

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
RANTAU PANDAN KABUPATEN BUNGO**



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

Disusun Oleh :

M U L Y A N I S

NIM: 016752738

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN RANTAU PANDAN
KABUPATEN BUNGO**

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang
dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik

Jambi,

Yang Menyatakan



Mulyanis
(MULYANIS)
NIM 016752738

**KEMERNTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588

Kepada
Yth. Direktur PPs UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya selaku pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM : MULYANIS / 016752738
Judul TAPM : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI KECAMATAN RANTAU PANDAN
KABUPATEN BUNGO

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru* selesai sekitar% sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji* dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Jambi, 1 Mei 2014

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muazza, M. Si

Dr. Trini Prastati, M.Pd

*) Coret yang tidak perlu

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

PENGESAHAN

Nama : Mulyanis
NIM : 016752738
Program Studi : Magister Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 14 Juni 2014
Waktu : 16.00 Wib s/d 18.00 Wib

Dan dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Nama Lengkap : Dra. Hartinawati, M.Pd

Tanda Tangan :

Penguji Ahli : Nama Lengkap : Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl. Ing., DEA

Tanda Tangan :

Pembimbing I : Nama Lengkap : Dr. Muazza, M.Si

Tanda Tangan :

Pembimbing II : Nama Lengkap : Dr. Triqi Prastati, M.Pd

Tanda Tangan :

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo

Penyusun TAPM : Mulyanis
 N I M : 016752738
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari / Tanggal : 4 Juli 2014

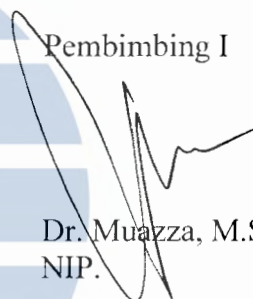
Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Trini Prastati, M.Pd
 NIP. 196009171986012001

Pembimbing I



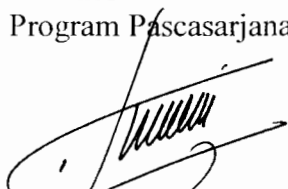
Dr. Muazza, M.Si
 NIP.

Mengetahui :

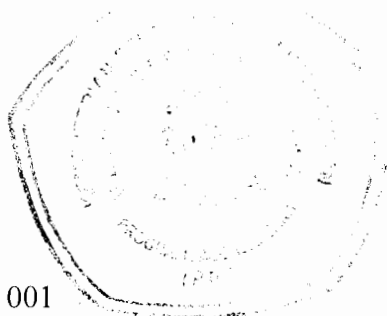
Penguji Ahli

Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS., Dipl.Ing., DEA

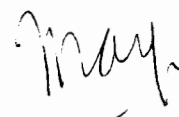
Direktur
 Program Pascasarjana



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



Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
 dan Manajemen



Maya Maria, SE, MM
 NIP. 19720501 199903 2 003

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI KECAMATAN RANTAU PANDAN
KABUPATEN BUNGO**

Mulyanis
Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
Email : Mulyanis@gmail.com

ABSTRAK

Mutu Pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, disiplin kerja dan motivasi merupakan upaya untuk peningkatan kinerja guru, dan sangat berpengaruh pada kinerja guru di SMPN Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo upaya lain untuk peningkatan kinerja itu biasanya dilaksanakan dengan cara memberikan motivasi dan dengan disiplin terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo. Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo dengan populasi sebanyak 136 orang. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terkait. Pengambilan dilakukan dengan teknik *proporsional random sapling*, dimana sampel diambil secara acak pada berbagai unit kerja berdasarkan proporsi jumlah sampel pada masing-masing unit kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil analisis pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,9%, dimana sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo yaitu dengan nilai motivasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,005$ dan $N = 10$ yaitu 0,632 dari hasil uji validitas ditemukan 1 item pertanyaan, disiplin kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,005$ dan $N = 10$ yaitu 0,632 dari hasil uji validitas ditemukan 8 item pertanyaan, kinerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,005$ dan $N = 10$ yaitu 0,632 dari hasil uji validitas ditemukan semua item pertanyaan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

**EFFECT ON MOTIVATION AND DISCIPLINE OF TEACHER
PERFORMANCE SMP NEGERI KECAMATAN RANTAU PANDAN
KABUPATEN BUNGO**

Mulyanis
Master of Management Graduate Program
The Open University Faculty of Economics
Email: Mulyanis@gmail.com

ABSTRACT

Good quality education is strongly influenced by the performance of teachers in performing their duties so that the performance demands of teachers becomes essential to achieve educational success, work discipline and motivation is an attempt to increase the performance of teachers, and very influential on teacher performance in SMP District of Rantau Pandan Bungo another attempt to the performance improvement is usually implemented by means of providing motivation and discipline to the performance of teachers.

This study aims to analyze the influence of motivation and discipline and partially working simultaneously on the performance of Junior High School teacher in the district Bungo Rantau Pandan. This study is an explanatory causal relationships in the form of a survey which aims to determine the pattern of causal relationships between variables of motivation and discipline work with teacher performance. Subjects in this study were the teacher in the District of Rantau Pandan Bungo district with a population of 136 people. The variables used are the work motivation, work discipline as the independent variable, and performance as a teacher-related variables. Retrieval was done by using proportional random sapling, where samples are taken randomly at various work units in proportion to the number of samples in each work unit. Data analysis was performed using multiple regression analysis.

The results of the analysis of the partial hypothesis testing shows that the motivation and discipline of work have a significant influence on the performance of teachers. Simultaneous hypothesis testing results showed that motivation and discipline of work have a significant effect on teacher performance of 51.9%, with the balance of 48.1% is influenced by other factors not included in the study variables.

And the results showed that the variables of work motivation, work discipline has a significant influence on the performance of teachers in Secondary Schools District of Rantau Pandan Bungo is the value of motivational value $r_{hitung} > r_{tabel}$ with $\alpha = 0.005$ and $N = 10$ is 0.632 of the validity of the test results found 1 question items, the value of labor discipline $r_{hitung} > r_{tabel}$ with $\alpha = 0.005$ and $N = 10$ is 0.632 of the validity of the test results was found 8 items question, the performance with values $r_{hitung} > r_{tabel}$ with $\alpha = 0.005$ and $N = 10$ is 0.632 of the validity of the test results found all items questions.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya hanturkan kehadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo”. Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Sucianti, M.Sc,Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr. Muazza. M.Si, sebagai Pembimbing I yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Trini Prastati, M.Pd, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TPAM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap peneliti.
7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas nama semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,.....April 2014

Penulis

Mulyanis

NIM. 016752738

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
LEMBAR LAYAK UJI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SETELAH UJIAN SIDANG	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja	12
1. Pengertian Kinerja	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
3. Indikator-indikator Kinerja	16
B. Motivasi	22
1. Pengertian Motivasi	22
2. Berbagai Teori Motivasi	24

3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi.....	26
4. Jenis-jenis Motivasi.....	27
5. Berbagai Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi	31
C. Disiplin Kerja	32
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	32
2. Macam-macam Disiplin Kerja	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	37
D. Penelitian Terdahulu	41
E. Kerangka Berpikir.....	43
F. Hipotesis Penelitian.....	45
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi	47
2. Sampel.....	47
D. Definisi Konseptual Variabel Penelitian	48
E. Instrumen Penelitian	49
1. Penyusunan Instrumen Penelitian	49
2. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	51
F. Lampiran Kuensioner Penelitian.....	51
A. Uji Validitas.....	52
1. Hasil Uji Validitas Kuensioner Motivasi.....	52
2. Hasil Uji Validitas Kuensioner Disiplin Kerja.....	53
3. Hasil Uji Validitas Kuensioner Kinerja Guru.....	54
B. Uji Reliabilitas.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Data Deskriptif.....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	57

3. Analisis Regresi Berganda	61
4. Pengujian Hipotesis.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Demografi Responden	63
1. Usia Responden.....	63
2. Pendidikan Terakhir Responden	64
3. Jenis Kelamin Responden	65
B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	66
1. Motivasi	66
2. Disiplin Kerja.....	69
3. Kinerja Guru	71
C. Hasil Analisis Data.....	73
1. Koefisien Regresi.....	73
2. Koefisien Determinasi.....	74
3. Hasil Pengujian Hipotesis	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian	76
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	76
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	79
3. Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel No.	Judul	Halaman
3.1	Penentuan Sampel Penelitian.....	47
3.2	Definisi Operasional Variabel	48
3.3	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi	52
3.4	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja.....	53
3.5	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru	54
3.6	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	55
3.7	Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner	57
3.8	Hasil Uji Multikolinearitas	59
4.4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi...	66
4.5	Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi Instrinsik	67
4.6	Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi Ekstrinsik	68
4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja	69
4.8	Jawaban Responden pada Dimensi Disiplin Kerja.....	70
4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru	71
4.10	Jawaban Responden pada Dimensi Kinerja Guru	72
4.11	Koefisien Regresi	73
4.11	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	74
4.12	Hasil Uji t.....	75
4.13	Hasil Uji F	76

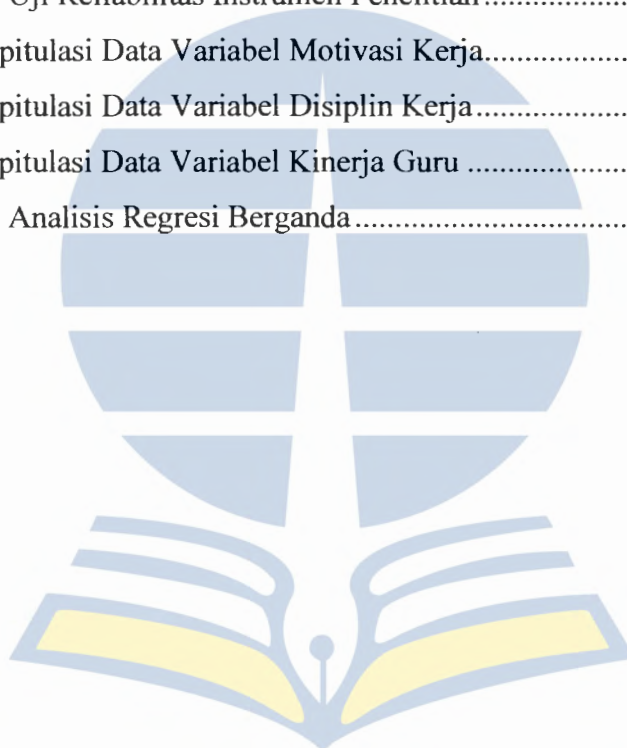
DAFTAR GAMBAR

Gambar No.	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Teori	45
3.1	Hasil Uji Normalitas	58
3.2	Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	88
2.	Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen.....	95
3.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	97
4.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	101
5.	Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	103
6.	Rekapitulasi Data Variabel Disiplin Kerja.....	105
7.	Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru	106
8.	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	107



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olah hati, olah pikir, olah rasa dan olahraga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia. Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa.

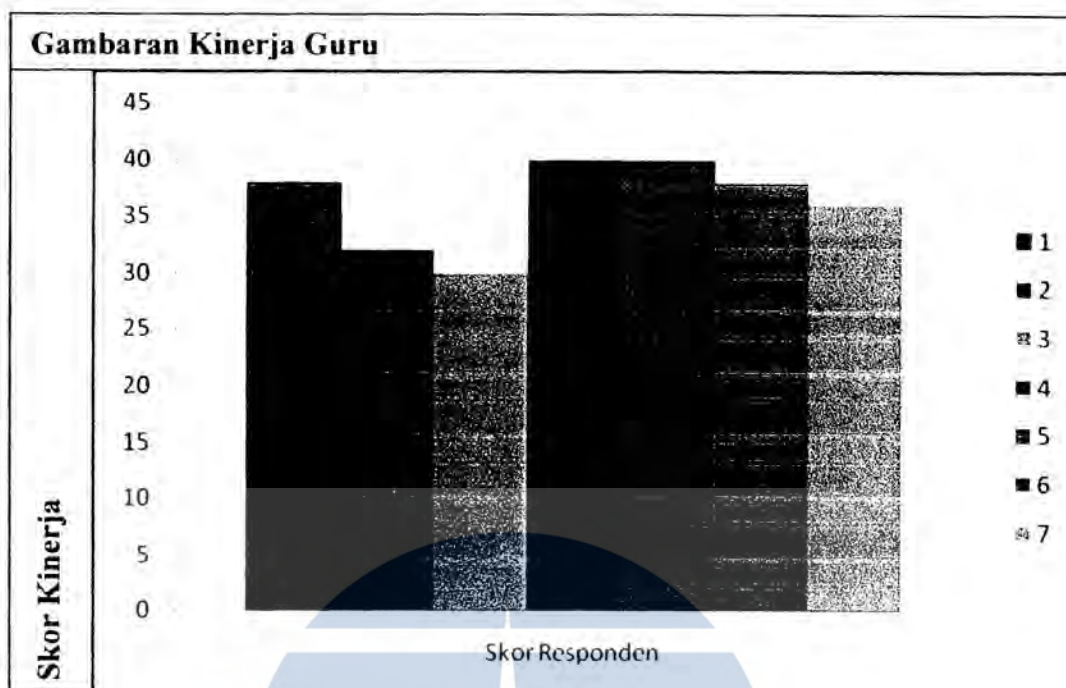
Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu

pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan.

Rendahnya prestasi belajar juga ditenggarai dari faktor rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran. Berikut ini disampaikan rendahnya kinerja guru tersebut berdasarkan pengamatan awal di 4 SMPN se Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.



Keterangan

1. Mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Mengelola interaksi kelas
4. Bersikap terbuka, luwes, serta membantu mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar
5. Mendemonstrasikan kemampuan khusus dalam pembelajaran
6. Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
7. Kesan umum pelaksanaan pembelajaran

Diagram 1 Gambaran Kinerja Guru pada penelitian dan pengamatan di SMPN Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo. Diagram 1 menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berada diantara rentang nilai 30 s.d 40. Dengan kategorisasi nilai ≤ 25 = rendah, 26 s.d 50 = sedang, 51 s.d 75 = baik dan 76 s.d 100 = istimewa, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja guru hanya berada kategori rendah dan sedang. pendidikan disekolah terlalu menjejali otak anak dengan berbagai bahan ajar yang harus dihapal; pendidikan kita tidak diarahkan untuk membangun dan mengembangkan karakter serta potensi yang dimiliki; dengan kata lain, proses pendidikan kita pernah diarahkan untuk membentuk manusia yang

cerdas, memiliki kemampuan memecahkan masalah hidup, serta tidak diarahkan untuk membentuk manusia yang kreatif dan inovatif. Membentuk manusia yang cerdas, memiliki kemampuan memecahkan masalah hidup, serta tidak diarahkan untuk membentuk manusia yang kreatif dan inovatif memang merupakan tujuan belajar dalam tiga ranah kognitif, efektif dan psikomotorik, yang dalam hal ini juga terkandung dalam empat pilar pendidikan UNESCO; *learning to know*, *learning to do*, *learning to be* dan *learning to live together*. Dengan demikian upaya pembentukan tersebut harus memanusiakan manusia dalam proses pendidikan.

Sejalan dengan perubahan paradigma pendidikan di Indonesia dari konsep *Teacher Centered* dan *Student Centered*, pemaknaan memanusiakan manusia dalam proses pendidikan adalah agar siswa selalu menjadi sumber perhatian, berpartisipasi sebagai subyek dalam proses pembelajaran dapat dikondisikan pada penerapan metode-metode pembelajaran yang mempunyai skenario agar siswa tersebut menjadi aktif. Peran guru sebagai fasilitator, salah satu sumber belajar, agen perubahan bermuara pada kemampuan para guru dalam merancang ddesain pembelajaran yang dapat memfasilitasi sepenuhnya penuangan potensi dan aktivitas siswa dalam pembelajaran.

Guru perlu menerapkan, melatih dan mengembangkan bebragai macam pendekatan, strategi, metode dan teknis pembelajaran. Untuk keperluan ini guru dipengaruhi oleh banyak elemen. Salah satu elemen yang mempengaruhi adalah peranan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan mitra inovator dan konsultan pendidikan di sekolah, terutama dalam dimensi upaya peningkatan mutu.

Rendahnya prestasi belajar dan kinerja para guru dalam proses pembelajaran memberikan indikator bahwa tugas-tugas guru belum terlaksana dengan maksimal. Upaya perbaikan kualitas proses pembelajaran melalui kinerja para guru sehingga meningkatkan prestasi belajar siswa dapat dilakukan oleh guru pada satuan-satuan pendidikan setempat dengan memberikan perlakuan tindakan secara terstruktur dan konsisten, maka oleh sebab itu kinerja di SMPN se Kecamatan Rantau Pandan masih sangat jauh dari apa yang kita harapkan.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (1) menjelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti saat melakukan survei awal di SMP Negeri Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo, kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Guru masih belum mampu melaksanakan pembelajaran dengan optimal. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru lebih cenderung berkesan

tradisional, hanya berusaha menyampaikan sesuai dengan materi yang diajarkan. Masih banyak guru yang tidak mempersiapkan pembelajaran dari pembuatan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Guru juga masih banyak yang belum memahami model-model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan materi yang diajarkan. Selain itu, masih banyak guru yang tidak mampu menyusun dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Winardi (2001: 207) menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan

Motivasi merupakan dorongan seseorang yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat atau berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar yang dalam hal ini faktor organisasi dan kepemimpinan dapat dipandang sebagai contoh faktor eksternal yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang dalam organisasi.

Kedua dorongan tersebut dapat berjalan sendiri-sendiri maupun bersamaan, perwujudan dalam bentuk perilaku pada dasarnya menunjukkan tentang intensitas dorongan tersebut, dimana bila intensitasnya rendah maka kecenderungan perilakunya pun akan menunjukkan kualitas yang rendah demikian juga sebaliknya, oleh karena itu pemahaman tentang motivasi dapat memperdalam pemahaman tentang apa dan bagaimana perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan organisasi. Dorongan merupakan daya penggerak kinerja, namun demikian tanpa dibarengi dengan kemampuan, kinerja yang akan terwujud tidak akan optimal sesuai dengan yang diharapkan

Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu. Dorongan ke arah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya, kalau yang terjadi adalah dorongan ke arah negatif, maka yang terjadi adalah kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga dampak seperti ini harus diarahkan kembali ke arah positif demi kepentingan yang sebenarnya untuk kemajuan.

Selain faktor motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, antara lain disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja dapat yang dapat

dicapainya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002:291).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007: 193). Menurut Peraturan Pemerintah R.I Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam kenyataannya masih banyak ditemui adanya bentuk-bentuk penyelewengan dan pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai maupun para pejabat yang menduduki posisi penting yang memanfaatkan kedudukannya untuk melakukan tindakan yang hanya untuk kepentingan dan mencari keuntungan sendiri. Keadaan semacam ini akan sangat merugikan pemerintah dan berdampak sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bermasyarakat.

Tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah, secara material akan menimbulkan pemborosan terhadap Keuangan Negara/Daerah, karena pegawai yang tidak disiplin cenderung untuk tidak produktif. Di samping itu penyelenggaraan keuangan yang tidak disiplin akan memberikan peluang untuk terjadinya penyalahgunaan wewenang

sehingga membuka kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya korupsi dan kolusi.

Dampak lain yang akan dapat ditimbulkannya adalah kemerosotan kepercayaan masyarakat dan terhambatnya pelayanan. Bentuk lain dari tindakan melanggar disiplin adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering meninggalkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, penyelesaian tugas dan kewajiban yang tidak tepat waktu, penggunaan fasilitas kantor yang berlebihan untuk kepentingan pribadi dan bentuk-bentuk penyelewengan lainnya. Untuk mengantisipasi tindakan-tindakan indisipliner tersebut diatas faktor kesetiaan dan pengabdian sangatlah penting mendapatkan perhatian di dalam mempertimbangkan penempatan dalam jabatan karena walaupun seorang pegawai ahli dalam bidangnya, tetapi tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka pegawai yang demikian dapat menimbulkan bahaya apabila ditempatkan pada jabatan yang penting.

Berdasarkan gambaran tersebut di atas, terlihat betapa pentingnya peran motivasi dan disiplin kerja dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya pemberian disiplin kerja melalui program sertifikasi, kesejahteraan guru akan meningkat, sehingga guru bisa bekerja lebih profesional sebagai tenaga pendidik di sekolah. Selain itu, faktor motivasi yang merupakan pendorong gairah kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran baik berupa dorongan instrinsik dan ekstrinsik akan membuat kinerja guru lebih optimal.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan

judul Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.

C. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan bermanfaat bagi peneliti, guru, sekolah dan Dinas Pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan teori yang diterima di perguruan tinggi dengan praktek yang ada di lapangan.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.
- c. Memperbaiki kualitas proses pembelajaran dan kinerja para guru yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.
- d. Meningkatkan kinerja kepala sekolah. Adanya informasi pendekatan supervisi klinis memberikan motivasi kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
- e. Meningkatkan kinerja bagi guru untuk pendekatan peserta didik supaya dapat peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Buno

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan dan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2001: 67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”..

Taliziduhu (2003 : 196) mengungkapkan bahwa :

Kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (*task accomplishment*), dari segi *obligation*, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko (konsekuensi)nya.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku atau tanggapan yang menghasilkan sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003, “Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.

Menurut Prawirosentono (1999: 2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Istilah kinerja (*Performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2001 : 67) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut: “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

Dalam suatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau *performance*. Berhasil atau gagalnya kegiatan sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, apabila kinerja organisasi tersebut baik maka dapat berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Sedangkan apabila kinerja organisasi tersebut buruk maka akan berdampak buruk pada citra dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada hal-hal yang menyangkut kinerja, baik kinerja guru maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran

yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan (*ability*) dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan” (Gibson, 1997 : 40).

Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2001 : 67) dengan rumusan sebagai berikut :

1. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa untuk melihat kemampuan seseorang, kita harus memperhatikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Sedangkan untuk mengetahui motivasi seseorang dapat dilakukan melalui sikapnya dalam menghadapi situasi kerja.

Lebih lanjut Mangkunegara (2001 : 67-68) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

kerena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor kemampuan (*ability*) sebagaimana dikemukakan pada pemikiran di atas diperkuat oleh Robbins (1996 : 82-83) yang mengemukakan bahwa :

Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan suatu kegiatan mental, meliputi : kecerdasan, numeris, pemahaman, verbal, kecepatan perseptual, penalaran, visualisasi ruang dan ingatan. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina atau kekuatan fisik, meliputi : kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa yang menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik karyawan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Siagian (2002 : 40) berpendapat bahwa kinerja seseorang dan produktivitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini :

a. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

b. Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

c. Ketepatan Penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, “tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya”. Memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi; dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

3. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Simamora (2004 : 21) yaitu :

- a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Indikator penilaian dengan kinerja guru menurut Depdiknas (2008) dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut Ibrahim dan Sukmadinata (1993: 74) dalam Depdiknas (2008) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai".

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses

pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, dikemukakan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Depdiknas, 2007).

Kompetensi (*competency*) menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik

merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum matapelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta membentuk manusia yang cerdas dan memiliki kemampuan memecahkan masalah membentuk manusia kreatif dan inovatif. Kinerja juga dapat kita katakan adalah proses tindakan (*prakarsa*) yang diambil menurut keputusan bathin perilaku yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko.

Kinerja adalah hasil konerja yang dicapari seseorang atau sekelompokorang dalam satu organisasi prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai. Kinerja guru tentang standar proses adalah bagaimana seharusnya poses pendidikan berlangsung, standar proses diharapkan menjadi pedoman bagi guru dalam pengeolaan pembelajaran, standar proses ini merupakan standar minimal, perencanaan proses ini meliputi kurikulum, silabus, RPP, perbaikan dan pengayaan dan ditambahkan dengan penilaian budaya membanca dan menulis.

Kinerja juga dapat diartikan untuk mengukur hasil satu pekerjaan seseorang dengan mempunyai IQ yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan satu pekerjaan sesuai dengan jabatan pekerja yang dimilikinya dengan pendidikan yang dimilikinya mengerjakan pekerjaan prestasi yang tinggi tepat waktu.

Sehingga kinerja dapat diukur dengan indikator kerja

- a. Hasil yang diharapkan atau yang dicapai.
- b. Mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah.
- c. Menentukan pencapaian hasil kerja.
- d. Menghasilkan standar proses yang berlangsung.
- e. Mengukur hasil pada pekerjaan.
- f. Ketercapaian seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang bagus tepat waktu.
- g. Loyalitas, kesetiaan guru terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapai tujuan organisasi.
- h. Tanggung jawab rasa memiliki dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- i. Keterampilan adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas serta penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2002: 95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti

suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2. Berbagai Teori Motivasi

Dalam bukunya Manullang (2001: 148), dikemukakan empat pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi, keempat pendapat itu adalah:

a. Teori A.H. Maslow seperti yang dikutip Manullang (2001), mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam lima kategori yang di susun menurut prioritas, antara:

1) Kebutuhan badaniyah (*psychological needs*)

Kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, dan lain-lain.

2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.

4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri.

b. Teori Frederick Herzberg yang dijelaskan oleh Manullang, (2001) berpendapat faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.

c. Teori Douglas Mc Gregor, menurut Manullang (2001) mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.

1) Asumsi Teori X

- a) pada umumnya manusia tidak senang bekerja
- b) pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab
- c) pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.

2) Asumsi Teori Y

- a) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
- b) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

d. Teori David Mc Clelland di dalam buku karya Manullang (2001) menyebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri-cirinya:

- 1) Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
- 3) Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- 4) Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Siswanto (1987), unsur-unsur penggerak motivasi adalah prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur, yaitu:

a. Kompensasi dalam bentuk uang

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output kinerja.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

4. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu:

a. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah” yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 2) informasi yang jelas tentang sesuatu hal
- 3) pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu

- 4) persaingan yang sehat
- 5) partisipasi dalam manajemen yang demokratis
- 6) kebanggaan dalam pekerjaan
- 7) uang

b. Motivasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

Menurut Handoko (2001), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas: (a) motivasi intrinsik dan (b) motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik (Internal)

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi intrinsik yang pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan.

1) Tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini :

- a) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- b) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

2) Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan :

- a) Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan.
- b) Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- c) Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status.

3) Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain :

- a) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi.
- b) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir.

b. Motivasi Ekstrinsik (Eksternal)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan yang terbentuk mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

1) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu. Indikatornya yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan dalam menyelesaikan tugas.

3) Keamanan

Keamanan adalah hal yang paling penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut.

Indikatornya antara lain :

- a) Mendapatkan perlindungan asuransi dari perusahaan.
- b) Setiap pekerjaan berat yang diberikan selalu memenuhi standar keamanan.
- c) Sistem keamanan 24 jam yang memenuhi standar keamanan nasional.
- d) Ruang perawatan bagi pegawai yang mendadak sakit.
- e) Pengecekan alat transportasi sebelum beroperasi.

4) Hubungan

Hubungan yang dimaksud disini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikatornya antara lain :

- a) Mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.
- b) Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.
- c) Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan (Handoko 2001).

5. Berbagai Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi

Menurut Lyman Porter dan Raymond Mices dalam Manullang (2001), ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu:

- a. Ciri-ciri pribadi seseorang (*personal characteristic*)
- b. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
- c. Lingkungan kerja (*work situation* dan *characteristic*)

Sumber lain dalam Manullang (2001) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor seperti halnya:

- a. Individu dengan segala unsur
- b. Situasi dimana individu bekerja
- c. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- d. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
- e. Proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.

- f. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegahiraan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan. Motivasi merupakan satu unsur penggerak yang dapat dijadikan untuk ketercapaian pekerjaan dengan baik dan berprestasi.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti 2007:167). Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2007:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan

sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Rivai (2005:444) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Irmim (2004:7) disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- a. Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan ketertiban.
- b. Perasaan rishi atau merasa malu dan berdosa kalau melakukan perbuatan yang menyimpang.
- c. Sikap tahu untuk membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan yang boleh dilakukan dan tidak pantas dilakukan.
- d. Merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

- e. Pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai sistem aturan perilaku norma, kriteria dan standar sehingga dapat mengontrol perilaku dapat mengontrol perilaku sehari-hari.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. **Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Guntur (1996: 34 – 35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

- a. **Disiplin waktu**

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. **Disiplin peraturan**

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan memiliki arti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta

ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Handoko (2001: 208) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan perturan yang ditetapkan. Dalam disiplin preventif dimaksudkan bahwa organisasi mempunyai sebuah upaya menciptakan suatu iklim kerja untuk dijadikan sebagai aturan yang harus dijalankan semua anggota organisasi bukan dengan paksaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin ini biasanya berbentuk sanksi dari pelanggaran dari aturan yang dibuat. Atau dengan kata lain peringatan atau hukuman untuk mengarahkan pegawai ke disiplin yang

sebenarnya. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut

- 1) Untuk menghindari pelanggaran
- 2) Untuk menghalangi para pegawai (karyawan) yang lain melakukan kegiatan atau kesalahan yang sama
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok konsisten dan efektif

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberika hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada anggota mengambil tindakan korektif sebelum mukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan untuk manajer memberikan anggota kesempatan memperbaiki kesalahan.

Menurut Kelman (Sudrajat; 2008:) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan. Sebaliknya, jika pimpinan atau pengawas tidak ada di tempat, maka disiplin kerja tidak tampak.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat

identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka perilaku disiplin akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya, dalam situasi yang sepi di tengah malam hari, ketika lampu merah menyala maka si sopir tetap berhenti.

3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan integrasi dari sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Sudrajat; 2008) adalah interaksi dari faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagai penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam bentuk perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif. Konsisten adalah menerapkan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan tidak membedakan. Bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. Keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Menurut Saydam (2000:202) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Nitisemito (2001: 214) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai
Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.
- c. Kesejahteraan. Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.
- d. Ancaman. Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.
- e. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah disiplin kerja guru merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja guru dan motivasi guru. Tanpa disiplin kerja sulit

mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru semakin tinggi prestasi kerjanya. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak.

Pada dunia pendidikan dari organisasi sekolah lembaga pendidikan sendiri juga berperan dalam mengelola guru mematuhi segala peraturan. Norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sekolah/lembaga pendidikan sehingga para pengajar bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibaun, 2007: 193). Menurut Peraturan Pemerintah R.I Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu sekolah/lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para guru dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja

tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Hal itu dimaksudkan agar para guru bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Daryati (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Rantau Pandan. Dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t pada taraf kesalahan 5 % diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) motivasi berpengaruh langsung negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan. Adapun pengaruh tidak langsungnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pada guru-guru PNS berpengaruh positif sedangkan pada guru-guru NON PNS berpengaruh negatif, (2) iklim organisasi berpengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS di SMP Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk guru-guru NON PNS iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS maupun NON PNS di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan, (4) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMP Negeri di wilayah Kecamatan Rauntau Pandan, (5) kepuasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap kinerja guru-guru PNS SMP Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk guru-guru NON PNS kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Zahara (2010) melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai sehingga tercapainya kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemungkinan ada model atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor insentif dan kepuasan kerja.
3. Parhusip (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak iklim organisasi dan motivasi kerja serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Akademi Pariwisata Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Akademi Pariwisata Medan, disusul dengan budaya organisasi, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
4. Rismawati (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara empiris variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai

pengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Medan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja dosen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Medan. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Medan adalah variabel motivasi kerja.

5. Pintubatu (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada pemerintah kabupaten tapanuli tengah yang membidangi program dan pelaporan dengan jumlah sampel berjumlah 64 orang responden dimana pada setiap SKPD mempunyai satu bidang program dan satu atau lebih sub bidang pelaporan, data, perencanaan, dokumentasi dan evaluasi (yang berhubungan dengan pelaporan). Dari hasil analisis deskriptif terbukti disiplin, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

E. Kerangka Berpikir

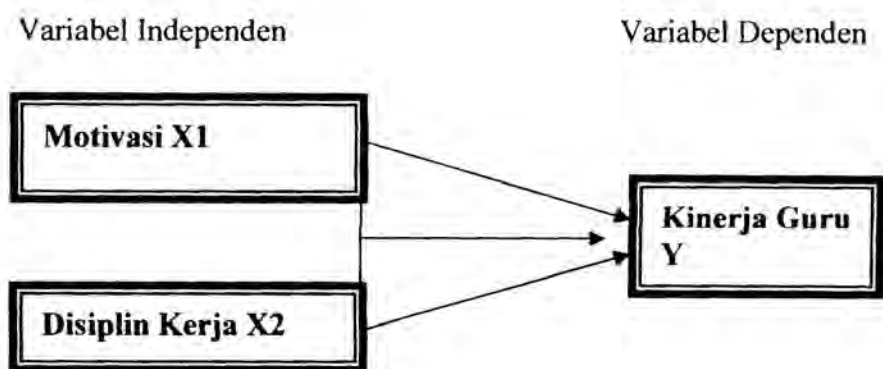
Guru adalah unsur utama dalam suatu proses pendidikan. Guru berada dalam front terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan. Dalam proses pembelajaran tersebut, peserta didik akan memperoleh banyak ilmu pengetahuan, pengalaman

belajar, dan hubungan sosial dengan sesama, Untuk mencapai tujuan pendidikan yakni memperoleh perubahan baik dari segi kognitif. Efektif maupun psikomotorik siswa dalam berperilaku menuju yang lebih baik.

Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri-sendiri juga dari orang lain atau lingkungan luar. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja guru ini adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di sekolah,

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, dengan motivasi ini bahwa guru mempunyai semangat/dorongan yang menggerakannya dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Selain itu, peningkatan kesejahteraan guru melalui pemberian disiplin kerja dalam kaitannya dengan sertifikasi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja profesional guru. Hal ini harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan gambaran yang sudah dijelaskan, maka kerangka teori penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Teori

F. Hipotesis Penelitian

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- X1 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo
- X2 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
- Y : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara motivasi, disiplin kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul mudah diikuti (Sugiyono, 2008).

Penelitian *causal explanatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Metode penelitian penjelasan ini juga bertujuan untuk memberikan suatu gambaran/deskripsi dalam uraiannya untuk menghasilkan *construck* atas suatu fenomena yang didasarkan atas model-model hubungan yang diturunkan dari model teoritik. Untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat maka setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis kemudian harus dilanjutkan dengan pengujian model hubungan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Maret 2014.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri dalam wilayah Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo dari 12 SMP Negeri dengan jumlah 159 orang.

2. Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, terdapat bermacam-macam cara yang dikemukakan para ahli. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dimana sampel diambil secara acak pada berbagai unit kerja berdasarkan proporsi jumlah sampel pada masing-masing unit kerja. Penentuan jumlah sampel guru pada 12 SD Negeri di Kecamatan Rantau Pandan berdasarkan proporsinya masing-masing yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penentuan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Proposal Sampel	Dibulatkan
1.	SMP Negeri 1	35	$25\% \times 35 = 8,75$	9
2.	SMP Negeri 2	32	$25\% \times 32 = 8$	8
3.	SMP Negeri 3	33	$25\% \times 33 = 8,25$	8
4.	SMP Negeri 4	36	$25\% \times 36 = 9$	9
Jumlah Populasi		136		34

Berdasarkan tabel di atas, maka jumlah sample yang digunakan yaitu sebanyak 34 orang dengan rincian : 9 orang dari SMP Negeri 1, 8 orang dari SMP Negeri 2, 8 orang dari SMP Negeri 3 dan 9 orang dari SMP Negeri 4.

D. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Definisi operasional variabel penelitian digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Skala ukur
1.	Kinerja Guru (Y)	Prestasi, hasil kerja atas dasar kemampuan/ kecakapan, usaha dan kesempatan yang disumbangkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif 3. Penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008) 	Interval
2.	Motivasi (X_1)	Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi Intrinsik <ol style="list-style-type: none"> a. Tanggung Jawab b. Pengakuan c. Pengembangan Motivasi Ekstrinsik <ol style="list-style-type: none"> a. Insentif & Punsihment b. Lingkungan Kerja c. Keamanan d. Hubungan 	Interval
4.	Disiplin Kerja (X_2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> Disiplin Waktu <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap jam kerja 3. Pelaksanaan tugas tepat waktu Disiplin Peraturan <ol style="list-style-type: none"> 4. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan 5. Taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan 6. Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam 	Interval

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Skala ukur
			Disiplin Tanggung Jawab 7. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya 8. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	

E. Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan terhadap responden penelitian.

1. Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu kinerja pegawai. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal (Umar, 2008:70-71). Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran yaitu:

- a. TS = Tidak Setuju, diberi bobot 1
- b. KS = Kurang Setuju, diberi bobot 2
- c. Rg = Netral diberi, bobot 3
- d. S = Setuju diberi, bobot 4
- e. SS = Sangat Setuju, diberi bobot 5

Menurut Umar (2008:70-71) Untuk penyusunan angket dari masing-masing variabel dilaksanakan dengan menggunakan tahapan-tahapan berikut :

- a. Tentukan variabel-variabel yang terpakai dalam penelitian. Variabel-variabel ini dapat tercermin pada judul penelitian.
- b. Variabel-variabel tadi dicarikan jabarannya dalam subvariabel yang diketahui dari teori atau penelitian terdahulu.
- c. Subvariabel dicarikan jabarannya dalam bentuk indikator-indikator, jika ada.
- d. Indikator dicarikan jabarannya dalam bentuk subindikator, juga jika ada.
- e. Lalu, jika subindikator masih dapat dibagi lagi menjadi komponen terkecil, maka komponen ini dijadikan sebagai butir-butir pertanyaan. Seberapa detail proses penjabaran suatu variabel diurai, tergantung dari seberapa luas dan dalam penelitian akan dilakukan. Selanjutnya pertanyaan-pertanyaan sebaiknya tersusun menurut hierarkinya agar mudah dipakai dalam analisis berikutnya.
- f. Seluruh butir-butir pertanyaan yang telah selesai yang telah ditentukan pada gilirannya akan ditempatkan pada lembaran instrumen seperti angket (kuesioner). Agar responden dapat mengisi dengan baik, yang ditandai dengan kecilnya ketergantungan pada peneliti dalam mengisi angket, buatlah angket yang seinformatif mungkin.

Agar responden mudah memahami butir-butir pernyataan dalam angket, maka dalam penyusunan angket tetap memperhatikan kemudahan pengisian, yaitu dengan cara menghindari pernyataan-pernyataan yang meragukan responden, menghindari kata-kata yang terlalu abstrak dan tidak menggunakan kata-kata yang menimbulkan rasa curiga dan empati.

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum disebarakan kepada responden penelitian, dilakukan uji coba kuesioner penelitian dengan menyebarkan kepada responden uji coba diluar sampel penelitian yang terdiri dari 10 responden.

Lampiran 1 Kuensioner penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo

Variabel : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Nama : Mulyanis

NIM : 016 752738

Teori Validitas

No	Variabel	Dimensi	Sub Variabel/Indikator	Nomor Item
1	Disiplin Kerja (X ₁)	1. Disiplin waktu	1. Kehadiran	1
			2. Kepatuhan terhadap jam kerja	2
			3. Pelaksanaan tugas tepat waktu	3
		2. Disiplin peraturan	4. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan	4
			5. Taat dan patuh terhadap peraturan yang diterapkan	5
			6. Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam	6
1. Disiplin tanggung jawab	7. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	7		
	8. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	8		
2	Motivasi (X ₂)	Motivasi intrinsik	1. Tanggung jawab	1-3
			2. Pengakuan	3-5
			3. Pengembangan	6-8
		Motivasi ekstrinsik	1. Insentif & Punsihment	9-14
			2. Lingkungan kerja	15-21
			3. Keamanan	22-23
4. Hubungan	24-27			

3	Kinerja Guru (Y)	-	1 Perencanaan pembelajaran 2 Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif 3 Penilaian pembelajaran	1-4 5-10 12-14
---	------------------	---	--	----------------------

a. Uji validitas

Menurut Priyatno (2008:16) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen motivasi :

Tabel 3.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas
Kuesioner Motivasi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,684	0,632	Valid	15	0,683	0,632	Valid
2	0,717	0,632	Valid	16	0,714	0,632	Valid
3	0,706	0,632	Valid	17	0,641	0,632	Valid
4	0,690	0,632	Valid	18	0,701	0,632	Valid
5	0,717	0,632	Valid	19	0,728	0,632	Valid
6	0,690	0,632	Valid	20	0,683	0,632	Valid
7	0,780	0,632	Valid	21	0,882	0,632	Valid
8	0,728	0,632	Valid	22	0,683	0,632	Valid
9	0,706	0,632	Valid	23	0,901	0,632	Valid
10	0,780	0,632	Valid	24	0,717	0,632	Valid
11	0,054	0,632	Tidak Valid	28	0,860	0,632	Valid
12	0,901	0,632	Valid	29	0,662	0,632	Valid
13	0,666	0,632	Valid	30	0,717	0,632	Valid
14	0,683	0,632	Valid	30	0,847	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa 1 item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel motivasi, sedangkan sisanya sebanyak 26 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai sebagai alat pengumpulan data motivasi.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja:

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,933	0,632	Valid
2	0,951	0,632	Valid
3	0,900	0,632	Valid
4	0,716	0,632	Valid
5	0,929	0,632	Valid
6	0,900	0,632	Valid
7	0,933	0,632	Valid
8	0,754	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Berdasarkan hasil uji validitas, sebanyak 8 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data disiplin kerja.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kinerja guru selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja guru :

Tabel 3.5
Rangkuman Hasil Uji Validitas
Kuesioner Kinerja Guru

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,857	0,632	Valid
2	0,651	0,632	Valid
3	0,785	0,632	Valid
4	0,762	0,632	Valid
5	0,723	0,632	Valid
6	0,707	0,632	Valid
7	0,884	0,632	Valid
8	0,857	0,632	Valid
9	0,857	0,632	Valid
10	0,748	0,632	Valid
11	0,874	0,632	Valid
12	0,884	0,632	Valid
13	0,723	0,632	Valid
14	0,658	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dari alat. Uji reliabilitas digunakan untuk

mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dwi Priyatno, 2008:25). Dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*) karena metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala.

Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dikatakan reliabel (Arikunto, 2002: 177). Perhitungan uji reliabilitas kuesioner motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Motivasi	0,960	0,632	Reliabel
Disiplin Kerja	0,951	0,632	Reliabel
Kinerja Guru	0,950	0,632	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Pada variabel motivasi, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,960, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r* produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel motivasi.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,951, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r* produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel disiplin kerja.

Dapat juga dilihat, pada variabel kinerja guru diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,950, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r* produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja guru. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dari seluruh variabel penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

B. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

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

Dimana:

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

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

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

Interval Prosentase (%)	Kriteria
81 – 100	Sangat Tinggi/Baik Sekali
61 – 80	Tinggi/Baik
41 – 60	Cukup
21 – 40	Rendah/Kurang Baik
0 – 20	Sangat Rendah/Buruk

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi, karena data yang digunakan bukan data time series yaitu data yang digunakan hanya data satu tahun (Ghozali, 2005).

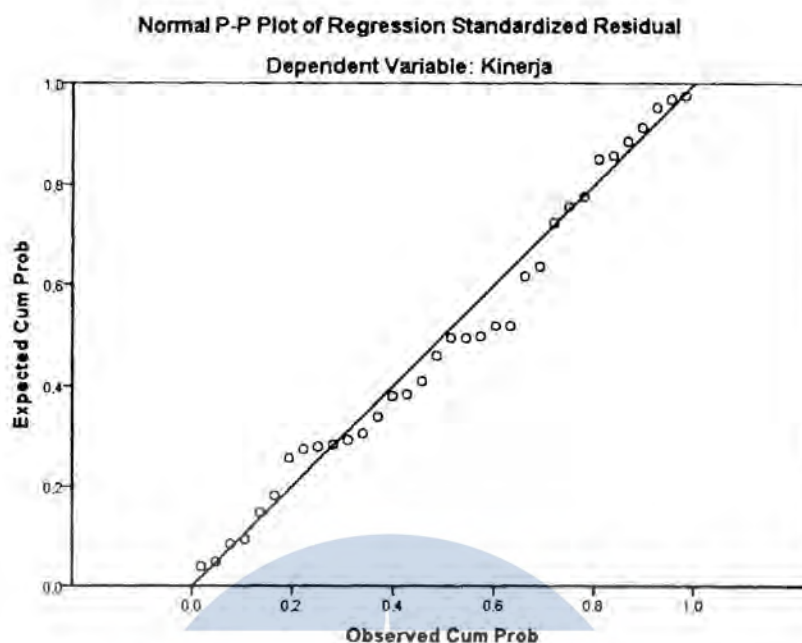
a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan Normal *P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

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

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

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear berganda mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya. Parameter yang dapat ditengarai dari multikolinearitas adalah biasanya regresi mempunyai persamaan dengan nilai R^2 yang tinggi, F hitung tinggi, dan banyak variabel independen yang tidak signifikan. Penelitian yang mengandung multikolinearitas akan berpengaruh terhadap hasil penelitian tersebut menjadi tidak berfungsi.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinieritas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati (2003) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi olinearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

Tabel 3.8
Hasil Uji Multikolinieritas

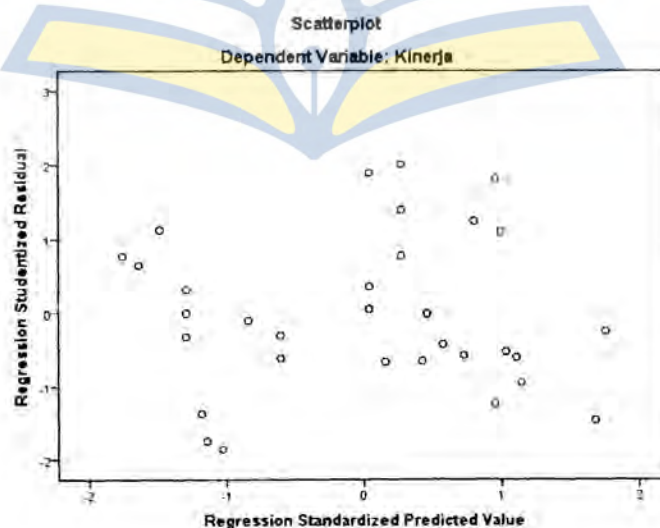
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,735	1,360
	X2	,735	1,360

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinieritas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih kecil dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel motivasi 1,360 selanjutnya nilai VIF untuk variabel disiplin kerja 1,360. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada keempat variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan pengujian terhadap semua sampel yang ada kemudian lakukan dengan uji grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode grafik dengan menggunakan plot pada regresi. Metode grafik dengan menggunakan nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}) untuk melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *scatterplot* antara S_{resid} dan Z_{pred} jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 3.2
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 17.00*. Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan 2 variabel independen terdiri atas motivasi dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru
- a = Nilai intercept/constant
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Disiplin kerja

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja)

terhadap terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara keseluruhan (Sugiyanto, 1995:17). Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan *F-value* yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* yang ditetapkan.

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian hipotesis yaitu apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai r^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangi variabel independen. Tapi, karena r^2 mengandung kelemahan mendasar di mana adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu, pada penelitian ini yang digunakan *adjusted R²* berkisar antar nol dan satu. Jika nilai *adjusted R²* makin mendekati satu maka makin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya.

BAB IV

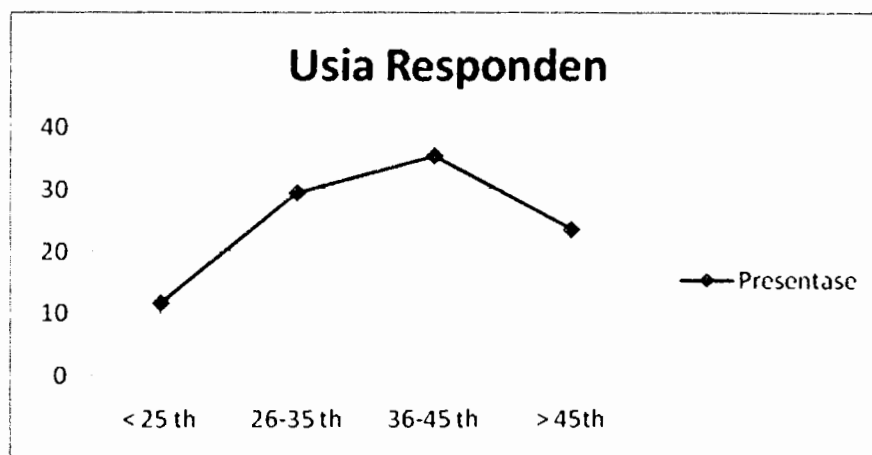
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Demografi Responden

Berikut ini adalah data demografi di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo yang terdiri dari : usia responden, status perkawinan, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden. Untuk lebih jelasnya lagi tentang demografi responden yaitu sebagai berikut :

1. Usia Responden

Semakin bertambahnya usia, maka semakin bertambah pula pengalaman mengajar guru yang tentunya akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Knoers dan Haditono (2004) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Berikut ini adalah gambaran tentang usia responden yaitu sebagai berikut :

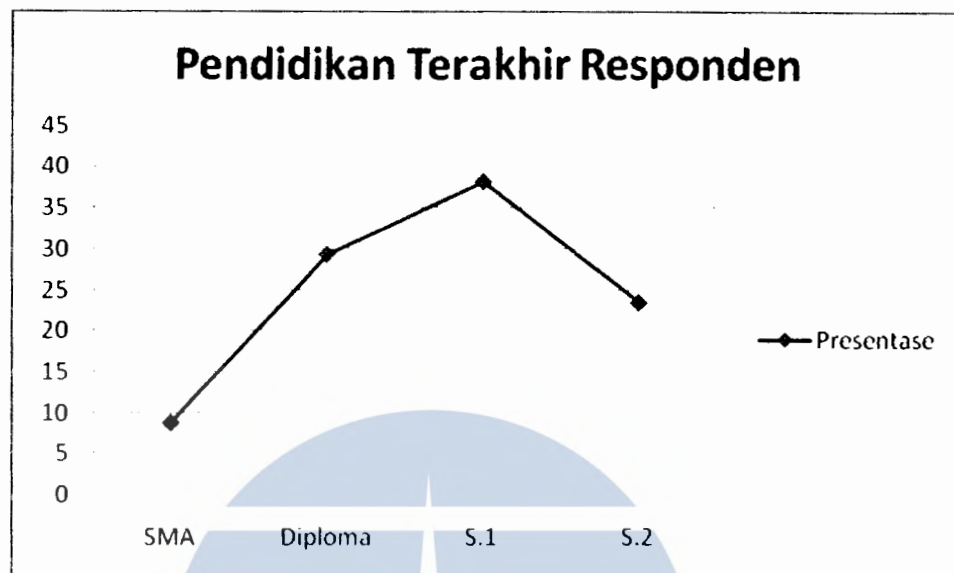


Dari tabel di atas diketahui bahwa dari jumlah keseluruhan yaitu 34 responden yang diteliti, kebanyakan berusia lebih dari 36-45 tahun yaitu sebanyak 12 responden (35,29%). Usia sekitar 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 10 responden (29,41%). Selanjutnya usia sekitar lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 8 responden (23,53%). Dan sisanya hanya 4 responden (11,76%) yaitu sekitar usia kurang dari 25 tahun dari jumlah keseluruhan responden.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Salah satu syarat penting dalam rangka meningkatkan peran serta guru dalam dunia pendidikan adalah tingkat pendidikan guru sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja guru. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan”. Tingkat pendidikan dilihat dari jenjang

pendidikan terakhir yang ditamatkan. Berikut adalah deskripsi mengenai pendidikan terakhir responden.



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 13 responden (38,24%) pendidikan terakhirnya adalah S1, selanjutnya responden yang pendidikan terakhirnya Diploma yaitu sebanyak 10 responden (29,41%). Dan pendidikan terakhirnya S2 yaitu sebanyak 8 responden (23,53%). Sisanya, hanya 3 responden (8,82%) yang berpendidikan terakhir SMA.

3. Jenis Kelamin Responden

Perbedaan gender dianggap sebagai faktor yang ikut mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Faktor gender memang berhubungan dengan aspek-aspek tertentu dari sosiometrik. Guru perempuan lebih menonjol dalam aspek simpatik dan penerimaannya terhadap orang lain, sementara guru laki-laki lebih menonjol dalam aspek sosiabilitas. Implikasinya, bahwa seorang guru cukup memiliki kompetensi sosial yang "sedang". Gambaran tentang jenis kelamin guru yang menjadi responden adalah

sebagai berikut : jenis kelamin responden pria sebanyak 14 (41,18%) dan jumlah responden wanita yaitu sebanyak 20 (58,82%) dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi jumlah responden pria dan wanita relatif seimbang dari keseluruhan responden yang menjadi sampel penelitian.

B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

Data mengenai motivasi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 26 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Jawaban responden tentang motivasi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Mengenai Motivasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	294	1470	33,26
2	Setuju	550	2200	62,22
3	Ragu-ragu	39	117	4,41
4	Tidak Setuju	1	2	0,11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		884	3789	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang motivasi tergolong baik sekali dengan jumlah jawaban setuju dari 26 item pertanyaan mencapai 550 dengan skor 2200. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 62,22% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 294 dengan skor 1470 dan persentase 33,26%. Dari 34 responden yang menjawab 26 item pertanyaan mengenai motivasi, jawaban ragu-ragu sebanyak 39 jawaban (4,41%), jawaban

tidak setuju sebanyak 1 jawaban (0,11%) dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang motivasi sudah tergolong baik sekali. Hal ini dilihat dari persentase skor total tanggapan responden dalam menilai motivasi sebesar 85,72%.

Pengumpulan data variabel motivasi menggunakan kuesioner yang terdiri dari 2 (dua) dimensi pengukuran yaitu motivasi intrinsik yang merupakan motivasi yang datang dari individu pegawai dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar individu responden. Gambaran mengenai jawaban responden pada setiap dimensi pengukuran motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Data mengenai motivasi intrinsik dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Jawaban responden tentang motivasi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi Intrinsik

No	Indikator	No Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Tanggung Jawab	1	18	16	0	0	0	154	90,59	Sangat Tinggi
		2	19	15	0	0	0	155	91,18	Sangat Tinggi
		3	7	23	4	0	0	139	81,76	Sangat Tinggi
		Jumlah	44	54	4	0	0	448	87,84	Sangat Tinggi
2	Pengakuan	4	13	20	1	0	0	148	87,06	Sangat Tinggi
		5	15	19	0	0	0	151	88,82	Sangat Tinggi
		6	9	25	0	0	0	145	85,29	Sangat Tinggi
		Jumlah	37	64	1	0	0	444	87,06	Sangat Tinggi
3	Pengembangan	7	13	20	1	0	0	148	87,06	Sangat Tinggi
		8	11	17	5	1	0	140	82,35	Sangat Tinggi
		9	9	24	1	0	0	144	84,71	Sangat Tinggi
		10	1	33	0	0	0	137	80,59	Sangat Tinggi
		Jumlah	34	94	7	1	0	569	83,68	Sangat Tinggi
Jumlah			115	212	12	1	0	1461	85,94	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik pegawai secara keseluruhan sangat tinggi dengan persentase 85,94%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, tidak ada item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong tinggi.

b. Motivasi ekstrinsik

Data mengenai motivasi ekstrinsik dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan 4 indikator, yaitu insentif dan punishment, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan. Secara keseluruhan, kuesioner pada dimensi motivasi ekstrinsik terdiri dari 19 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Jawaban responden mengenai gambaran motivasi ekstrinsik yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17
Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi Ekstrinsik

No	Indikator	No Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Insentif & Punishment	11	1	33	0	0	0	137	80,59	Sangat Tinggi
		12	7	22	5	0	0	138	81,18	Sangat Tinggi
		13	9	16	9	0	0	136	80,00	Tinggi
		14	10	22	2	0	0	144	84,71	Sangat Tinggi
		Jumlah	27	93	16	0	0	555	81,62	Sangat Tinggi
2	Lingkungan Kerja	15	14	19	1	0	0	149	87,65	Sangat Tinggi
		16	8	26	0	0	0	144	84,71	Sangat Tinggi
		17	6	27	1	0	0	141	82,94	Sangat Tinggi
		18	10	22	2	0	0	144	84,71	Sangat Tinggi
		19	13	21	0	0	0	149	87,65	Sangat Tinggi
		Jumlah	51	115	4	0	0	727	85,53	Sangat Tinggi
3	Keaaaamanan	20	14	19	1	0	0	149	87,65	Sangat Tinggi
		21	12	21	1	0	0	147	86,47	Sangat Tinggi
		Jumlah	26	40	2	0	0	296	87,06	Sangat Tinggi
4	Hubungan	22	14	20	0	0	0	150	88,24	Sangat Tinggi
		23	15	19	0	0	0	151	88,82	Sangat Tinggi
		24	14	18	2	0	0	148	87,06	Sangat Tinggi
		25	13	21	0	0	0	149	87,65	Sangat Tinggi
		26	13	21	0	0	0	149	87,65	Sangat Tinggi
		Jumlah	69	99	2	0	0	747	87,88	Sangat Tinggi
Jumlah			173	347	24	0	0	2325	85,48	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan motivasi ekstrinsik pegawai tergolong sangat tinggi dengan persentase 85,48%. Dilihat dari jawaban kuesioner pada setiap indikator, terdapat sebanyak 1 item pernyataan dengan kriteria tinggi dengan persentase dibawah 80%, sedangkan sisanya sebanyak 15 item pernyataan menunjukkan kriteria motivasi ekstrinsik pegawai sangat tinggi.

2. Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 8 item pertanyaan dan 2 dimensi pengukuran yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Jawaban responden tentang disiplin kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Mengenai Disiplin Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	38	190	13,97
2	Setuju	198	792	72,79
3	Ragu-ragu	36	108	13,24
4	Tidak Setuju	0	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		272	1090	100
Nilai Indeks Maksimum			1360	
Persentase Skor Total			80,15	
Kategori			Sangat Tinggi	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 1090. Total frekuensi jawaban responden terhadap 8 item pertanyaan mengenai disiplin kerja yaitu sebanyak 272 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 1360. Semakin

banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa disiplin kerja semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa disiplin kerja tergolong Baik Sekali dengan jumlah jawaban setuju dari 8 item pertanyaan mencapai 198 dengan skor 792. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 72,79% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 38 dengan skor 190 dan persentase 13,97%. Dari 34 responden yang menjawab 8 item pertanyaan mengenai disiplin kerja, jawaban ragu-ragu sebanyak 36 jawaban (13,24%), dan tidak ada jawaban tidak setuju sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tergolong Baik. Hal ini dilihat dari persentase skor total dalam menilai variabel disiplin kerja sebesar 80,15%.

Gambaran mengenai jawaban responden pada setiap dimensi pengukuran disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden pada Dimensi Disiplin Kerja

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Disiplin Waktu	1	4	27	3	0	0	137	80,59	Sangat Tinggi
		2	3	26	5	0	0	134	78,82	Tinggi
		3	6	24	4	0	0	138	81,18	Sangat Tinggi
		Jumlah	13	77	12	0	0	409	80,20	Sangat Tinggi
2	Disiplin Peraturan	4	3	26	5	0	0	134	78,82	Tinggi
		5	7	22	5	0	0	138	81,18	Sangat Tinggi
		6	6	28	0	0	0	142	83,53	Sangat Tinggi
		Jumlah	16	76	10	0	0	414	81,18	Sangat Tinggi
3	Disiplin Tanggung Jawab	7	5	25	4	0	0	137	80,59	Sangat Tinggi
		8	4	20	10	0	0	130	76,47	Tinggi
		Jumlah	9	45	14	0	0	267	78,53	Tinggi
Jumlah			38	198	36	0	0	1090	80,15	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja fisik secara keseluruhan Baik dengan persentase 80,15%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, terdapat sebanyak 3 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong tinggi dengan persentase skor di bawah 80%. Sisanya sebanyak 5 item pernyataan menunjukkan persentase skor sangat tinggi di atas 80%.

3. Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data responden, dapat diketahui frekuensi jawaban responden mengenai kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	113	565	23,74
2	Setuju	311	1244	65,34
3	Ragu-ragu	50	150	10,50
4	Tidak Setuju	2	4	0,42
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		476	1963	100
Nilai Indeks Maksimum			2380	
Persentase Skor Total			82,48	
Kategori			Baik Sekali	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 1963. Total frekuensi jawaban responden terhadap 14 item pertanyaan mengenai kinerja guru yaitu sebanyak 476 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 2380. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa kinerja guru semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa jumlah jawaban sangat setuju dari 14 item pertanyaan mencapai 113 dengan skor 565, sedangkan jumlah

jawaban setuju sebesar 311 dengan skor 1244. Hal ini berarti total jawaban sangat setuju mencapai jumlah 23,747% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden, sedangkan jawaban setuju dengan persentase 65,34% dari jumlah seluruh jawaban responden. Dari jawaban responden yang menjawab 14 item pertanyaan mengenai kinerja guru, jumlah jawaban ragu-ragu sebanyak 50 jawaban (10,50%), jumlah jawaban tidak setuju sebanyak 2 jawaban (0,42%) dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sudah tergolong baik, hal ini terlihat dari persentase skor jawaban responden dalam menilai variabel kinerja guru sebesar 82,48%.

Pengumpulan data variabel kinerja guru menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 indikator penilaian kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran. Gambaran mengenai jawaban responden pada setiap indikator pengukuran kinerja guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru

No	Indikator	No Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Perencanaan Pembelajaran	1	10	19	5	0	0	141	82,94	Baik
		2	9	21	4	0	0	141	82,94	Baik
		3	7	24	3	0	0	140	82,35	Baik
		4	12	18	4	0	0	144	84,71	Sangat Baik
		Jumlah	38	82	16	0	0	566	83,24	Baik
2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif	5	8	23	3	0	0	141	82,94	Baik
		6	5	23	6	0	0	135	79,41	Baik
		7	7	23	4	0	0	139	81,76	Baik
		8	4	26	4	0	0	136	80,00	Baik
		9	8	22	4	0	0	140	82,35	Baik
		10	7	23	4	0	0	139	81,76	Baik
		Jumlah	39	140	25	0	0	830	81,37	Baik
3	Penilaian Pembelajaran	11	8	22	2	2	0	138	81,18	Baik
		12	7	25	2	0	0	141	82,94	Baik
		13	10	22	2	0	0	144	84,71	Sangat Baik
		14	11	20	3	0	0	144	84,71	Sangat Baik
		Jumlah	36	89	9	2	0	567	83,38	Baik
Jumlah			113	311	50	2	0	1963	82,48	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan pada variabel kinerja guru, guru memiliki kinerja yang baik dengan persentase sebesar 82,48%. Dilihat dari jawaban pada setiap item pertanyaan, 3 item pertanyaan dengan kriteriai sangat tinggi dan hanya 1 item dengan kriteria baik..

C. Hasil Analisis Data

4.2.1 Koefisien Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat berupa kinerja guru dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	
	B	Std. Error
(Constant)	-17,272	15,238
Motivasi	0,328	0,130
Disiplin kerja	1,200	0,507

Variabel Dependen: Kinerja Guru

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = -17,272$, sedangkan koefisien variabel motivasi sebesar 0,328, sedangkan koefisien variabel disiplin kerja yaitu sebesar 1,200. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -17,272 + 0,328 X_1 + 1,2 X_2$$

Koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar 0,328, hal ini berarti bahwa setiap 1 % peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,328% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sedangkan koefisien variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 1,200, hal ini memperlihatkan bahwa setiap 1 % peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,2% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.2.2 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,443	,407	3,308

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,443. Hal ini berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar $0,443 \times 100\% = 44,3\%$. Sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan

disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.6, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tabel 4.6
Hasil Uji t

Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}
(Constant)	-1,133	,266
motivasi (X_1)	2,522	,017
Disiplin kerja (X_2)	2,367	,024
Variabel: Dependen Kinerja Guru (Y)		

a. Pengujian koefisien regresi motivasi

Pada variabel motivasi (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 2,522, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,035. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengujian koefisien regresi disiplin kerja

Pada variabel disiplin kerja (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 2,367, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,035. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,346	2	134,673	12,305	,000 ^a
Residual	339,272	31	10,944		
Total	608,618	33			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,305, sedangkan F_{tabel} sebesar 1,811, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

3.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai t_{hitung} pada pengujian hipotesis penelitian sebesar 2,522, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 1 = 33$ sebesar 2,035, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dilihat dari nilai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh motivasi sebesar 0,328, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan motivasi akan

meningkatkan kinerja guru sebesar 0,328%. Semakin baik motivasi kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Jika guru memiliki motivasi yang baik maka guru lebih bersemangat untuk melaksanakan tugasnya mengajar di sekolah. Selain itu, guru yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki rasa tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih tinggi daripada guru dengan motivasi yang rendah.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh Daryati (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Rantau Pandan. Dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t pada taraf kesalahan 5 % diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) motivasi berpengaruh langsung negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMP Negeri di wilayah Kecamatan Rantau Pandan. Adapun pengaruh tidak langsungnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pada guru-guru PNS berpengaruh positif sedangkan pada guru-guru NON PNS berpengaruh negatif, (2) iklim terhadap kinerja guru-guru PNS di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan , sedangkan untuk guru-guru NON PNS iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS maupun NON PNS di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan, (4) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan, (5) kepuasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS SMP Negeri di wilayah Kecamatan Rantau Pandan, sedangkan untuk guru-guru NON PNS kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahara (2010) melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai sehingga tercapainya kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemungkinan ada model atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor insentif dan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Parhusip (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Akademi Pariwisata Medan, disusul dengan budaya organisasi, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Rismawati (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja, guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan tercapai tujuan dari tugasnya sebagai tenaga pendidik. Guru dengan motivasi yang tinggi memiliki dorongan yang kuat untuk mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugasnya mengajar di sekolah. Dengan penerapan segenap kemampuan tersebut, tentunya akan meningkatkan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Amirullah dkk (2002: 146), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Peningkatan motivasi kerja guru dilakukan melalui individu guru itu sendiri dengan peningkatan motivasi intrinsik guru berupa tanggung jawab guru terhadap pelaksanaan tugasnya, pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai, dan pengembangan atas karirnya. Selain itu, motivasi ekstrinsik juga ikut mempengaruhi kinerja guru melalui pemberian insentif atau penghargaan terhadap guru yang berprestasi, lingkungan kerja yang nyaman, keamanan yang dirasakan guru pada saat mengajar dan hubungan antar personal di lingkungan sekolah. Dengan faktor-faktor motivasi tersebut, akan membuat guru lebih termotivasi dalam mengajar sekaligus meningkatkan kinerjanya.

3.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,367, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,035, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai koefisien regresi variabel disiplin

kerja yaitu sebesar 1,2, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,2%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pintubatu (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada pemerintah kabupaten tapanuli tengah yang membidangi program dan pelaporan dengan jumlah sampel berjumlah 64 orang responden dimana pada setiap SKPD mempunyai satu bidang program dan satu atau lebih sub bidang pelaporan, data, perencanaan, dokumentasi dan evaluasi (yang berhubungan dengan pelaporan). Dari hasil analisis deskriptif terbukti disiplin, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zahara (2010) melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai sehingga tercapainya kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemungkinan ada model atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor insentif dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini telah dibuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Hasibuan (2007:193) yang menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Dengan tingkat kedisiplinan yang dikarenakan oleh kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengerjakan semua tugasnya, hasil kerja yang dilakukan akan menjadi lebih baik dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.3.3 Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai F_{hitung} hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji F. Nilai F_{hitung} yang dihasilkan yaitu sebesar 12,305, sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 1,811, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Besarnya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu sebesar 51,9%, dimana sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, telah digambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat guru lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga ikut mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dengan disiplin kerja yang tinggi, guru akan lebih maka guru akan memiliki kesediaan dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya dan selalu hadir pada setiap jam kerja yang akan meningkatkan kinerjanya..



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian telah dibuktikan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja, guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan tercapai tujuan dari tugasnya sebagai tenaga didik. Guru dengan motivasi yang tinggi memiliki dorongan yang kuat untuk mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugasnya mengajar disekolah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo dengan besarnya pengaruh sebesar 51,9%, dimana sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupten Bungo supaya meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dan disiplin kerja yang baik untuk peningkatan guru mengajar disekolah.
2. Bagi SMPN se Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo supaya selalu mempertahankan kinerja guru dengan memberikan motivasi terhadap guru baik motivasi instink maupun entersik bagi guru supaya peningkatan kualitas kinerjanya di SMPN se Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
3. Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo supaya selalu mempertahankan kinerja guru dan memperhatikan motivasinya sehingga memberikan kenyamanan bagi guru untuk melaksanakan tugasnya.
4. Bagi SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo supaya selalu memperhatikan disiplin kerja, akan tumbuh kesadaran dan kesediaan bagi guru untuk melaksanakan kerja dengan sebaik-baiknya dan mematuhi peraturan yang berlaku.
5. Bagi guru supaya meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran di SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
6. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang berhubungan dengan kinerja guru, motivasi dan disiplin kerja terutama guru pada SMPN se Kecamatan Rantau Pandan Kebupaten Bungo supaya anak didik tamat di SMPN di terima disekolah favorit dan sekolah yang lebih tinggi. Serta dapat melaksanakan disiplin kerja dengan penuh

tanggungjawab diiringi dengan motivasi kerja yang menghasilkan prestasi
kerja yang sangat kita harapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Hanafi, R. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta. Rineka Cipta
- Depdiknas. (2008a). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan. Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Gibson, J. L., Donnely, Jr, J. H., & Ivancevich, J. M. (1997). *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Ke-9. Alih Bahasa: Sularno Tjiptowardoyo & Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Undip.
- Handoko, T. H. (2001) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Ibrahim, R dan Sukmadinata, N.S. (1993). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003.
- Mangkunegara, A P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data Dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediacom.
- Robbin, S, P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pearson Education Asia dan Prehalindo.

- Santoso, Gempura. (2004), *Ergonomi*, Cetakan Pertama Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudrajat, Akhmad. (2008). *Sekilas tentang Disiplin Kerja*.
www.akhmadsudrajat.wordpress.com. Diakses 5 September 2013.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: Aditama Media.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu, N. (2003). *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, H. (2008), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo

Variabel : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Nama : Mulyanis
NIM : 016 752738

No	Variabel	Dimensi	Sub Variabel/Indikator	Nomor Item
1	Disiplin Kerja (X ₁)	1. Disiplin Waktu	9. Kehadiran	1
			10. Kepatuhan terhadap jam kerja	2
			11. Pelaksanaan tugas tepat waktu	3
		2. Disiplin Peraturan	12. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan	4
			13. Taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan	5
			14. Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam	6
3. Disiplin Tanggung jawab	15. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	7		
	16. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	8		
2	Motivasi (X ₂)	Motivasi Intrinsik	d. Tanggung Jawab	1 – 3
			e. Pengakuan	4 – 5
			f. Pengembangan	6 – 8
		Motivasi Ekstrinsik	e. Insentif & Punsihment	9 – 14
f. Lingkungan Kerja	15 – 21			
3.	Kinerja Guru (Y)	-	g. Keamanan	22 – 23
			h. Hubungan	24 – 27
			1. Perencanaan pembelajaran	1 - 4
			2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif	5 - 10
			3. Penilaian pembelajaran	12 - 14

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN RANTAU PANDAN
KABUPATEN BUNGO**

I. Identitas Responden:

1. Nama Pegawai :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Golongan/Pangkat :
6. Jabatan :

II. Kuesioner Penelitian

Pertimbangkan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS** : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S** : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan sesuai dengan dengan keadaan yang dirasakan responden.
- Rg** : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS** : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS** : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

Petunjuk : Berilah tanda *cheklis* (√) pada kolom jawaban dari pertanyaan yang paling menggambarkan situasi yang dirasakan responden

A. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1. Motivasi Kerja Intrinsik						
a. Tanggung Jawab						
1.	Saya tidak merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya saat ini.					
2.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini					
3.	Saya tidak merasa keberatan jika tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya lebih besar dibandingkan dengan guru yang lain.					
b. Pengakuan						
4.	Saya selalu terlibat secara aktif dalam kegiatan dilakukan oleh sekolah yang berhubungan dengan tugas saya sebagai guru.					
5.	Saya mendukung setiap program sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.					
c. Pengembangan						
6.	Saya selalu mengembangkan kompetensi yang saya miliki dalam menjalankan tugas saya sebagai guru.					
7.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.					
8.	Saya berusaha mengembangkan kemampuan saya dalam penggunaan metode dan media yang digunakan dalam mengajar sesuai dengan materi yang diajarkan dan karakteristik siswa					
2. Motivasi Ekstrinsik						
a. Insentif & Punishment						
9.	Sekolah selalu memberikan hukuman/sanksi/ <i>punishment</i> , akan pelanggaran yang dilakukan oleh guru tanpa membedakan jabatan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
10.	Hukuman yang sesuai dengan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua guru atas kesalahan dalam menjalankan tugas					
11.	Sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya					
12.	Penghargaan yang diberikan kepada guru dari pihak sekolah berdasarkan prestasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.					
13.	Sekolah memberikan penghargaan terhadap semua guru yang memiliki kinerja yang baik tanpa membedakan latar belakang guru tersebut.					
14.	Sekolah tidak membedakan guru PNS dan guru honor dalam memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih guru tersebut.					
b. Lingkungan kerja						
15.	Pembagian tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.					
16.	Lingkungan sekolah tempat saya mengajar mendukung terlaksananya pembelajaran dengan baik					
17.	Pada saat mengajar, saya tidak terganggu dengan kondisi lingkungan di sekitar sekolah.					
18.	Sekolah selalu mendorong kami untuk mengisi waktu dan kegiatan yang membawa manfaat					
19.	Fasilitas dan sarana kerja yang ada di sekolah sudah sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini					
20.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas dan sarana pembelajaran yang ada di sekolah					
21.	Sarana dan prasarana yang ada di Sekolah membuat saya nyaman dalam melaksanakan pembelajaran					
c. Keamanan						
22.	Pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran, saya tidak pernah mendapatkan gangguan dari pihak yang lain yang tidak berkepentingan.					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
23.	Sistem keamanan yang ada di sekolah, membuat saya merasa aman dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.					
d. Hubungan						
24.	Dalam melakukan tugas sebagai guru, saya tidak menemui kesulitan untuk berkomunikasi dengan guru lain.					
25.	Apabila menemui kesulitan dalam pelaksanaan tugas saya sebagai guru, rekan guru yang lain mau membantu pelaksanaan tugas tersebut dengan senang hati.					
26.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan Tata Usaha dan elemen-elemen lainnya yang ada di sekolah					
27.	Semua elemen yang ada di sekolah saling membantu demi terlaksananya kegiatan pembelajaran dengan sebaik-baiknya.					

B. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
Disiplin Waktu						
1	Kehadiran pada saat jam kerja merupakan hal yang penting dalam penegakan disiplin kerja					
2	Saya selalu hadir dan pulang sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Disiplin Peraturan						
4	Saya selalu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan sesuai dengan tugas saya sebagai pegawai					
5	Saya selalu taat dan patuh dalam terhadap peraturan yang ditetapkan di kantor					
6	Saya selalu menggunakan seragam yang ditetapkan pada saat melaksanakan tugas saya di kantor ataupun di luar kantor					

Disiplin Tanggung Jawab						
7	Saya selalu menggunakan dan memelihara peralatan yang digunakan dalam bekerja dengan sebaik-baiknya					
8	Setiap tugas yang diberikan saya laksanakan dengan sebaik-baiknya dengan segenap kemampuan yang saya miliki					

C. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
I. Perencanaan pembelajaran						
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik					
2	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir					
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif					
4	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran					
II. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif						
5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif					
6	Guru menguasai materi pelajaran					
7	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif					
8	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran					
9	Guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran					
10	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran					
11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif					
III. Penilaian pembelajaran						
12	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP					
14	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya					



Lampiran 2
Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen

Variabel Motivasi Kerja

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Jumlah
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	111
2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	113
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	122
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
6	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	121
7	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	130
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
Jumlah	45	42	45	43	42	43	46	45	45	46	45	45	43	44	44	46	45	44	45	44	44	44	45	42	44	45	42	1193

Variabel Disiplin Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	5	4	5	4	4	5	5	5	37
2	5	5	5	4	5	5	5	4	38
3	5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	5	4	4	4	5	34
7	3	2	3	2	2	3	3	2	20
8	4	4	4	5	4	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	3	3	3	4	3	4	5	29

Variabel Kinerja Guru

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jumlah
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	68
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	49
7	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	56
8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	50
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	49
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	53

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Motivasi Kerja

Correlations		Total
Item_1	Pearson Correlation	,684 [*]
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,717 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,706 [*]
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,690 [*]
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,717 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,690 [*]
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,780 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,728 [*]
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,706 [*]
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,780 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	,054
	Sig. (2-tailed)	,882
	N	10
Item_12	Pearson Correlation	,901 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	,666 [*]
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	,683 [*]
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	10
Item_15	Pearson Correlation	,683 [*]
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	10
Item_16	Pearson Correlation	,714 [*]
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10

Item_17	Pearson Correlation	,641*
	Sig. (2-tailed)	,046
	N	10
Item_18	Pearson Correlation	,701*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	10
Item_19	Pearson Correlation	,728*
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	10
Item_20	Pearson Correlation	,683*
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	10
Item_21	Pearson Correlation	,882**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_22	Pearson Correlation	,683*
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	10
Item_23	Pearson Correlation	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_24	Pearson Correlation	,717*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10
Item_25	Pearson Correlation	,860**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_26	Pearson Correlation	,662*
	Sig. (2-tailed)	,037
	N	10
Item_27	Pearson Correlation	,717*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Disiplin Kerja

Correlations		Total
Item_1	Pearson Correlation	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,716*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,754*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Kinerja Guru

Correlations		Total
Item_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,857** ,002 10
Item_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,651* ,041 10
Item_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,785** ,007 10
Item_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,762* ,010 10
Item_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,723* ,018 10
Item_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,707* ,022 10
Item_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,884** ,001 10
Item_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,857** ,002 10
Item_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,857** ,002 10
Item_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,748* ,013 10
Item_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,874** ,001 10
Item_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,884** ,001 10
Item_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,723* ,018 10
Item_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,658* ,039 10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian****Motivasi Kerja****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	27

Disiplin Kerja**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	8

Kinerja Guru
Reliability
Scale: ALL VARIABLES

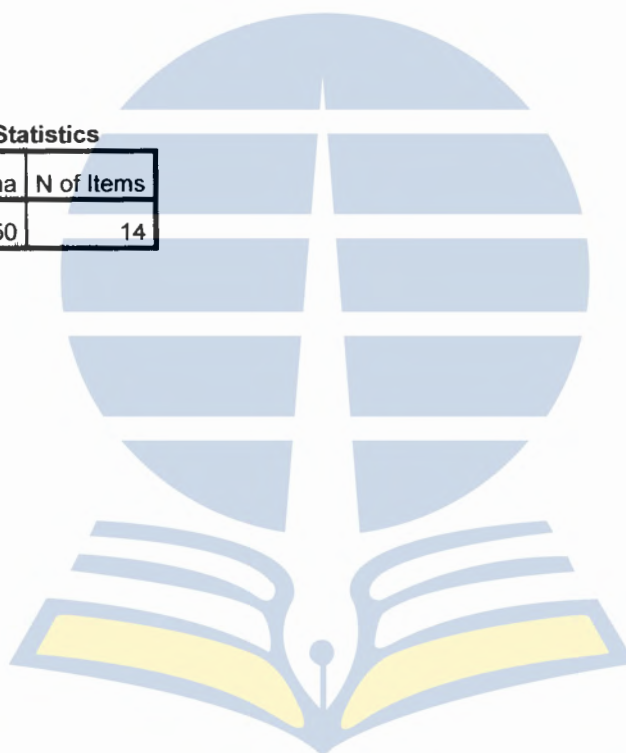
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	14



Lampiran 5
Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Kerja

No.	Motivasi																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	114
2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
3	5	5	3	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	114
4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	116
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	112
6	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
7	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	112
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
9	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
10	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	114
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
13	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	117
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	112
15	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	110
16	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	110
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	109
21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	109

22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	115
23	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	113
24	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	113
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
26	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	114
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	119
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	118
29	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	110
30	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	112
31	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	113
32	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	105
33	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	108
34	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	112



Rekapitulasi Data Variabel Disiplin Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	3	4	4	4	5	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	5	4	5	35
5	5	3	4	3	5	5	4	3	32
6	4	4	4	4	3	4	4	4	31
7	3	4	5	3	4	4	5	4	32
8	4	5	4	4	3	4	4	3	31
9	4	4	4	4	4	4	4	3	31
10	5	5	3	4	4	5	3	3	32
11	4	4	3	4	4	4	4	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	5	4	33
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	3	4	4	4	4	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	4	4	3	5	4	4	3	30
18	4	4	4	4	4	4	3	4	31
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33
20	4	4	4	3	4	4	4	3	30
21	4	4	5	4	4	5	4	5	35
22	4	4	4	5	3	4	5	4	33
23	4	4	5	4	4	5	4	4	34
24	5	4	4	3	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	5	4	4	5	34
27	4	4	5	4	5	4	4	4	34
28	4	4	4	4	5	4	4	4	33
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
30	4	4	5	4	4	4	3	4	32
31	5	4	5	4	3	4	5	3	33
32	4	3	4	5	3	4	5	3	31
33	4	4	3	4	5	4	4	3	31
34	4	4	3	4	4	4	4	5	32

Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru

No.	Butir Pertanyaan Ke-														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	63
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	57
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	62
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	64
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	54
9	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	55
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	61
11	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	57
12	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	66
13	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
17	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	49
18	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
19	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	59
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	49
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
22	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	64
23	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	55
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	58
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	58
32	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	50
33	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	55
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	59

Lampiran 6

Hasil Analisis Regresi Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,443	,407	3,308

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,346	2	134,673	12,305	,000 ^a
Residual	339,272	31	10,944		
Total	608,618	33			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-17,272	15,238		-1,133	,266		
Motivasi	,328	,130	,394	2,522	,017	,735	1,360
Disiplin	1,200	,507	,370	2,367	,024	,735	1,360

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin
1	1	2,998	1,000	,00	,00	,00
	2	,001	53,406	,49	,88	,03
	3	,001	61,109	,51	,12	,97

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52,71	62,76	57,74	2,857	34
Std. Predicted Value	-1,758	1,759	,000	1,000	34
Standard Error of Predicted Value	,575	1,770	,937	,301	34
Adjusted Predicted Value	52,20	63,13	57,79	2,948	34
Residual	-5,792	6,496	,000	3,206	34
Std. Residual	-1,751	1,964	,000	,969	34
Stud. Residual	-1,860	2,005	-,008	1,018	34
Deleted Residual	-6,536	6,771	-,054	3,548	34
Stud. Deleted Residual	-1,941	2,114	-,004	1,044	34
Mahal. Distance	,025	8,478	1,941	1,935	34
Cook's Distance	,000	,206	,037	,054	34
Centered Leverage Value	,001	,257	,059	,059	34

a. Dependent Variable: Kinerja

