.7. Disiplin Kerja (X3)

X3	Pearson Correlation	.829**	.875**	.903**	.910**	.901**	.928**	.867**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Dari tabel diatas, bahwa variable Disiplin Kerja (X3), Bila nilai Sig < 0.05 maka hasilnya dikatakan valid.

Tabel 3.8. Kinerja Guru (Y)

Y	Pearson Correlation	.697**	.866**	.810**	.871**	.865**	.758**	.851**	.857**	.827**	.824**	.792**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Dari tabel diatas, bahwa variable Kinerja Kerja (Y), Bila nilai Sig < 0.05 maka hasilnya dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Umar (2002:125) untuk menguji reliabilitas angket, peneliti menggunakan rumus Alpha Croanbach :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} : reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : varians total

k : jumlah butir angket

Untuk menghitung jumlah varian butir pertanyaan, terlebih dahulu dicari nilai varians untuk tiap butir pertanyaan dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Dimana

σ^2 = nilai varians butir

n = jumlah responden

x = nilai skor yang dipilih

Tabel 3.9. Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics Variabel Pelatihan X1	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	6

Tingkat Reliabilitas untuk 6 indikator pada variable pelatihan kerja dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat baik (0.953)

Tabel 3.10. Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics Variabel Motivasi X2	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Tingkat Reliabilitas untuk 10 indikator pada variabel motivasi dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat baik (0.913).

Tabel 3.11. Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics Variabel Disiplin Kerja X3	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	8

Tingkat Reliabilitas untuk 8 indikator pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat baik (0.955).

Tabel 3.12. Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics Variabel Kinerja (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	12

Tingkat Reliabilitas untuk 12 indikator pada variabel kinerja dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat baik (0.952).

H. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. **Observasi.** Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan di SMP Negeri 3 Sibolga.
2. **Wawancara.** Wawancara adalah pengajuan beberapa pertanyaan yang dilakukan dengan guru-guru, dalam hal ini penulis secara langsung mengadakan wawancara dengan guru-guru di SMP Negeri 3 Sibolga.
3. **Studi Dokumentasi** .Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.
4. **Studi kepustakaan (*Library research*).**Penelitian kepustakaan merupakan bentuk teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

5. **Kuesioner (Angket)** .Angket merupakan suatu alat pengumpul data dengan membuat sistem pertanyaan secara tertulis dan dilengkapi dengan jawaban yang sudah tersedia dengan keadaan terstruktur.

I. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh lalu diolah dan dianalisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Arikunto (2006:147), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk menganalisis masalah penelitian digunakan analisis dekripsi penelitian dan metode analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package For The Sosial Science (SPSS) versi 17,0 for windows*.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal

probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika vriabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance, apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada

grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandardized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastiditas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 190) : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \text{error}$.

Dimana :

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi
X_1	: Pelatihan
X_2	: Motivasi
X_3	: Disiplin kerja

2. Uji Hipotesis

Uji signifikansi variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y) baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual) dilakukan dengan uji-F dan uji-t

1. Uji F (Simultan)

Uji F untuk menguji hipotesis yang diajukan rumusan hipotesa sebagai berikut :

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3$

H_a : Sekurang-kurangnya ada satu nilai β tidak sama dgn 0

Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika nilai sig, < 0,05

H_0 : $\beta_1 = 0$

H_a : $\beta_1 \neq 0$

H_a : diterima jika nilai sig < 0,05

H_0 : $\beta_2 = 0$

H_a : $\beta_2 \neq 0$

H_a : diterima jika nilai sig < 0,05

H_0 : $\beta_3 = 0$

H_a : $\beta_3 \neq 0$

H_a : diterima jika nilai sig < 0,05

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel Y digunakan rumus uji F regresi (Sugiyono 2005 : 190) yaitu

$$F_h = \frac{R^2/k}{\dots}$$

$$(1-R^2) (n-k-1)$$

Dimana : R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

2. Uji t

Untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan rumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis ini adalah dengan rumus uji t parsial, yaitu :

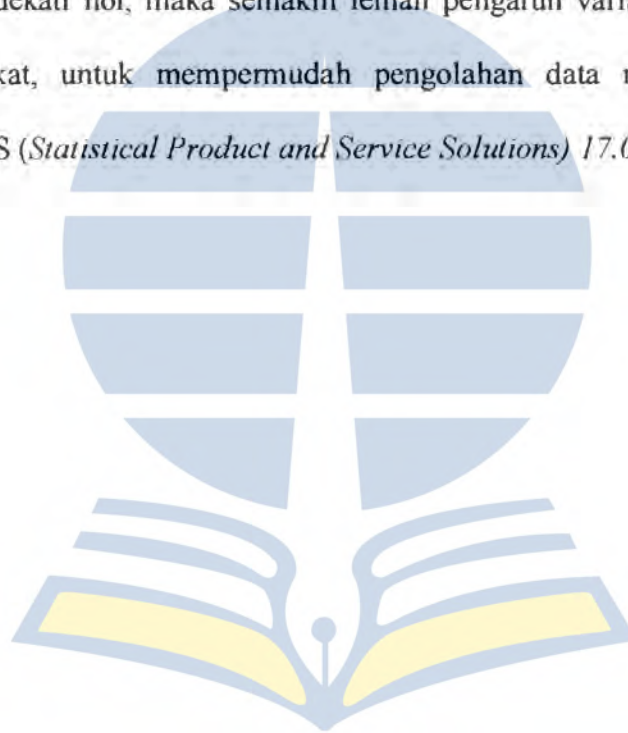
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk mempermudah dalam mengolah data digunakan bantuan SPSS

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Identifikasi determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti yaitu berupa Pelatihan (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara bersama – sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

Hal ini berarti nilai R^2 adalah 1 atau mendekati 1. Maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk mempermudah pengolahan data maka dipergunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 17.0 for windows.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 3 Sibolga

PROFIL SEKOLAH

Nama Sekolah	: SMP Negeri 3 Sibolga
Alamat Jalan/Kec/Kab/Kota	: Jl. Sori Muda No. 4 Sibolga,
	: Telp. (0631) 22516
	: Kec.Sibolga Kota
Kepala Sekolah	: Drs. H E R I A N T O, M.MPd
Kategori Sekolah	: Standar Pelayanan,Minima
Tahun Didirikan / Tahun Beroperasi	: 1969
Surat Izin Pendirian	: 179/UKK3/1969 tgl. 09-12-1969
NSS	: 201076501003
NIS	: -
NPSN	: 10212124
Nomor Kode UN	: 003
Akreditasi	
Nomor	: Dp 010060 tgl. 4 Nopember 2010
Kualifikasi	: A
Kepemilikan Tanah/ Bangunan	: Milik Pemerintah
Luas tanah / Status	: 4015 M ² /SHM/HGB/ Hak Pakai/
Akte Jual Beli/ Hibah	
Luas Bangunan	: 1071 M ²

No. Rekening Rutin Sekolah : 0290.01.02.002.533

Nama Bank : Bank Sumut

Cabang : Sibolga

Tabel 4.1. Data Siswa dalam 3 (tiga) Tahun Terakhir

Tahun Ajaran	Jml Pendaftar (Calon Siswa Baru)	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Siswa	Rombel
2013/ 2014	361	224	7	203	6	212	6	629	19
2014/ 2015	235	188	6	224	7	198	6	610	19
2015/2016	498	258	8	195	6	198	7	651	21

Tabel 4.2. Data Siswa 3 Tahun Terakhir Menurut Agama

Tahun Ajaran	Jml Pendaftar (Calon Siswa Baru)	Kelas VII			Kelas VIII			Kelas IX			Jumlah		
		Jml Siswa	Agama		Jml Siswa	Agama		Jml Siswa	Agama		Jml Siswa	Agama	
			Islam	Kristen		Islam	Kristen		Islam	Kristen		Islam	Kristen
2013/ 2014	361	224	164	60	203	154	46	212	136	69	639	454	175
2014/ 2015	235	188	141	47	224	162	62	198	154	44	610	457	153
2015/ 2016	498	258	204	54	195	142	53	198	129	69	651	475	176

Tabel 4.3.Data Siswa 3 (tiga) Tahun Terakhir Menurut Kelulusan

Tahun Pelajaran	Jumlah Peserta Ujian Nasional	Jenis Kelamin		% Kelulusan	Rata – rata Nilai UN
		Laki – laki	Perempuan		
2012/ 2013	199	79	120	100	7.35
2013/2014	202	81	121	100	8.25
2014/2015	198	97	101	100	

2. Visi, Misi, dan Tujuan

a.VISI,SEKOLAH

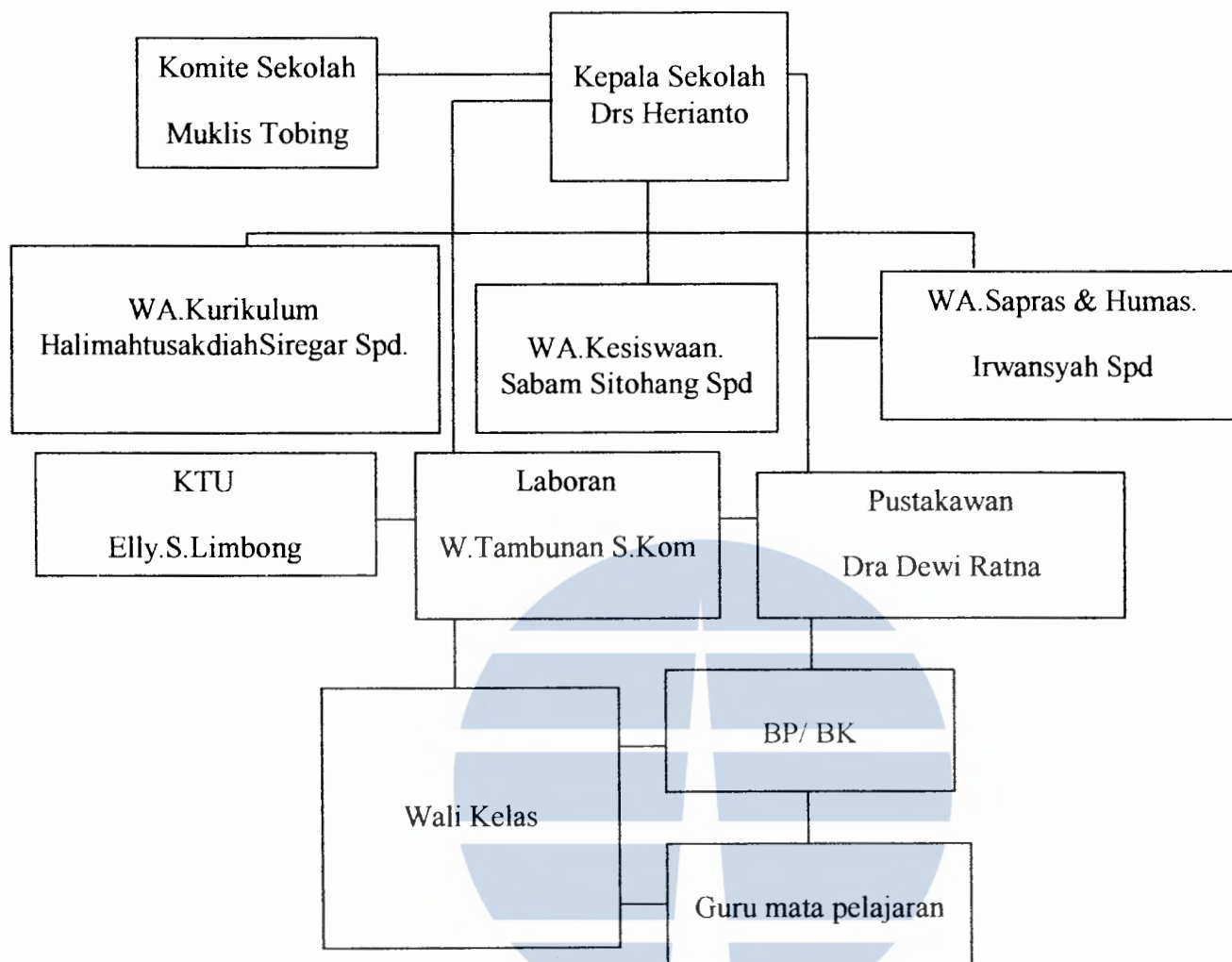
Berkepribadian, Pancasila, cerdas, berprestasi, dan, berwawasan, lingkungan. serta mampu bersaing secara global.

b.MISI SEKOLAH :

1. Meningkatkan ke imanan dan ketaqwaan terhadap TUHAN Yang Maha Esa.
2. Melaksanakan pembelajaran secara efektif dan intensif agar tercipta lulusan yang mampu bersaing secara global baik dalam bidang akademik maupun non akademik
3. Meningkatkan kemampuan warga sekolah untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa inggris
4. Meningkatkan kemampuan pendidik tenaga kependidikan dan peserta didik untuk memanfaatkan ICT.
5. Meningkatkan perlindungan dan pengelolaan lingkungan, hidup.

c. TUJUAN SEKOLAH

1. Meningkatkan pencapaian rata-rata nilai ujian nasional 8,0.
2. Meningkatkan jumlah lulusan yang mampu bersaing, baik secara nasional maupun internasional dalam seleksi penerimaan siswa baru pada SLTA negeri.
3. Meningkatkan prestasi peserta didik baik dalam bidang akademik maupun untuk non akademik.
4. Meningkatkan seluruh siswa untuk dapat mengamalkan ajaran agamanya masing-masing.
5. Mengembangkan kelompok pencinta mata pelajaran sains dan matematika serta bahasa inggris.
6. Mengembangkan kelompok siswa yang dapat bersaing dalam bidang penulisan KIR
7. Mengembangkan kelompok debat bahasa inggris yang handal.
8. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi yang efektif
9. Meningkatkan kemampuan warga sekolah menggunakan bahasa inggris
10. Meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan bahan ajar berbasis.
11. Meningkatkan pelaksanaan program 5K pada semua warga sekolah.
12. Meningkatkan pelaksanaan program green school (penghijauan sekolah).
13. Mengembangkan kelompok untuk melaksanakan program Bank sampah sekolah.
14. Mengembangkan kelompok yang terampil mengolah sampah menjadi barang bermanfaat.



7.Pemko.R.Sibarani	8.Pemko.Diana.M.	9.IC.Hasniwati
7.IC.R.Tambunan.	8.IC.D.Togatorop.	9.B.S.Sembiring
7.B.N.Manalu.	8.B.Elly.Juita.	9.C.Imelda.
7.C.E.Nainggolan	8.C.Ilma Sari.	9.D.Sanna.S
7.D.Rosbaida H.	8.D.N.Sinurat	9.E.Dentina
7.E.Anisa Sari	8.E.Lambok.Y.	9.F.Zuhairah.
	8.F.S.Hutahaean.	

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

3. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.4. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	5	10,20 %
Wanita	44	89,80 %
Total	49	100%

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah Wanita yaitu sebanyak 44 orang (89,80 %) sedangkan jumlah responden pria hanya 5 orang (10,20 %). Hal ini menunjukkan bahwa guru wanita sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan guru pria yang bekerja pada SMP Negeri 3 Sibolga Kota Sibolga.

b. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	9	18,37 %
≥ 5 Tahun	40	81,63 %
Total	49	100%

Berdasarkan table 4.5. menunjukkan bahwa dari 49 responden, 40 responden (81,63 %) memiliki masa kerja ≥ 5 tahun sedangkan pegawai dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 9 orang (18,37 %).

4. Analisis Data Penelitian

Deskriptif variabel penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan penilaian responden terhadap variabel penelitian yang didasarkan pada rentang skor jawaban, rata-rata tersebut dikategorikan sebagai berikut :

1,0 – 2,9 = Sangat rendah

3,0 – 4,9 = Rendah

5,0 – 6,9 = Cukup

7,0 – 8,9 = Tinggi

9,0 – 10 = Sangat Tinggi

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.6. Hasil Angket Variabel Pelatihan Kerja X1

No	Item Pertanyaan	Rata-rata Jawaban Responden	Kategori	Standar Deviasi
1	Tingkat keikutsertaan selalu mengikuti pelatihan terkait dengan pendalaman bidang studi dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi	6.20	Cukup	2.06
2	Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman bidang studi dapat meningkatkan kemampuan profesional	6.69	Cukup	2.04
3	Tingkat keikutsertaan selalu mengikuti pelatihan terkait dengan pendalaman proses belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi .	6.26	Cukup	1.63
4	Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan proses pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan pedagogik dalam mengajar	6.48	Cukup	2.11
5	Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalaman bidang penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi	5.87	Cukup	1.83
6	Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman penelitian tindakan kelas dan penulisan karya			2.05

	ilmiah dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah	5.81	Cukup	
	Rata-Rata	6.22	Cukup	-

Berdasarkan table 4.6. diatas, diperoleh nilai rata-rata untuk indikator variabel pelatihan kerja sebesar 6.22 sehingga tergolong cukup.

Ada 6 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab cukup yaitu:

1. Tingkat keikutsertaan selalu mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam bidang studi dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi
2. Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalam bidang tudu dapat meningkatkan kemampuan professional .
3. Tingkat keikutsertaan selalu mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam proses belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi.
4. Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan proses pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan pedagogik dalam mengajar .
5. Tingkat keikutsertaan mengikuti pelatihan terkait dengan pendalam bidang penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi.
6. Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitan tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah.

Dalam hal ini sekolah/ organisasi perlu memperhatikan guru, dengan memberikan pelatihan secara berkesinambungan dan hasil dari pelatihan tersebut dapat menambah pengetahuan, wawasan dan keterampilan guru-guru yang akan berdampak pada hasil kinerja guru tersebut..

b. Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.7. Hasil Angket Variabel Motivasi (X2)

No	Item Pertanyaan	Rata-rata Jawaban Responden	Kategori	Standar Deviasi
1	Tingkat gaji yang di terima saat ini cukup baik untuk memenuhi kebutuhan.	6.44	Cukup	1.96
2	Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa bonus berjalan baik.	5.97	Cukup	1.77
3	Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa insentif berjalan baik.	5.97	Cukup	1.87
4	Tingkat keikutsertaan perusahaan memberikan jaminan karier yang pasti.	5.38	Cukup	2.97
5	Tingkat keikutsertaan, pekerjaan yang di tekuni saat ini memberikan jaminan untuk hari tua.	6.93	Cukup	2.03
6	Tingkat keikutsertaan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	6.95	Cukup	1.87
7	Tingkat keikutsertaan hasil kerja selalu mendapatkan Pujian dari pimpinan.	5.73	Cukup	2.18
8	Tingkat keikutsertaan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.	5.55	Cukup	2.29
9	Tingkat keikutsertaan, dilibatkan dalam pembuatan, keputusan oleh atasan.	4.93	Rendah	2.68
10	Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan, penting, diperusahaan/sekolah.	4.71	Rendah	3.07
Rata-Rata		5.85	Cukup	-

Berdasarkan table 4.7. diatas, diperoleh nilai rata-rata untuk indikator variabel Motivasi Kerja sebesar 5.85 sehingga tergolong cukup. Ada dua kategori yang diperoleh dari hasil rata-rata jawaban responden yaitu kategori cukup dan rendah.

1. Kategori cukup. Ada 8 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab cukup yaitu :

1. Tingkat gaji yang di terima saat ini cukup baik untuk memenuhi kebutuhan.
2. Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa bonus berjalan baik
3. Tingkat keadilan intansi dalam memberikan imbalan berupa insentif berjalan baik.
4. Tingkat keikutsertaan perusahaan memberikan jaminan karier yang pasti
5. Tingkat keikutsertaan pekerjaan yang di tekuni saat ini memberikan jaminan untuk hari tua.
6. Tingkat keikutsertaan memiliki hubungan yang baik, dengan rekan kerja.
7. Tingkat keikutsertaan hasil kerja selalu mendapatkan, pujian dari pimpinan.
8. Tingkat keikutsertaan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

Berarti sebagian besar guru masih kurang professional dalam bekerja dan masih perlu diberikan pelatihan dan motivasi. Dalam hal ini sekolah perlu memperhatikan guru-guru dan memberikan pelatihan dan motivasi yang maximal agar guru dapat lebih meningkatkan kompetensi mereka agar kinerja guru semakin baik.

Ada 2 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab rendah yaitu:

1. Tingkat keikutsertaan dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan.
2. Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan, penting, diperusahaan/sekolah.

Sekolah perlu menciptakan lingkungan yang kondusif ,kerja sama yang

baik dan juga musawarah dalam semua permasalahan. antara sumber daya manusia yang ada disekolah untuk membuat guru-guru merasa dihargai dan dibutuhkan yang akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja .

c. Variabel Disiplin (X3)

Tabel 4.8. Hasil Angket Variabel Disiplin (X3)

No	Item Pertanyaan	Rata-rata Jawaban Responden	Kategori	Standar Deviasi
1	Tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas.	7.22	Tinggi	1.75
2	Tingkat kemampuan dalam menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.	7.08	Tinggi	1.52
3	Tingkat Jumlah kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran.	7.32	Tinggi	1.74
4	Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.	7.38	Tinggi	1.66
5	Tingkat ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi.	7.16	Tinggi	1.76
6	Tingkat ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran	7.10	Tinggi	1.82
7	Tingkat keikutsertaan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	7.08	Tinggi	1.80
8	Tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan.	6.69	Cukup	2.05
Rata-Rata		7.13	Tinggi	-

Berdasarkan table 4.8. diatas, diperoleh nilai rata-rata untuk indikator variabel Disiplin Kerja sebesar 7.13 sehingga tergolong tinggi . Hal tersebut berarti disiplin yang dimiliki guru sudah mendekati untuk meningkatkan kinerja sekolah, tetapi sekolah masih perlu meningkatkan lagi disiplin guru agar kinerja

yang diperoleh lebih maksimal. Meningkatkan disiplin dengan cara memberikan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja kepada sebagian guru-guru yang memiliki disiplin yang cukup. Ada dua kategori yang diperoleh dari hasil rata-rata jawaban responden yaitu kategori tinggi dan cukup:

Ada 7 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab tinggi yaitu tentang:

1. Tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas
2. Tingkat kemampuan dalam menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.
3. Tingkat jumlah kehadiran dalam melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran.
4. Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.
5. Tingkat ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi.
6. Tingkat ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran.
7. Tingkat keikutsertaan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan.

Berarti sebagian besar guru telah mengetahui dan memahami setiap pekerjaan mereka. Dalam hal ini sekolah perlu memperhatikan guru-guru agar kinerja guru-guru tersebut tidak menurun dgn cara memberikan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja, agar guru dapat lebih meningkatkan kompetensi mereka agar kinerja guru semakin baik.

Kategori Cukup Ada 1 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab cukup yaitu:

1. Tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan.

Sebagian guru ada yang masih memiliki kecakapan dan kecepatan penyelesaian tugas yang masih kurang serta profesional mereka dalam bekerja dan masih perlu diberikan pelatihan motivasi dan disiplin yang maksimal untuk membuat mereka lebih cakap dalam bekerja dan lebih kompeten dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9..Hasil Angket Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pertanyaan	Rata-rata Jawaban Responden	Kategori	Standar Deviasi
1	Tingkat keikutsertaan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu	6.55	Cukup	1.81
2	Tingkat keikutsertaan sebagai perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan pembelajaran mata pelajaran yang diampuh.	5.65	Cukup	2.15
3	Tingkat keikutsertaan memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan target yang ditentukan	6.63	Cukup	1.95
4	Tingkat keikutsertaan memperoleh penghargaan dalam pelaksanaan lomba kreatifitas guru atau yang sejenisnya	5.46	Cukup	2.10
5	Tingkat keikutsertaan melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan proses pembelajaran	5.42	Cukup	2.15
6	Tingkat keikutsertaan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional	4.81	Rendah	2.40
7	Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.	6.61	Cukup	2.05
8	Tingkat keikutsertaan mata pelajaran yang di ampu mempunyai nilai diatas KKM	6.42	Cukup	2.06
9	Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai jadual yang telah ditentukan.	6.73	Cukup	1.87

10	Tingkat keikutsertaan nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran yang di lakukan sesuai dengan target	6.36	Cukup	2.02
11	Tingkat keikutsertaan melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran	6.32	Cukup	2.19
12	Tingkat keikutsertaan mata Pelajaran yang di ampu mendapat hasil UN memuaskan	5.77	Rendah	2.74
Rata-Rata		6.06	Cukup	-

Berdasarkan table 4.9. diatas, diperoleh nilai rata-rata untuk indikator variabel Kinerja Guru sebesar 6.06 sehingga tergolong cukup.

Ada 10 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab cukup yaitu:

1. Tingkat keikutsertaan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu.
2. Tingkat keikutsertaan sebagai perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan pembelajaran mata pelajaran yang diampuh.
3. Tingkat keikutsertaan memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Tingkat keikutsertaan memperoleh penghargaan dalam pelaksanaan lomba kreatifitas guru atau yang sejenisnya.
5. Tingkat keikutsertaan melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan proses pembelajaran.
6. Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.
7. Tingkat keikutsertaan mata pelajaran yang di ampu mempunyai nilai diatas KKM.

8. Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan.
9. Tingkat keikutsertaan nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran yang di lakukan sesuai dengan target.
10. Tingkat keikutsertaan melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran.

Berarti sebagian besar guru mempunyai kinerja yang cukup tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini sekolah perlu memperhatikan guru dan memberikan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja agar guru dapat meningkatkan serta mempertahankan kinerja yang telah mereka bangun dengan baik.

Ada 2 item pertanyaan yang rata-rata responden menjawab rendah yaitu:

1. Tingkat keikutsertaan menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional.
2. Tingkat keikutsertaan mata pelajaran yang di ampu mendapat hasil UN memuaskan.

Dalam hal ini sekolah perlu memperhatikan guru dan memberikan pelatihan serta memotivasi juga disiplin agar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerja mereka dan mampu membuat kinerja sekolah meningkat.

B. Uji Asumsi Klasik

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Suatu regresi linier berganda akan membentuk estimasi yang baik apabila terpenuhi semua asumsi-asumsi klasiknya

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Pelatihan Kerja	.071	49	.200*	.971	49	.262
Motivasi	.057	49	.200*	.984	49	.756
Disiplin Kerja	.084	49	.200*	.972	49	.298
a. Lilliefors Significance Correction						
*. This is a lower bound of the true significance.						

Dari table 4.10. diatas, bahwa hasil uji normalitas terdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastiditas adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	A	.054	.541		.100	.921
	Pelatihan	.293	.101	.298	2.899	.006
	Motivasi	.631	.089	.631	7.096	.000
	Disiplin	.069	.113	.061	.610	.545

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada table 4.11. diatas, terlihat bahwa hasil perhitungan dari variabel pelatihan dan motivasi menunjukkan level sig < α , yaitu 0.006 untuk variabel pelatihan dan 0.000 untuk variabel motivasi, terhadap variabel kinerja, sehingga penelitian ini tidak bersifat heterokedastisitas, sedangkan variabel disiplin menunjukkan level sig > α , yaitu 0.545 untuk variabel disiplin terhadap variabel kinerja, sehingga variabel ini bersifat heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika vriabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance, apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.12. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan Kerja	.406	2.462
Motivasi	.543	1.843
Disiplin Kerja	.425	2.353

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table 4.12. hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 190) : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \text{error}$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : Pelatihan

X_2 : Motivasi

X_3 : Disiplin kerja

$$\text{Error} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.807} = 0.439$$

**Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	A	.054	.541		.100	.921
	Pelatihan	.293	.101	.298	2.899	.006
	Motivasi	.631	.089	.631	7.096	.000
	Disiplin	.069	.113	.061	.610	.545

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table 4.13. di atas dapat dirumuskan dalam persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \text{error} (\epsilon)$$

$$\text{Kinerja} = 0.054 + 0.293 X_1 + 0.631 X_2 + 0.069 X_3 + 0.439\epsilon$$

C. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F untuk menguji hipotesis yang diajukan rumusan hipotesa sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3$$

H_a : Sekurang-kurangnya ada satu nilai β tidak sama dengan 0

Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika nilai sig. < 0,05

Ho : $\beta_1 = 0$

Ha : $\beta_1 \neq 0$

Ha : diterima jika nilai sig < 0,05

Ho : $\beta_2 = 0$

Ha : $\beta_2 \neq 0$

Ha : diterima jika nilai sig < 0,05

Ho : $\beta_3 = 0$

Ha : $\beta_3 \neq 0$

Ha : diterima jika nilai sig < 0,05

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel Y digunakan rumus uji F regresi (Sugiyono 2005 : 190) yaitu :

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

Dimana : R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Tabel 4.14. Hasil Uji Statistik F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.396	3	38.799	62.590	.000 ^a
	Residual	27.895	45	.620		
	Total	144.291	48			

a. Predictors: (α), Disiplin, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil data dapat dilihat bahwa nilai uji F adalah 62.590 dengan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin, Motivasi, Pelatihan secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja.

2. Uji t

Untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan rumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis ini adalah dengan rumus uji t parsial, yaitu :

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

**Tabel 4.15. Hasil uji Statistik t
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
A	.054	.541		.100	.921
Pelatihan	.293	.101	.298	2.899	.006
Motivasi	.631	.089	.631	7.096	.000
Disiplin	.069	.113	.061	.610	.545

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Identifikasi determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti yaitu berupa Pelatihan (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara bersama – sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

Hal ini berarti nilai R^2 adalah 1 atau mendekati 1. Maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.794	.78733

a. Predictors: (α), Disiplin, Motivasi, Pelatihan

Dari table 4.16. terlihat nilai R square menunjukkan angka 0,807. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel pelatihan, motivasi dan disiplin

terhadap variabel kinerja adalah sebesar 80,7%, sedangkan 19,3% ditentukan oleh faktor lain.

Untuk menentukan nilai error adanya pengaruh variabel lain terhadap variabel kinerja, maka dapat ditentukan dengan cara :

$$\text{Error} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.807} = 0.439$$

$$\text{Py€2} = 0,439 * 100\%$$

$$= 43,9\%.$$

D. Pembahasan

1. Tingkat Pencapaian Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sibolga .

Hasil temuan penelitian yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian dapat dikemukakan bahwa hasil analisis setiap butir jawaban angket untuk variabel pelatihan guru menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan guru di SMP Negeri 3 Sibolga tergolong kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 6,22. Dari hasil analisis dari setiap butir angket pertanyaan diperoleh rata-rata skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor: 2, “Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman bidang tуди dapat meningkatkan kemampuan professional dengan rata-rata skor sebesar 6,69 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa guru-guru mengikuti pelatihan terkait dengan pendalaman bidang studi atau mata pelajaran dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Sementara rata-rata skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor: 6, “Tingkat keikutsertaan pelatihan terkait dengan pendalaman penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dapat meningkatkan kemampuan dalam

melakukan penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dengan rata-rata skor sebesar 5,81 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan para guru tergolong cukup, baik pelatihan pendalaman penelitian tindakan kelas maupun penulisan karya ilmiah.

Hasil analisis jawaban angket untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga masih tergolong kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 5,85. Hasil analisis untuk setiap butir pertanyaan angket motivasi kerja diperoleh bahwa rata-rata skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor: 6 “Tingkat keikutsertaan memiliki hubungan yang baik, dengan rekan kerja” dengan rata-rata skor sebesar 6,95 (cukup); hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang harus ditingkatkan..

Sementara rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor: 9. Tingkat keikutsertaan dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan. Dengan rata-rata skor sebesar 4,93 (rendah). Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan penting diperusahaan/sekolah dengan rata-rata skor sebesar 4,71. (rendah); hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para guru dalam hal Tingkat keikutsertaan dilibatkan dalam, pembuatan, keputusan, oleh, atasan. Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan penting diperusahaan/sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa di SMP Negeri 3 Sibolga musawarah antara guru dan sumber daya manusia lainnya masih rendah dan perlu ditingkatkan agar tercipta kondisi yang harmonis yang dapat meningkatkan kinerja guru

Lebih lanjut hasil analisis data disiplin kerja guru berdasarkan hasil jawaban angket para guru dapat menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin

kerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 7,13. Hasil analisis untuk setiap butir pertanyaan angket diperoleh rata-rata skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor: 4., “Tingkat ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja” dengan rata-rata skor sebesar 7,38 (tinggi); hal ini menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki ketaatan dalam menjalankan peraturan di lingkungan kerja.

Sementara rata-rata skor terendah pada pertanyaan nomor: 8, “Tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan.” dengan rata-rata skor sebesar 6,69 (cukup); hal ini memberi indikasi bahwa “Tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan.” oleh guru dengan kategori cukup dan perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil jawaban angket para guru dapat disimpulkan pelatihan, motivasi dan kinerja para guru SMP Negeri 3 Sibolga tergolong cukup, sementara disiplin kerja guru tergolong tinggi. Hasil ini memberi indikasi bahwa para guru di SMP Negeri 3 Sibolga sebagai seorang guru perlu memiliki pelatihan, motivasi dan kinerja tinggi, agar sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru atau pendidik.

Meskipun demikian dari hasil temuan penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga sudah tergolong tinggi, artinya para guru sudah memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seorang guru untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Untuk mendapatkan guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi peranan pengawasan kooperatif dan pembinaan yang dibangun dengan konsep demokratis oleh pimpinan atau kepala sekolah dengan para guru harus tercipta

dengan baik. Hal ini akan berakibat pada peran pimpinan yang harus luwes atau fleksibel serta kesadaran diri guru yang sepenuhnya dapat menerima aturan-aturan yang telah disepakati bersama.

2. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru di SMP negeri 3 Sibolga. Dari hasil data dapat dilihat bahwa nilai uji F adalah 62.590 dengan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin, Motivasi, Pelatihan secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 62,590. dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan Kinerja

$$= 0.054 + 0.293 + 0.631 + 0.069 + 0.439\epsilon$$

Hasil ini juga membuktikan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja guru sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara bersama-sama. Guru yang memiliki pelatihan kerja yang tinggi, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan disiplin kerja yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang kurang pelatihan, dan tidak termotivasi dalam bekerja serta tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0,807. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel

pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 80,7%, sedangkan 19,3% ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi serta besarnya nilai t-hitung. Oleh karena itu, diharapkan kepada para guru untuk lebih meningkatkan dan memiliki kesadaran akan penting motivasi kerja. Motivasi seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan menjadi pendorong/penggerak yang sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses.

Variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang guru secara berkesinambungan untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang akan diajarkan pada siswa sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini. Oleh sebab itu, pelatihan kerja seorang guru tidak boleh disepelekan dan harus diperhatikan. Karena guru yang memperoleh pelatihan kerja akan dapat bekerja atau menjalankan tugas mengajarnya dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari guru yang tidak memperoleh pelatihan kerja. Guru merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan cara guru-guru dalam bekerja di sekolah.

Variabel ketiga yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel disiplin guru. Tugas guru merupakan pekerjaan yang cukup berat dan mulia, karena selain memperoleh amanah dan limpahan tugas dari masyarakat dan orang tua siswa, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kebudayaan, keterampilan menjalani kehidupan (*life skills*), nilai-nilai (*value*) dan *beliefs*. Dari *life skills*, guru diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi proses pembelajaran yang didasarkan pada *learning competency*, sehingga outputnya jelas. Oleh karena itu guru dituntut memiliki disiplin yang tinggi.

3. Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa pelatihan guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 293 dan nilai t-hitung sebesar 2899. serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa pelatihan guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Pengaruh pelatihan guru yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru mengindikasikan bahwa untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi diperlukan guru yang terlatih dan berwawasan..

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteriapelatihan yang harus dimiliki oleh setiap guru. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat

meningkatkan kinerja yang lebih baik maka guru harus memiliki pelatihan yang harus dikuasai sebagai suatu jabatan profesional. Oleh karena itu diharapkan kepada guru untuk lebih meningkatkan kemampuan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Selain itu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka. Oleh karena itu juga diharapkan kepada pimpinan atau kepala sekolah dapat menempatkan guru pada bidang tugas sesuai dengan keahlian maupun latar pendidikan yang dimiliki guru.

4. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa motivasi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Hal ini dibuktikan dari nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 631. dan t-hitung sebesar 7096. serta nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan Pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru mengindikasikan bahwa untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi diperlukan guru yang termotivasi baik terhadap tugas, waktu, maupun sikap atau tingkah laku.

Motivasi sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Motivasi yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman motivasi yang baik mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Motivasi bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis ini secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja guru secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dibuktikan dari nilai *Unstandardized Beta Coefficients* atau koefisien regresi sebesar 0,69, dan t-hitung sebesar 610, serta nilai signifikansi sebesar 5,45. Karena nilai signifikansi $5,45 > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yang tidak mendukung yang telah dilakukan oleh Endy Eros (2012), yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes”**. Hasil penelitian ditemukan bahwa: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 52,7%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Tingkat pencapaian pelatihan guru di SMP Negeri 3 Sibolga rata-rata skor sebesar 6,22 (cukup), motivasi kerja rata-rata skor sebesar 5,85 (cukup), disiplin kerja rata-rata skor sebesar 7,13 (tinggi) dan kinerja guru rata-rata skor sebesar 6,06 (cukup). Berdasarkan rata-rata skor keempat variabel masih perlu diperbaiki karena belum mencapai hasil yang optimal.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga. Hal ini memberi indikasi bahwa semakin baik atau semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja guru, tanpa motivasi yang tinggi sulit bagi sekolah mencapai hasil kerja yang optimal.
5. Dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sibolga karena dari uji secara parsial nilai signifikansi $5,45 > 0,05$.

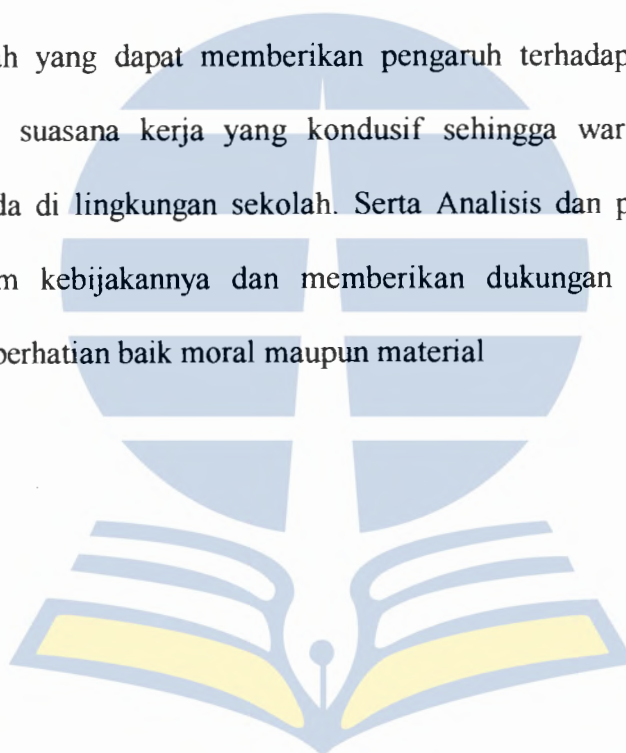
B. Saran

1. Saran untuk Guru

Kepada guru agar dapat menciptakan rasa disiplin kerja yang tinggi dan kesadaran menumbuhkan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman berada di lingkungan sekolah. Serta Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material



DAFTAR PUSTAKA

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons. Inc.

Ganzach, Yoav. (1998). Intelligence and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. Vol.41, No.5, P.526-539. Akadum. (1999). Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga. Diambil 23 September 2015, dari situs World Wide Web: (Online) <http://www.suarapembaharuan.com/news/1999/01/220199/OpEd>.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Nitisemito, Alex, S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Hariandja, Marihot Tua Effendi .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Taufik. (2002). *Kinerja dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Bandung: Makalah Presentasi Ilmiah

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 9. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks, Gramedia Grup

2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Edisi 9. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks, Gramedia Grup

Suprihanto John,dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPNinungan. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Greenberg, J. And Baron R.A. (2003). *Behavior In Organization*. Eight Edition. Prentice Hall. Australia: Pearson Education International.

DEPDIKNAS. (2003). Standar Kompetensi Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.

Richen, D.S. dan Salganik, L.H. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and Well-Functioning Society, Göttingen*. Germany: Hogrefe & Huber.

Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. Alih Bahasa. Jakarta: Gramedia.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SUN.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Arikunto, Suharsini. 2005. *Manajemen Penelitian*, Cetakan ke Tujuh . Jakarta: Rineke Cipta

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sanjaya, Wina. 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Kencana Prenada Media.

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET

Kuncoro, Mudrajad. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Melayu. SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 2006. *Perlaku organisasi*. Edisi 10. ANDI, Yogyakarta
2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta

2006 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Refika Aditama.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Jakarta: Refika Aditama

Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Rosdakarya

Soetjipto, Kosasi Rafli. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta

Uno, B.H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Syaini, Subakti. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Medan: Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara

Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Syaripudin, T dan Kurniasih. (2008). *Pedagogik Teoritis Sistematis*. Bandung: Percikan Ilmu.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Ambar, Sulistiyani Tengah, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Yuniarsih, Tjutju Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Rumbawan, Gde. (2009). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Kabupaten Klungkung*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka..

Fuad Noor dan Ahmad Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Grafindo. Jakarta

Rastodio. (2009). Kompetensi Guru. Diambil 23 September 2015, dari situs WWW.Rastodio.com (29 Juli 2009).

Zahara, Rita. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka

Ratminto, Atik Septi Winarsih. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12, No. 1. Hal. 42-55.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

.Herianto, E. (2011). *Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan, Sekretariat Kementerian XXX*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka

Eros, Endy. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Pada Universitas Terbuka.

Silalahi, Bonar P. (2012). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka

Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 3, No. 5, 420-427

Maulana, A., Askandar, K., Langgayuan, M., and Onotan, D.A.S. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 3, No. 5, 245-252

Hondo, Muda S. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Barat Daya (Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru)*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka

Lestari, E. Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang). *Journal.usm.ac.id/jurnal/qman/609/detail*, vol.2, No. 6, hal. 49-64.

Narang, Augustina D. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Layanan Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Lampang Palangka Raya)*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka

Wahyuni, Sri. (2013). Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Arifin, Muhammad. (2014). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, vol.8, No. 1, 38-45

Iskandar, S. dan Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 8, No. 2, 86-98.

Internet

<http://finansial.bisnis.com>

<http://m.bisnis.com>

LAMPIRAN

LAMPIRAN I : KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :
 Umur :
 Masa Kerja :
 Golongan :
 Sertifikasi : Sudah/belum
 Pendidikan terakhir :
 Bidang ilmu keparipatiran :
 Bidang studi yang diajarkan :

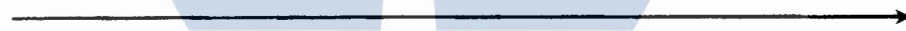
B. PETUNJUK PENGISIAN

Makna skor:

Skor 1 = Sangat rendah

Skor 10 = sangat tinggi

1



10

Sangat rendah

sangat tinggi

Berikan skor/nilai yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

PELATIHAN KERJA

No	PERTANYAAN	Skor												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan terkait dengan pendalam bidang studi dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi .													
2	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan terkait dengan pendalam bidang tуди dapat meningkatkan kemampuan profesional.													
3	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan terkait dengan pendalam proses belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi.													
4	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan terkait dengan proses pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan pedagogik dalam mengajar.													
5	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan terkait dengan pendalam bidang penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi.													
6	Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan terkait dengan pendalaman penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian tindakan kelas dan penulisan karya ilmiah.													

MOTIVASI KERJA

NO	Pertanyaan	Skor												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Tingkat keikutsertaan gaji saat ini cukup baik untuk memenuhi kebutuhan													
2	Tingkat keikutsertaan intansi dalam memberikan imbalan berupa bonus berjalan baik.													
3	Tingkat keikutsertaan intansi dalam memberikan imbalan berupa insentif berjalan baik.													
4	Tingkat,ke,ikutsertaan,perusahaan,memberikan,jaminan karier yang pasti.													
5	Tingkat keikutsertaan pekerjaan saat ini memberikan jaminan untuk hari tua.													
6	Tingkat keikutsertaan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja													
7	Tingkat keikutsertaan hasil kerja mendapatkan pujian dari pimpinan													
8	Tingkat keikutsertaan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja													
9	Tingkat keikutsertaan dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan saya													
10	Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan													

DISIPLIN KERJA

No	PERTANYAAN	Skor												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Tingkat keikutsertaan ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas.													
2	Tingkat keikutsertaan kemampuan dalam menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas.													
3	Tingkat keikutsertaan jumlah kehadirandalam,melaksanakan tugas setiap semester telah sesuai rencana pembelajaran.													
4	Tingkat keikutsertaan ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.													
5	Tingkat keikutsertaan ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja yang telah digariskan instansi.													
6	Tingkat keikutsertaan ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana pembelajaran													
7	Tingkat keikutsertaan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan													
8	Tingkat keberanian menerima resiko dan menyadari atas kesalahan yang dilakukan.													

KINERJA GURU

NO	Pertanyaan	Skor												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.	Tingkat keikutsertaan dalam membuat perangkat pembelajaran dengan tepat waktu													
2.	Tingkat keikutsertaan sebagai perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan pembelajaran mata pelajaran yang diampu.													
3.	Tingkat keikutsertaan kenaikan pangkat sesuai dengan target yang ditentukan													
4.	Tingkat keikutsertaan memperoleh penghargaan dalam pelaksanaan lomba kreatifitas guru atau yang sejenisnya													
5	Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk perbaikan proses pembelajaran													
6	Tingkat keikutsertaan dalam menulis karya ilmiah pada jurnal lokal maupun nasional													
7.	Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.													
8.	Tingkat keikutsertaan mata pelajaran yang di ampu mempunyai nilai diatas KKM													
9	Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai jadual yang telah ditentukan.													
10	Tingkat keikutsertaan nilai siswa setiap pertemuan dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan target													
11	Tingkat keikutsertaan dalam melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran													
12	Tingkat keikutsertaan mata Pelajaran yang di ampu mendapat hasil UN memuaskan													

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**JAWABAN PERTANYAAN PELATIHAN (X1)**

RESPONDEN	PERTANYAAN					
	x11	x12	x13	x14	x15	x16
1	8	9	7	8	6	7
2	7	8	7	6	4	4
3	5	7	6	8	4	4
4	8	10	8	10	8	8
5	7	7	7	7	7	4
6	8	10	8	10	8	8
7	8	9	8	9	9	9
8	8	8	9	9	8	8
9	8	8	8	8	7	3
10	7	8	7	6	4	4
11	5	5	5	6	6	6
12	8	9	8	7	8	9
13	10	9	7	7	6	6
14	7	6	8	8	8	7
15	3	5	6	6	3	3
16	1	3	3	3	4	5
17	4	5	5	4	6	4
18	7	7	6	7	7	8
19	5	5	5	6	6	6
20	8	8	8	9	8	9
21	7	8	7	6	7	8
22	5	5	5	5	6	6
23	7	6	5	6	4	4
24	6	7	7	7	7	7
25	8	8	7	8	7	8
26	5	5	5	4	5	5
27	5	5	5	5	6	5
28	6	7	7	6	6	5
29	6	6	6	6	6	6
30	3	4	4	3	4	4
31	5	5	6	6	3	3
32	4	5	5	5	4	4
33	2	3	3	3	2	2
34	4	4	4	4	4	4
35	9	8	8	6	8	8
36	5	7	7	9	7	6
37	8	10	8	10	8	8

38	8	8	4	4	4	4
39	8	9	8	9	7	7
40	5	4	5	3	3	3
41	5	4	5	3	3	3
42	5	7	5	7	5	6
43	5	6	6	7	7	6
44	9	10	9	10	9	10
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	10	10	9	9	8	8
48	5	5	5	6	6	6
49	9	8	8	9	7	9

JAWABAN PERTANYAAN MOTIVASI (X2)

RESPONDEN	PERTANYAAN									
	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210
1	5	5	8	8	9	9	6	8	5	5
2	7	6	5	1	8	8	5	4	1	1
3	7	6	5	1	9	8	8	7	6	1
4	8	8	8	0	10	10	8	8	8	5
5	7	6	6	6	6	8	4	4	1	1
6	8	8	8	10	10	10	8	8	8	10
7	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9
8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	8	8	8	1	1	8	8	1	8	1
10	7	6	5	1	8	8	5	4	1	1
11	8	6	6	7	7	7	6	7	7	8
12	6	5	6	4	8	8	3	8	8	6
13	4	6	9	9	7	6	1	2	3	3
14	2	4	5	5	3	6	7	6	7	6
15	5	5	4	8	8	6	2	5	4	5
16	9	4	4	5	9	6	4	4	5	7
17	8	7	8	8	6	6	7	8	6	6
18	5	6	6	5	6	7	6	6	7	6
19	6	5	4	7	7	6	4	6	6	7
20	7	8	7	7	8	6	6	4	5	6
21	6	7	6	5	6	5	7	6	6	7
22	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8
23	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3
24	8	7	6	7	7	8	8	8	6	8
25	8	7	7	9	8	6	5	4	5	6
26	8	7	6	8	6	7	8	8	8	8
27	7	6	6	7	7	6	6	6	6	4

28	7	6	6	4	9	8	7	6	5	6
29	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5
30	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1
31	5	4	4	6	6	6	1	1	1	1
32	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6
33	3	3	3	3	7	8	5	3	1	1
34	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2
35	3	3	4	5	5	8	6	5	1	2
36	7	6	5	1	8	8	5	4	1	1
37	8	8	8	10	10	10	8	8	8	10
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
39	8	8	8	9	9	9	7	7	7	10
40	6	3	3	3	5	5	2	2	1	1
41	6	5	4	4	5	5	2	2	2	1
42	7	6	5	1	8	8	5	4	1	1
43	8	6	5	1	8	7	6	6	7	1
44	8	8	8	9	9	9	8	8	8	9
45	8	8	8	7	8	8	8	8	1	1
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	9	8	8	8	8	7	7	7	7	5
48	8	8	8	2	8	8	8	8	2	2
49	9	8	9	10	8	10	10	9	9	10

JAWABAN PERTANYAAN DISIPLIN KERJA (X3)

RESPONDEN	PERTANYAAN							
	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38
1	8	8	8	9	7	8	8	8
2	10	7	9	9	9	8	7	7
3	9	9	9	8	9	7	7	7
4	9	9	10	10	10	10	10	10
5	8	8	9	9	9	9	9	7
6	9	9	10	10	10	10	10	10
7	8	9	8	9	9	9	9	8
8	9	9	8	9	8	9	9	9
9	9	9	9	8	8	9	9	8
10	10	7	9	9	9	8	7	7
11	7	7	7	7	6	7	7	7
12	7	8	8	6	5	5	7	8
13	9	9	10	8	8	9	8	4
14	6	7	6	8	5	7	8	9
15	7	8	8	9	5	7	4	5
16	7	7	6	7	6	6	8	5

17	7	7	5	6	7	6	7	7
18	7	8	6	7	7	7	8	5
19	7	7	7	7	7	7	7	6
20	9	8	8	7	7	7	8	9
21	6	7	5	6	7	6	7	6
22	6	6	7	7	6	7	7	7
23	3	5	4	5	4	3	5	4
24	6	6	7	7	7	7	7	7
25	9	8	7	6	8	5	9	4
26	7	6	6	7	6	5	4	4
27	5	6	6	6	6	6	6	5
28	7	6	8	8	8	7	6	8
29	6	5	6	5	5	6	5	6
30	4	4	4	4	3	4	4	3
31	7	7	7	7	7	7	7	4
32	5	4	4	4	5	5	5	5
33	4	4	7	7	7	7	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	7	9	7	9	8	8	9
36	7	7	9	9	9	8	7	6
37	9	9	10	10	10	10	10	10
38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	9	9	10	10	10	10	10	10
40	6	6	5	5	5	6	6	6
41	5	5	6	6	6	5	5	5
42	10	7	9	9	9	8	7	7
43	8	8	8	9	8	9	7	9
44	9	9	9	9	9	9	9	9
45	8	7	7	7	6	3	3	2
46	8	7	8	8	8	8	7	7
47	7	8	8	8	8	8	8	8
48	8	6	6	6	7	7	7	7
49	9	9	8	9	8	10	10	10

JAWABAN PERTANYAAN KINERJA (Y)

RESPONDEN	PERTANYAAN											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1	8	9	9	5	6	5	8	8	8	7	8	5
2	7	2	6	2	2	1	7	6	7	6	6	1
3	8	6	8	6	6	1	8	9	8	8	8	7
4	9	8	10	8	7	7	10	10	10	10	10	10
5	8	5	7	5	5	5	7	7	7	6	6	5
6	9	8	10	8	7	7	10	10	10	10	10	10

7	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	10	9
8	9	9	8	8	9	8	9	8	9	8	10	10
9	10	8	9	7	8	2	8	5	8	6	7	1
10	7	2	6	2	2	1	7	6	7	6	6	1
11	6	5	6	6	5	5	8	7	7	7	7	8
12	5	6	7	6	9	8	7	3	6	5	8	4
13	6	2	3	3	2	1	3	5	6	9	7	9
14	4	5	5	5	4	3	4	5	6	7	6	5
15	4	5	4	6	5	5	4	5	5	3	4	7
16	7	6	6	5	6	7	5	8	7	6	6	6
17	6	6	6	7	6	4	7	6	6	6	6	5
18	6	6	7	5	4	3	5	4	7	6	5	7
19	6	6	5	5	5	6	7	7	7	6	4	7
20	7	8	8	7	8	8	9	7	8	9	8	6
21	5	6	6	6	6	6	7	6	4	8	6	6
22	5	6	7	7	6	5	5	5	6	6	6	8
23	4	6	8	7	6	6	7	6	3	5	3	6
24	6	7	5	5	6	6	6	7	7	5	4	7
25	7	6	5	7	7	7	8	7	8	7	6	9
26	4	5	6	5	5	5	5	6	6	6	7	7
27	4	5	7	7	7	8	8	7	8	7	7	8
28	9	6	8	7	6	2	6	7	6	7	1	5
29	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5
30	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
31	6	4	7	4	4	4	6	4	4	3	6	2
32	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	4
33	7	1	2	1	2	1	5	5	6	5	5	1
34	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4
35	7	6	4	4	5	4	7	7	9	8	9	5
36	7	2	6	2	2	1	1	7	6	6	6	1
37	9	8	10	8	7	7	10	10	10	10	10	10
38	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
39	10	8	10	8	7	7	10	10	10	10	10	10
40	5	4	6	3	3	3	4	3	3	4	4	1
41	5	3	5	3	3	3	5	3	5	2	2	1
42	7	2	6	2	2	1	7	6	7	6	6	5
43	7	5	8	5	5	5	6	7	8	6	7	7
44	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	8
45	7	7	7	6	6	6	6	6	5	5	5	5
46	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5
47	7	7	8	7	8	6	10	10	7	7	7	8
48	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4
49	10	9	10	9	10	9	9	10	9	10	9	9

LAMPIRAN 2 : VALIDITAS

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pelatihan1	0,889	0,339	valid
Pelatihan2	0,930	0,339	valid
Pelatihan3	0,928	0,339	valid
Pelatihan4	0,915	0,339	valid
Pelatihan5	0,897	0,339	valid
Pelatihan6	0,863	0,339	valid
Motivasi1	0,732	0,339	valid
Motivasi2	0,841	0,339	valid
Motivasi3	0,836	0,339	valid
Motivasi4	0,668	0,339	valid
Motivasi5	0,650	0,339	valid
Motivasi6	0,702	0,339	valid
Motivasi7	0,770	0,339	valid
Motivasi8	0,854	0,339	valid
Motivasi9	0,772	0,339	valid
Motivasi10	0,815	0,339	valid
Disiplin1	0,829	0,339	valid
Disiplin2	0,875	0,339	valid
Disiplin3	0,903	0,339	valid
Disiplin4	0,910	0,339	valid
Disiplin5	0,901	0,339	valid
Disiplin6	0,928	0,339	valid
Disiplin7	0,867	0,339	valid
Disiplin8	0,802	0,339	valid
Kinerja1	0,697	0,339	valid
Kinerja2	0,866	0,339	valid
Kinerja3	0,810	0,339	valid
Kinerja4	0,871	0,339	valid
Kinerja5	0,865	0,339	valid
Kinerja6	0,758	0,339	valid
Kinerja7	0,851	0,339	valid
Kinerja8	0,857	0,339	valid
Kinerja9	0,827	0,339	valid
Kinerja10	0,824	0,339	valid
Kinerja11	0,792	0,339	valid
Kinerja12	0,763	0,339	valid

LAMPIRAN 3 : RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	8

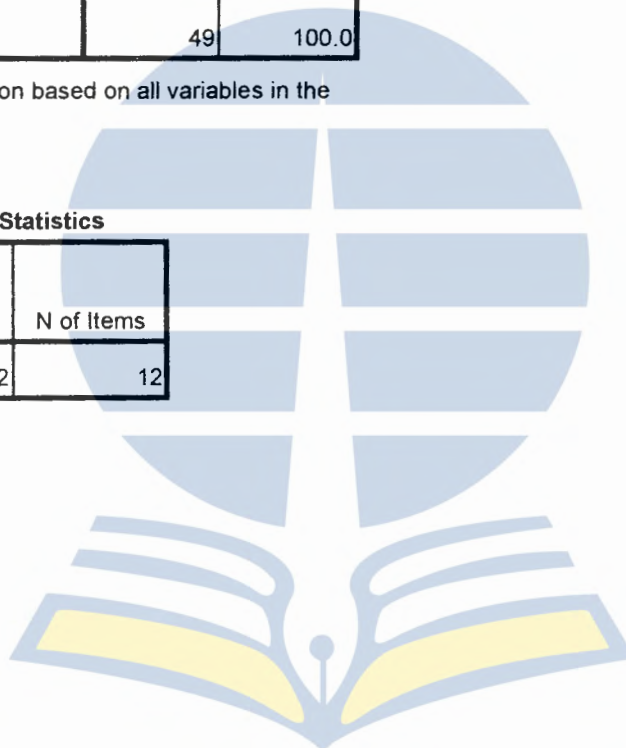
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	12



LAMPIRAN 4 : FREQUENCIES

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.1
	3.00	2	4.1	4.1	8.2
	4.00	5	10.2	10.2	18.4
	5.00	13	26.5	26.5	44.9
	6.00	3	6.1	6.1	51.0
	7.00	7	14.3	14.3	65.3
	8.00	12	24.5	24.5	89.8
	9.00	3	6.1	6.1	95.9
	10.00	2	4.1	4.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.1	4.1	4.1
	4.00	6	12.2	12.2	16.3
	5.00	10	20.4	20.4	36.7

6.00	4	8.2	8.2	44.9
7.00	7	14.3	14.3	59.2
8.00	10	20.4	20.4	79.6
9.00	5	10.2	10.2	89.8
10.00	5	10.2	10.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.1	4.1	4.1
	4.00	5	10.2	10.2	14.3
	5.00	12	24.5	24.5	38.8
	6.00	6	12.2	12.2	51.0
	7.00	10	20.4	20.4	71.4
	8.00	11	22.4	22.4	93.9
	9.00	3	6.1	6.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.2	10.2	10.2
	4.00	6	12.2	12.2	22.4
	5.00	3	6.1	6.1	28.6
	6.00	12	24.5	24.5	53.1
	7.00	7	14.3	14.3	67.3
	8.00	5	10.2	10.2	77.6
	9.00	7	14.3	14.3	91.8
	10.00	4	8.2	8.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	4	8.2	8.2	10.2
	4.00	11	22.4	22.4	32.7
	5.00	2	4.1	4.1	36.7
	6.00	10	20.4	20.4	57.1
	7.00	10	20.4	20.4	77.6

8.00	9	18.4	18.4	95.9
9.00	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.2	10.2	12.2
	4.00	12	24.5	24.5	36.7
	5.00	4	8.2	8.2	44.9
	6.00	9	18.4	18.4	63.3
	7.00	4	8.2	8.2	71.4
	8.00	9	18.4	18.4	89.8
	9.00	4	8.2	8.2	98.0
	10.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	3	6.1	6.1	12.2
	4.00	1	2.0	2.0	14.3
	5.00	8	16.3	16.3	30.6
	6.00	5	10.2	10.2	40.8
	7.00	9	18.4	18.4	59.2
	8.00	16	32.7	32.7	91.8
	9.00	4	8.2	8.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	4	8.2	8.2	12.2
	4.00	3	6.1	6.1	18.4
	5.00	8	16.3	16.3	34.7
	6.00	13	26.5	26.5	61.2
	7.00	6	12.2	12.2	73.5

8.00	12	24.5	24.5	98.0
9.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	2	4.1	4.1	8.2
	4.00	7	14.3	14.3	22.4
	5.00	10	20.4	20.4	42.9
	6.00	10	20.4	20.4	63.3
	7.00	2	4.1	4.1	67.3
	8.00	13	26.5	26.5	93.9
	9.00	3	6.1	6.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	2.0	2.0	2.0
	1.00	8	16.3	16.3	18.4

2.00	2	4.1	4.1	22.4
3.00	3	6.1	6.1	28.6
4.00	3	6.1	6.1	34.7
5.00	8	16.3	16.3	51.0
6.00	3	6.1	6.1	57.1
7.00	6	12.2	12.2	69.4
8.00	7	14.3	14.3	83.7
9.00	5	10.2	10.2	93.9
10.00	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	3	6.1	6.1	8.2
	4.00	2	4.1	4.1	12.2
	5.00	5	10.2	10.2	22.4
	6.00	7	14.3	14.3	36.7
	7.00	6	12.2	12.2	49.0
	8.00	15	30.6	30.6	79.6
	9.00	7	14.3	14.3	93.9

	10.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.1	4.1	6.1
	4.00	1	2.0	2.0	8.2
	5.00	6	12.2	12.2	20.4
	6.00	10	20.4	20.4	40.8
	7.00	5	10.2	10.2	51.0
	8.00	16	32.7	32.7	83.7
	9.00	4	8.2	8.2	91.8
	10.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.1	4.1	4.1
	2.00	3	6.1	6.1	10.2

3.00	3	6.1	6.1	16.3
4.00	5	10.2	10.2	26.5
5.00	9	18.4	18.4	44.9
6.00	7	14.3	14.3	59.2
7.00	6	12.2	12.2	71.4
8.00	12	24.5	24.5	95.9
9.00	1	2.0	2.0	98.0
10.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.1	4.1	4.1
	2.00	5	10.2	10.2	14.3
	3.00	2	4.1	4.1	18.4
	4.00	9	18.4	18.4	36.7
	5.00	4	8.2	8.2	44.9
	6.00	8	16.3	16.3	61.2
	7.00	4	8.2	8.2	69.4
	8.00	13	26.5	26.5	95.9
	9.00	2	4.1	4.1	100.0

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.1	4.1	4.1
	2.00	5	10.2	10.2	14.3
	3.00	2	4.1	4.1	18.4
	4.00	9	18.4	18.4	36.7
	5.00	4	8.2	8.2	44.9
	6.00	8	16.3	16.3	61.2
	7.00	4	8.2	8.2	69.4
	8.00	13	26.5	26.5	95.9
	9.00	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	20.4	20.4	20.4
	2.00	4	8.2	8.2	28.6
	3.00	1	2.0	2.0	30.6
	4.00	3	6.1	6.1	36.7
	5.00	7	14.3	14.3	51.0

6.00	7	14.3	14.3	65.3
7.00	6	12.2	12.2	77.6
8.00	9	18.4	18.4	95.9
9.00	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	28.6	28.6	28.6
	2.00	3	6.1	6.1	34.7
	3.00	2	4.1	4.1	38.8
	4.00	2	4.1	4.1	42.9
	5.00	6	12.2	12.2	55.1
	6.00	8	16.3	16.3	71.4
	7.00	3	6.1	6.1	77.6
	8.00	5	10.2	10.2	87.8
	9.00	2	4.1	4.1	91.8
	10.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	3	6.1	6.1	8.2
	5.00	5	10.2	10.2	18.4
	6.00	6	12.2	12.2	30.6
	7.00	12	24.5	24.5	55.1
	8.00	7	14.3	14.3	69.4
	9.00	12	24.5	24.5	93.9
	10.00	3	6.1	6.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	8.2	8.2	8.2
	5.00	4	8.2	8.2	16.3
	6.00	7	14.3	14.3	30.6
	7.00	14	28.6	28.6	59.2
	8.00	9	18.4	18.4	77.6
	9.00	11	22.4	22.4	100.0

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	8.2	8.2	8.2
	5.00	4	8.2	8.2	16.3
	6.00	7	14.3	14.3	30.6
	7.00	14	28.6	28.6	59.2
	8.00	9	18.4	18.4	77.6
	9.00	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	8.2	8.2	8.2
	5.00	4	8.2	8.2	16.3
	6.00	8	16.3	16.3	32.7
	7.00	8	16.3	16.3	49.0
	8.00	11	22.4	22.4	71.4
	9.00	9	18.4	18.4	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	6.1	6.1	6.1
	5.00	4	8.2	8.2	14.3
	6.00	7	14.3	14.3	28.6
	7.00	12	24.5	24.5	53.1
	8.00	7	14.3	14.3	67.3
	9.00	12	24.5	24.5	91.8
	10.00	4	8.2	8.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	2	4.1	4.1	6.1
	5.00	7	14.3	14.3	20.4
	6.00	7	14.3	14.3	34.7
	7.00	10	20.4	20.4	55.1
	8.00	9	18.4	18.4	73.5
	9.00	9	18.4	18.4	91.8

	10.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.1	4.1	4.1
	4.00	2	4.1	4.1	8.2
	5.00	6	12.2	12.2	20.4
	6.00	6	12.2	12.2	32.7
	7.00	13	26.5	26.5	59.2
	8.00	8	16.3	16.3	75.5
	9.00	7	14.3	14.3	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	4	8.2	8.2	10.2
	5.00	6	12.2	12.2	22.4

6.00	3	6.1	6.1	28.6
7.00	16	32.7	32.7	61.2
8.00	8	16.3	16.3	77.6
9.00	6	12.2	12.2	89.8
10.00	5	10.2	10.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.1
	4.00	6	12.2	12.2	16.3
	5.00	8	16.3	16.3	32.7
	6.00	5	10.2	10.2	42.9
	7.00	11	22.4	22.4	65.3
	8.00	6	12.2	12.2	77.6
	9.00	6	12.2	12.2	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	7	14.3	14.3	16.3
	5.00	6	12.2	12.2	28.6
	6.00	10	20.4	20.4	49.0
	7.00	12	24.5	24.5	73.5
	8.00	4	8.2	8.2	81.6
	9.00	6	12.2	12.2	93.9
	10.00	3	6.1	6.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	6	12.2	12.2	14.3
	3.00	2	4.1	4.1	18.4
	4.00	2	4.1	4.1	22.4
	5.00	9	18.4	18.4	40.8
	6.00	14	28.6	28.6	69.4
	7.00	4	8.2	8.2	77.6

8.00	6	12.2	12.2	89.8
9.00	5	10.2	10.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.1
	4.00	5	10.2	10.2	14.3
	5.00	6	12.2	12.2	26.5
	6.00	12	24.5	24.5	51.0
	7.00	8	16.3	16.3	67.3
	8.00	7	14.3	14.3	81.6
	9.00	4	8.2	8.2	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0

2.00	5	10.2	10.2	12.2
3.00	5	10.2	10.2	22.4
4.00	2	4.1	4.1	26.5
5.00	11	22.4	22.4	49.0
6.00	7	14.3	14.3	63.3
7.00	10	20.4	20.4	83.7
8.00	5	10.2	10.2	93.9
9.00	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.3	14.3	14.3
	3.00	3	6.1	6.1	20.4
	4.00	5	10.2	10.2	30.6
	5.00	9	18.4	18.4	49.0
	6.00	11	22.4	22.4	71.4
	7.00	6	12.2	12.2	83.7
	8.00	3	6.1	6.1	89.8
	9.00	4	8.2	8.2	98.0
	10.00	1	2.0	2.0	100.0

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.3	14.3	14.3
	3.00	3	6.1	6.1	20.4
	4.00	5	10.2	10.2	30.6
	5.00	9	18.4	18.4	49.0
	6.00	11	22.4	22.4	71.4
	7.00	6	12.2	12.2	83.7
	8.00	3	6.1	6.1	89.8
	9.00	4	8.2	8.2	98.0
	10.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	14.3	14.3	14.3
	2.00	3	6.1	6.1	20.4
	3.00	5	10.2	10.2	30.6
	4.00	5	10.2	10.2	40.8
	5.00	9	18.4	18.4	59.2

6.00	7	14.3	14.3	73.5
7.00	6	12.2	12.2	85.7
8.00	4	8.2	8.2	93.9
9.00	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.1
	4.00	5	10.2	10.2	14.3
	5.00	9	18.4	18.4	32.7
	6.00	7	14.3	14.3	46.9
	7.00	10	20.4	20.4	67.3
	8.00	6	12.2	12.2	79.6
	9.00	5	10.2	10.2	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.2	10.2	10.2
	4.00	3	6.1	6.1	16.3
	5.00	9	18.4	18.4	34.7
	6.00	8	16.3	16.3	51.0
	7.00	12	24.5	24.5	75.5
	8.00	3	6.1	6.1	81.6
	9.00	3	6.1	6.1	87.8
	10.00	6	12.2	12.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.1	4.1	4.1
	4.00	4	8.2	8.2	12.2
	5.00	7	14.3	14.3	26.5
	6.00	9	18.4	18.4	44.9
	7.00	11	22.4	22.4	67.3
	8.00	7	14.3	14.3	81.6
	9.00	4	8.2	8.2	89.8

	10.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	3	6.1	6.1	8.2
	4.00	5	10.2	10.2	18.4
	5.00	6	12.2	12.2	30.6
	6.00	13	26.5	26.5	57.1
	7.00	8	16.3	16.3	73.5
	8.00	5	10.2	10.2	83.7
	9.00	3	6.1	6.1	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.1

3.00	2	4.1	4.1	8.2
4.00	6	12.2	12.2	20.4
5.00	6	12.2	12.2	32.7
6.00	12	24.5	24.5	57.1
7.00	8	16.3	16.3	73.5
8.00	4	8.2	8.2	81.6
9.00	3	6.1	6.1	87.8
10.00	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	14.3	14.3	14.3
	2.00	1	2.0	2.0	16.3
	4.00	5	10.2	10.2	26.5
	5.00	11	22.4	22.4	49.0
	6.00	4	8.2	8.2	57.1
	7.00	7	14.3	14.3	71.4
	8.00	5	10.2	10.2	81.6
	9.00	4	8.2	8.2	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	14.3	14.3	14.3
	2.00	1	2.0	2.0	16.3
	4.00	5	10.2	10.2	26.5
	5.00	11	22.4	22.4	49.0
	6.00	4	8.2	8.2	57.1
	7.00	7	14.3	14.3	71.4
	8.00	5	10.2	10.2	81.6
	9.00	4	8.2	8.2	89.8
	10.00	5	10.2	10.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	



LAMPIRAN 5 : REGRESION

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.898 ^a	.807	.794	.78733	.807	62.590	3	45	.000

a. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.396	3	38.799	62.590	.000 ^a
	Residual	27.895	45	.620		
	Total	144.291	48			

a. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

b. Dependent Variable: YR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.054	.541		.100	.921		
	X1R	.293	.101	.298	2.899	.006	.406	2.462
	X2R	.631	.089	.631	7.096	.000	.543	1.843
	X3R	.069	.113	.061	.610	.545	.425	2.353

a. Dependent Variable: YR

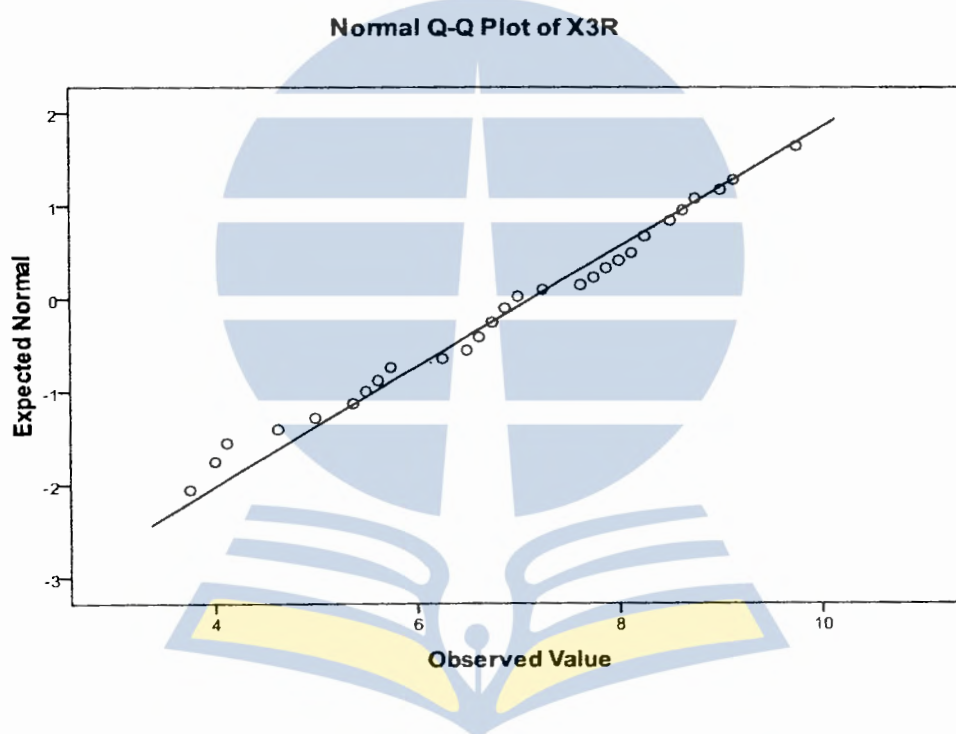
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1R	X2R	X3R
1	1	3.915	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.043	9.549	.61	.08	.27	.00
	3	.028	11.739	.07	.44	.71	.04
	4	.013	17.111	.32	.48	.01	.96

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1R	X2R	X3R
1	1	3.915	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.043	9.549	.61	.08	.27	.00
	3	.028	11.739	.07	.44	.71	.04
	4	.013	17.111	.32	.48	.01	.96

a. Dependent Variable: YR



Detrended Normal Q-Q Plot of X2R

