



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BELINYU
KABUPATEN BANGKA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

AMIRRULLAH

NIM. 015743886

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka”. Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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



Pangkalpinang, 23 Januari 2019

Yang Menyatakan,

TERAI
MPEL
TGI
CAFF360747424

000
RUPIAH

AMIRRULLAH
NIM 015743886

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE MOTIVATION AND DISCIPLINE OF WORK ON TEACHER'S PERFORMANCE IN SMA NEGERI 1 BELINYU BANGKA

By:

AMIRRULLAH

Key Word : The Motivation, Dicipline, Performance and Teacher

The teacher plays a central role in the teaching and learning process, for that the quality of education in a school is largely determined by the ability possessed by a teacher in carrying out his duties. The high and low teacher performance is caused by several factors, one of which is the factor that influences teacher performance is a motivating factor, while another factor is teacher discipline. To find out the effect of teacher motivation and discipline factors on teacher performance this research was conducted at the Belinyu State 1 High School.

In this study is to use survey research, namely research that takes samples from one population and uses a questionnaire as a basic data collection tool, with the purpose of explanation (explanatory). The number of samples in this study is the same as the total population of 30 teachers, so this study uses a population approach.

From this method it will result that the Belinyu State High School 1 shows an increase in teacher motivation and discipline of teacher work also increases.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BELINYU KABUPATEN BANGKA

AMIRRULLAH

Universitas Terbuka

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja dan Guru

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Tinggi rendahnya kinerja guru di antaranya disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi, sedangkan faktor lainnya adalah kedisiplinan guru. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi dan kesiplinan guru terhadap kinerja guru inilah dilakukan penelitian ini pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian survey, yakni penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok, dengan maksud penjelasan (*explanatory*). Jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi ini adalah sebanyak 30 orang guru, maka penelitian ini menggunakan pendekatan populasi.

Dari metode tersebut maka akan menghasilkan bahwa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu menunjukkan peningkatan motivasi guru dan kedisiplinan kerja guru juga meningkat.

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

JUDUL TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah
Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka

NAMA : Amirrullah

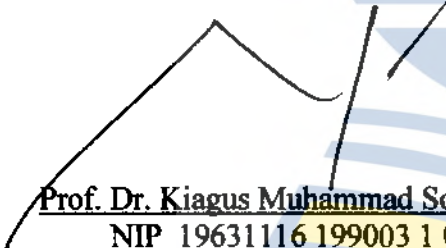
NIM : 015743886

PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik (MAP)

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.
NIP 19631116 199003 1 001


Dr. Sandra Sukmaning Adjie, M.Pd., M.Ed.
NIP 19590105 198503 2 001

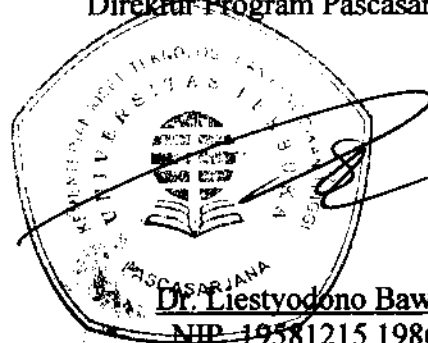
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial Politik
Program Magister Administrasi Publik,

Direktur Program Pascasarjana (PPs),



Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP 19591027 198603 1 003



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Amirullah
 NIM : 015743886
 Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 2 September 2016
 Waktu : 09.00 - Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

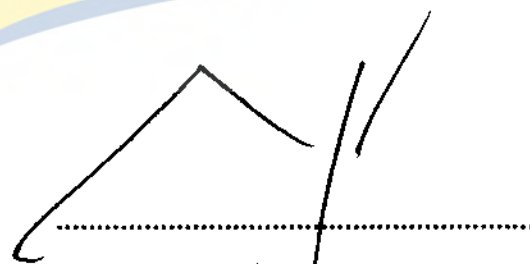
Ketua Komisi Penguji,
 Dr. Darmanto, M.Ed



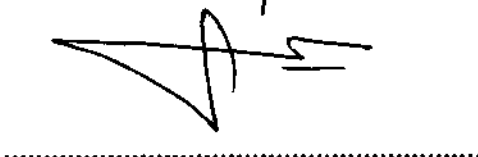
Penguji Ahli,
 Pheni Chalid, SF, MA, Phd



Pembimbing I
 Prof. Dr. Ki Agus Muhammad Sobri, M.Si
 NIP.196311161990031001



Pembimbing II
 Dr. S. Sukmaning Adji, M.Pd, M.Ed
 NIP.19590105985032001



KATA PENGANTAR

Persyaratan akhir untuk menempuh pendidikan pada strata 2 adalah penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tesis). Hal inipun berlaku bagi semua mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT). Diwajibkan membuat karya tulis ilmiah sebagai Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dalam bentuk laporan riset yang penulisannya didasarkan pada hasil suatu penelitian.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka”. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi besar atau tidaknya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka.

Hambatan-hambatan yang terjadi di lapangan dapat diminimalis berkat bantuan dari berbagai pihak . Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan, khususnya kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Ir. Tian Belawati, M.Pd, Ph.D
2. Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka, Suciati, M.Sc, Ph.D
3. Ketua Bidang Ilmu Sosial Politik Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka, Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si
4. Dosen Pembimbing 1, Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
5. Dosen Pembimbing II, Dr. Sandra Sukmaning Adjie, M.Pd, M.Ed
6. Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang dan seluruh staff yang telah memberikan fasilitas kepada peneliti
7. Kepala Dinas Pendidikan Kabupatn Bangka, Bapak Teddy Sudarsono, M.Si

Semoga bantuan yang diberikan dicatat sbagai pahala di sisi Allah SWT

Hasil penelitian ini dihapkan akan menjadi suatu masukkan kepada pemerintah, Khusus Dinas Pendidikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin guru.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal penelitian ini dan terkhusus pembimbing. Penulis sangat memerlukan bimbingan dan pengetahuan mengenai teknis dan strategi penelitian yang akan penulis lakukan.

Pangkalpinang, Januari 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI... ..	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Konsep dan Teori	9
1. Konsep dan Pengukuran Motivasi	9
2. Konsep dan Pengukuran Disiplin Kerja	15
3. Konsep dan Pengukuran Kinerja Guru.....	26
4. Hasil Penelitian Sebelumnya.....	32
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	37
	A. Perspektif Pendekatan Penelitian.....	37
	B. Definisi Konsep dan Operasional.....	38
	C. Unit Analisis, Jenis dan Sumber Data.....	41
	D. Populasi Penelitian.....	42
	E. Teknik Pengumpulan Data	42
	F. Teknik Analisa Data.....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
	A. Usia/Umur Responden	58
	1. Deskripsi Keadaan Umum Responden.....	58
	2. Deskripsi dan Analisis Data Variabel Penelitian.....	58
	B. Pengujian Hipotesis.....	93
	C. Pembahasan	97
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	106
	A. Simpulan	106
	B. Saran	108
	DAFTAR PUSTAKA	110
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Kebutuhan Prestasi.....	45
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Kebutuhan Kekuasaan.....	45
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Kebutuhan Pertemuan.....	46
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Disiplin Waktu.....	46
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Disiplin Peraturan.....	47
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Disiplin Tanggung Jawab.....	48
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Penguasaan Materi Pelajaran.....	48
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Penerapan Metode.....	49
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Memotivasi Anak Didik.....	49
Tabel 3.11	Hasil Uji Pada Dimensi Memiliki Keterampilan Sosial.....	50
Tabel 3.12	One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test.....	53
Tabel 4.1	Prosentase Responden Berdasarkan Usia/Umur.....	58
Tabel 4.2	Prosentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3	Prosentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5	Indikator dorongan untuk mengungguli.....	61
Tabel 4.6	Indikator berprestasi berdasarkan seperangkat standar.....	61
Tabel 4.7	Indikator berusaha keras supaya sukses.....	62
Tabel 4.8	Kebutuhan prestasi guru-guru Sekolah Atas Negeri 1 Belinyu.....	63
Tabel 4.9	Indikator kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya.....	64
Tabel 4.10	Indikator kebutuhan tidak memaksakan kehendak.....	65
Tabel 4.11	Kebutuhan kekuasaan guru-guru Sekola Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	65
Tabel 4.12	Indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah.....	66
Tabel 4.13	Indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab.....	67

Tabel 4.14	Kebutuhan pertemuan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	68
Tabel 4.15	Variabel Motivasi kerja guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	69
Tabel 4.16	Indikator kehadiran guru pada jam kerja.....	70
Tabel 4.17	Indikator kepatuhan guru pada jam kerja.....	71
Tabel 4.18	Indikator pelaksanaan tugas dengan tepat waktu.....	71
Tabel 4.19	Indikator pelaksanaan tugas dengan benar.....	72
Tabel 4.20	Disiplin waktu guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	73
Tabel 4.21	Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan...	74
Tabel 4.22	Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan...	75
Tabel 4.23	Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib...	75
Tabel 4.24	Indikator kepatuhan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam.....	76
Tabel 4.25	Disiplin Peraturan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	76
Tabel 4.26	Indikator penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya.....	78
Tabel 4.27	Indikator pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya.....	78
Tabel 4.28	Indikator kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan Sebagai tanggung jawab.....	79
Tabel 4.29	Disiplin tanggung jawab guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	80
Tabel 4.30	Variabel disiplin kerja guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	81
Tabel 4.31	Indikator menguasai bahan pelajaran.....	82
Tabel 4.32	Indikator bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar.....	83
Tabel 4.33	Penguasaan materi pelajaran guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	83

Tabel 4.34	Indikator menguasai metode belajar mengajar.....	84
Tabel 4.35	Indikator kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran.....	85
Tabel 4.36	Indikator mampu berpikir sistematis.....	86
Tabel 4.37	Penerapan metode belajar mengajar guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	86
Tabel 4.38	Indikator loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar.....	88
Tabel 4.39	Indikator melakukan interaksi dengan murid menimbulkan Motivasi.....	88
Tabel 4.40	Memotivasi anak didik guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	89
Tabel 4.41	Indikator adanya kepribadian yang baik.....	90
Tabel 4.42	Indikator obyektif dalam membimbing siswa.....	91
Tabel 4.43	Indikator pemahaman dalam administrasi pengajaran.....	91
Tabel 4.44	Memiliki ketrampilan sosial guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	92
Tabel 4.45	Variabel kinerja guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.....	93
Tabel 4.46	Hasil Analisis Regresi: Motivasi kerja guru dan Disiplin kerja guru Terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Atas 1 Belinyu.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Lembar Koesioner.....	113



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan cara lain yang dikenal dan di akui oleh masyarakat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa:

Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam undang-undang.

Saat ini pendidikan nasional menghadapi berbagai tantangan yang amat berat khususnya dalam upaya menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi. Pada saat ini juga pendidikan nasional masih dihadapkan pada dampak buruk dari krisis dalam bidang kehidupan. Namun sejak Mei 1998, bangsa Indonesia dihadapkan pada secercah harapan untuk memasuki era baru yakni era reformasi yang lahir dari semangat kebangkitan para pemuda dan mahasiswa untuk menegakkan kehidupan demokrasi dalam berbagai bidang kehidupan.

Pembangunan sistem pendidikan nasional sebagai salah satu sektor terpenting yang berorientasi pada kualitas SDM sangatlah berbeda dengan pembangunan pada sektor-sektor fisik. Keberhasilan pembangunan bidang

pendidikan tidak semata ditentukan oleh tersedianya anggaran pendidikan yang besar, namun juga ditentukan oleh faktor-faktor yang lebih penting. Faktor yang dianggap paling penting adalah *policy perspektif* atau cara berfikir yang benar dalam proses pembuatan kebijakan pendidikan sesuai dengan data dan informasi yang relevan sebagai sektor pelayanan publik.

Mutu pendidikan di Indonesia saat ini tertinggal dengan negara-negara tetangga yang ada di Asia Tenggara. Berdasarkan fenomena yang ada bahwa mutu dan kualitas dari pendidikan mulai mengalami sedikit kemerosotan. Hal ini tidak terlepas dari sistem kurikulum di Indonesia yang selalu mengalami perubahan, akan tetapi belum tepat dan belum sesuai sarannya. Untuk bidang ilmu pengetahuan, Indonesia menduduki peringkat 40 dari 42 negara yang ada di Asia. Dengan peringkat yang demikian, sudah seharusnya pemerintah memikirkan bagaimana upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk mengetahui mutu pendidikan dapat diukur melalui dimensi kuantitatif efisiensi internal sekolah antara lain: (1) mengulang kelas, (2) tingkat kelulusan, (3) tingkat putus sekolah, (4) lama penyelesaian studi, dan (5) angka siswa bertahan yang dinilai berdasarkan seberapa jauh keluaran pendidikan itu terserap kepasar kerja, mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang diharapkan, serta mampu menggunakan keterampilannya dalam pekerjaan.

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta

didik atau siswa, dan orang tua siswa. Tanpa mengenyampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, guru merupakan personil intern yang berperan dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan (Djamarah, 2002: 73). Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Djamarah berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional (Djamarah, 2002: 74). Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Aqib guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar (Aqib, 2002: 22). Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Aqib, 2002: 32). Oleh karena itu mutu pendidikan yang dicapai oleh sebuah organisasi sekolah akan menunjukkan kemampuan atau kinerja dari seorang guru yang ada di sekolah itu.

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu didukung oleh 30 orang tenaga pengajar/guru dengan beragam suku/etnis, bahasa, keyakinan/agama, masa kerja, usia dan latar belakang pendidikan. Kontribusi guru Sekolah Menengah Atas terhadap keberhasilan pendidikan tidak dapat diabaikan, terlebih saat ini Sekolah Menengah Atas merupakan sekolah umum yang menfokuskan proses pendidikannya pada ketentuan formal.

Peranan seorang guru penting untuk mencapai tujuan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka terutama berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mengajar. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu institusi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Gambaran mutu pendidikan siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu dapat digambarkan bahwa prestasi siswa secara umum relatif tinggi, namun dari tahun ke tahun terlihat adanya fluktuasi. Pada tahun pelajaran 2010/2011 mencapai nilai tertinggi dengan rata-rata UN sebesar 9,17, namun pada tahun pelajaran 2011/2012 mengalami penurunan sebesar 0,25 menjadi 8,92.

Prestasi siswa pada tahun pelajaran 2010/2011 relatif lebih baik dibanding prestasi siswa pada tahun pelajaran 2011/2012. Kondisi ini menggambarkan telah terjadinya penurunan prestasi siswa dari tahun 2010/2011 dibandingkan tahun 2011/2012. Perubahan atau penurunan prestasi ini menggambarkan bahwa adanya perubahan kinerja guru yang terjadi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Kegiatan pendidikan menuntut tersedianya tenaga pengajar/guru yang profesional, untuk itu perlu adanya aparatur yang mempunyai komitmen dan dedikasi yang tinggi sehingga pelaksanaan pemerintah pada umumnya dan pendidikan pada khususnya dapat dilakukan secara maksimal, optimal, efektif dan efisien.

Tinggi rendahnya kinerja guru di antaranya disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi, sedangkan faktor lainnya adalah kedisiplinan guru.

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka berdiri sejak tahun 1982 dengan jumlah siswa rata-rata 500 orang pertahunnya adalah salah satu organisasi badan yang kedudukannya berada dibawah tanggungjawab Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka juga telah banyak memberikan pembinaan baik berupa peningkatan disiplin kerja, kerja keras dari seluruh komponen terkait maupun memberikan motivasi-motivasi, namun hasil yang telah diraih belum dapat dikatakan optimal. Guru sering terlambat dalam menyelesaikan tugas rutin maupun tugas khusus, serta kurang profesional dalam mendidik murid/siswa.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan perlu dianalisis secara lebih mendalam tentang faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka. Faktor motivasi kerja dan kedisiplinan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka, perlu dikaji secara mendalam sehingga akan diketahui bagaimana kinerja guru

yang menjadi tujuan organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka.

Dengan demikian penelitian ini ingin menganalisis “Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka pokok-pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap mutu pendidikan siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu;
2. Berapa besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu ;
3. Berapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap mutu pendidikan siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu; .
2. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu;

3. Untuk memahami pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu .

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Akademis

- a. Dapat dipakai untuk pengembangan ilmu Administrasi Publik khususnya pada motivasi dan kedisiplinan kerja dan kinerja guru.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi kepala sekolah dan guru-guru dalam memperbaiki kinerjanya untuk meningkatkan mutu pendidikan siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu .



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep dan Teori

1. Konsep dan Pengukuran Motivasi

Motivasi didefinisikan Robbins (2001:166) sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan Hasibuan (2002:140) mengemukakan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kedua definisi di atas pada dasarnya ada kesamaan, dimana motivasi adalah daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Uchana dalam Rismayanti (2007), menyatakan bahwa "motivasi berhubungan dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi". Hal ini berarti bahwa seseorang akan termotivasi melakukan sesuatu jika ada yang ingin didupatkannya, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2002:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih lanjut Sayuti (2006:22) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan. Menurut Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Hasibuan (2005:95) memberikan definisi motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dibatasi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang guru yang menjadi daya pendorong sehingga mengakibatkan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Ada beberapa teori motivasi yang terkenal yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

a. Teori Hierarki

Teori Hierarki yang terkenal adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yaitu (Kreitner, 2005:252): 1) Fisologis, 2) Keselamatan atau keamanan. 3) Rasa memiliki (belongingness) atau social, 4) Penghargaan, 5)Aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan ini, menurut Maslow, berkembang dalam suatu urutan hirarkis, dengan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan penting (prepotent) hingga terpuaskan. Kebutuhan ini mempunyai pengaruh atas kebutuhan-kebutuhan lainnya selama kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Kebutuhan fisiologis menuntut pemenuhan sebelum semua kebutuhan lainnya. Meskipun demikian, suatu kebutuhan pada urutan lebih rendah tidak perlu terpenuhi secara lengkap sebelum kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi menjadi aktif, seperti yang ditunjukkan oleh garis-garis yang tumpang tindih dalam bentuk spiral. Konsep *prepotency* mengasumsikan juga bahwa suatu kebutuhan yang terpenuhi tidak lagi merupakan suatu pendorong. Hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang mendorong orang untuk bertindak dan mengarahkan perilaku kepada suatu tujuan.

b. Teori ERG

Ahli lain yaitu Clayton Alderter dari Universitas Yale telah melakukan penelitian ulang mengenai teori hierarki kebutuhan Maslow untuk disandingkan secara lebih dekat dengan riset empiris. Hierarki kebutuhan yang dikemukakannya itu disebut teori ERG (Robbins, 2006:221). Alderter berargumen bahwa tiga kelompok kebutuhan inti eksistensi (Existence), keterpengaruh (Relatedness), dan pertumbuhan (Growth) sehingga disebut teori ERG.

Teori ERG memperlihatkan bahwa (1) lebih dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama, dan (2) jika kepuasan pada kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

Hierarki kebutuhan Maslow mengikuti kemajuan yang bertingkat-tingkat dan kaku. Teori ERG tidak mengasumsikan hierarki yang kaku dimana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dahulu terpenuhi secara substansial sebelum orang dapat maju terus misalnya, seseorang dapat mengusahakan pertumbuhan meskipun kebutuhan eksistensi dan keterpengaruh belum dipenuhi; atau ketiga kategori dapat berjalan sekaligus.

Teori ERG juga mengandung dimensi frustrasi-regresi. Maslow berargumen bahwa individu akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut dipenuhi. Teori ERG menyangkalnya dengan mengatakan bahwa bila tingkat kebutuhan tertentu pada urutan lebih tinggi

terhalang, maka hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendahnya akan berlangsung (Robbins; 2006; 221).

Ketidakmampuan memuaskan kebutuhan akan interaksi sosial, misalnya mungkin meningkatkan hasrat untuk memiliki lebih banyak uang atau kondisi kerja yang lebih baik. Jadi frustrasi (halangan) dapat mendorong mundur ke kebutuhan yang lebih rendah.

c. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori kebutuhan McClelland terfokus pada tiga kebutuhan yaitu prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi (Robbins; 2006; 222)

Menurut Mc Clelland setiap orang mempunyai tiga kebutuhan yaitu (Kreitner; 2005; 255) :

1. Kebutuhan Prestasi (*Need of Achievement*), dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasar seperangkat standar, berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan kekuasaan (*Need of Power*), kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*Need of Affiliation*), hasrat akan pengaruh antar pribadi yang ramah dan akrab.

d. Teori Penguatan

Lawan pendapat terhadap teori penentuan sasaran adalah teori penguatan (*reinforcement theory*) (Robbins, 2006:230) yang pertama merupakan pendekatan kognitif, yang mengemukakan bahwa sasaran individu mengarahkan tindakannya. Dalam teori penguatan, terdapat pendekatan perilaku (*behavioristik*), yang berargumen bahwa keduanya berlawanan. Para ahli teori penguatan memandang perilaku dibentuk oleh lingkungan. Apa yang mengendalikan perilaku adalah pemerkuat (*reinforces*) setiap konsekuensi yang, bila dengan segera menyusuli respon tertentu, meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku itu akan diulang.

Teori penguatan mengabaikan keadaan internal dari individu dan memuaskan semata-mata hanya pada apa yang terjadi pada seorang bila ia mengambil sesuatu tindakan. Karena teori ini tidak mempedulikan apa yang mengawali perilaku, maka jelas, teori ini bukanlah teori motivasi. Tetapi teori ini memang memberikan cara analisis yang ampuh terhadap apa yang mengendalikan perilaku dan untuk alasan inilah teori ini lazim dipertimbangkan dalam pembahasan formal.

g. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg dalam Mangkuprawira (2007), memperkenalkan suatu teori motivasi yang disebut dengan teori *Two-Factor*, faktor yang pertama yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat

karyawan senang, nyaman dan tenang. Ini disebut sebagai faktor *satisfiers* atau *intrinsic motivation*. Selanjutnya Herzberg mengidentifikasi bahwa yang termasuk dalam *satisfiers* adalah *achievement, recognition, advancement, growth, working condition* dan *work itself*. Faktor kedua tersebut sebagai *dissatisfiers* atau *ekstrinsic motivation* yang terdiri dari : gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, status relasi antar pekerja dan *personal life*.

Tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.

Wahjosumidjo (1996:42), menyatakan ada delapan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi, yaitu : (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) mempertinggi moral kerja karyawan, (6) meningkatkan rasa tanggung jawab, (7) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (8) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Murray dalam Mangkunegara (2001:151), menyatakan bahwa pengukuran motivasi kerja dilakukan dengan melihat karakter orang sebagai berikut : (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) kreatif dan inovatif, (3) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, (4) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (5) selalu mencari sesuatu yang baru, (6) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu, (7) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (8) inisiatif kerja tinggi, (9) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain. Robbins dalam Sayuti (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek antara lain sebagai berikut : (1) mempunyai sifat agresif, (2) kreatif dalam

melaksanakan pekerjaan, (3) mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, (4) mematuhi jam kerja, (5) tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, (6) inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, (7) kesetiaan dan kejujuran, (8) terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, (9) tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, (10) menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang guru yang menjadi daya pendorong sehingga mengakibatkannya mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, kegiatan ini dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, yang diukur melalui 3 dimensi yang dikemukakan oleh Mc Clelland yaitu : Kebutuhan Prestasi (*Need of Achievement*), dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasar seperangkat standar, berusaha keras supaya sukses; Kebutuhan kekuasaan (*Need of Power*), kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian; dan Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*Need of Affiliation*), hasrat akan pengaruh antar pribadi yang ramah dan akrab.

2. Konsep dan Pengukuran Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam

bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin karyawan merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan karyawan akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Penerapan disiplin dalam organisasi ditujukan kepada semua pegawai agar mereka bersedia dengan hati yang tulus dan ikhlas atau sukarela untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya unsur paksaan. Siagian (2004:305) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dan kesalahan dan kekhilafan.

Rivai (2005:444) Menerangkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaannya menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

Selanjutnya Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Melihat kutipan tersebut, disiplin

diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (2005:193), mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, tidak atas paksaan. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semuanya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Yukl (2005: 157), disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin hingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan. Disatu sisi disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar sikap dan perilaku dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, bermanfaat bagi diri sendiri. Di dalamnya terkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan dan mengendalikan dirinya untuk sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan budaya setempat, alat untuk

menciptakan perilaku dan tata hidup tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok Yukl (2005: 157).

Mangkunegara (2001:235), Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan, dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pendapat-pendapat di atas pada dasarnya terdapat kesamaan yaitu disiplin diartikan sikap mental dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan-peraturan organisasi, ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Perbedaannya adalah pada objek atau wilayah dimana seseorang itu berada, apakah di sebuah organisasi, pemerintahan atau masyarakat.

Selanjutnya Hasibuan (2003:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika

ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (6) sanksi hukum, (7) ketegasan, (8) hubungan kemanusiaan. Agar seseorang tetap mentaati peraturan yang berlaku, tindakan disiplin harus dilaksanakan karena hal tersebut untuk mengubah tingkah laku. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerja sama dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain (E.Mulyasa,2002:118).

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai Byers dan Rue dalam Handoko (2001 : 208):

- (1) Disiplin waktu, disiplin waktu disini 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.
- (2) Disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir
- (3) 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 jawab seorang pegawai.

Tujuan utama pengadaaan sangsi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai seorang pimpinan meskipun tidak mutlak, para pimpinan memiliki tingkat dan jenis sangsi disiplin kerja, hal ini dikemukakan oleh Nitisemito (2001:293-294) terdiri atas sangsi disiplin berat, sanksi disiplin sedang,

sangsi disiplin ringan. Dalam penetapan jenis sangsi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sangsi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sangsi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Pegawai yang pernah diberikan sangsi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sangsi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

Menurut Anoraga (1998:48), tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang supaya tetap mentaati peraturan yang berlaku. Seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat waktu dan pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib belum tentu akan efisien tugasnya bila tidak memiliki keahlian dalam bidangnya. Homby mengatakan bahwa disiplin adalah *“pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya”* (A.S Homby dalam Gauzali Saydam, 2000:198).

Disiplin tidak hanya sekedar menuruti perintah atau aturan saja, patuh terhadap perintah dan aturan merupakan bentuk disiplin jangka pendek. Disiplin akan terlaksana dengan baik apabila seseorang memiliki pengertian, kesungguhan, serta kesadaran untuk melaksanakan aturan-aturan yang ada. Dengan demikian orang tersebut tidak merasa dipaksa untuk berbuat sesuatu.

Winardi (1997:12), menerangkan disiplin dapat dipahami dalam

kaitannya dengan: (1) Latihan yang memperkuat. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat terutama ditekankan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri dari dan kebiasaan untuk patuh. (2) Koreksi dan sangsi. Disiplin kaitannya dengan koreksi atau sanksi diperlukan dalam suatu lembaga yang telah mempunyai tata tertib yang baik. Bagi yang melanggar tata tertib dapat dilakukan dua macam tindakan, yaitu berupa koreksi untuk memperbaiki kesalahan dan berupa sangsi. Keduanya dilaksanakan secara konsisten untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan pelanggaran terhadap norma dan kaidah yang disepakati bersama. (3) Kendali atau terciptanya ketertiban dan keteraturan. Orang-orang yang berdisiplin adalah orang yang mampu mengendalikan dirinya. Pembinaan disiplin harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan teknologi dan tingkat perkembangan masyarakat atau bangsa selalu terikat.

Sedangkan menurut Mathis (2006:511) yang dimaksudkan dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin:

- a. Pendekatan disiplin yang positif (Mathis, 2006:511). Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Berikut adalah empat langkah menuju disiplin yang positif:

1. **Konseling.** Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesadaran karyawan akan kebijakan dan peraturan organisasional. Seringkali, orang-orang hanya perlu dibuat sadar akan peraturan, dan pengetahuan akan tindakan-tindakan disipliner.
2. **Dokumentasi tertulis.** Pada tingkat ini didokumentasikan dalam bentuk tertulis. pada bagian/tahap ini, karyawan dan supervisor mengembangkan solusi-solusi tertulis untuk mencegah timbulnya masalah-masalah yang lebih lanjut.
3. **Peringatan terakhir.** Ketika karyawan tidak mengikuti solusi-solusi tertulis, diadakan konferensi peringatan terakhir. Dalam konferensi tersebut, supervisor menekankan pentingnya pengoreksian tindakan yang tidak pantas kepada karyawan. Beberapa perusahaan memberikan dan libur untuk membuat keputusan, di mana karyawan diberi satu dan libur yang dibayar untuk mengembangkan rencana tindakan yang tegas dan tertulis guna memperbaiki perilaku-perilaku yang menyusahkan. Hari libur untuk membuat keputusan ini digunakan untuk menekankan keseriusan masalah dan ketetapan hati manajer untuk melihat diubahnya perilaku tersebut.
4. **Pemberhentian** Apabila karyawan tersebut gagal untuk mengikuti rencana tindakan yang dikembangkan dan tetap ada masalah yang lebih lanjut, supervisor memberhentikan karyawan tersebut. Keunggulan dan pendekatan yang positif pada disiplin ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada

pendekatan yang positif pada disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor-konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

b. Pendekatan Disiplin Progresif. Seperti pendekatan yang lain, disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, di mana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum menggunakan teguran-teguran verbal dan tertulis serta penskorsan sebelum pemecatan. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan, perintah atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri, disebut disiplin pribadi. Kepatuhan seseorang terhadap keputusan, perintah dan perlakuan yang diberlakukan bagi suatu sistem dimana orang-orang itu terlibat, disebut disiplin perorangan.

Disiplin perorangan menuntut orang yang bersangkutan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan kepatuhannya. Tanggung jawab atas perbuatan dan pelaksanaan keputusan, perintah atau peraturan dengan segala akibatnya. Disiplin perorangan bersifat perorangan atau individual, yakni berkaitan dengan sifat yang langsung melekat pada diri seseorang. Disiplin seseorang dapat berkembang dan tercermin dari keinginan dan kepuasan yang terpenuhi

terhadap sesuatu hal yang menyebabkan seseorang tersebut meningkatkan loyalitas, ketaatan serta kepatuhan terhadap organisasi yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi.

Davis dan Newston (1996:423) mengemukakan dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai, menaati standart dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
2. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

Disiplin merupakan proses pengarahan (pengabdian) kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan keinginan atau kepentingan-kepentingan kepada suatu cita-cita atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar. Berdasarkan penilaian tersebut, untuk menegakkan disiplin pegawai dalam suatu organisasi diperlukan peraturan-peraturan dan sanksi hukum yang dikenakan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu (Handoko, 2001:198):

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah sikap mental dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan-peraturan organisasi, ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, yang diukur dengan dimensi-dimensi 1) Disiplin waktu, disiplin waktu disini 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; 2) Disiplin peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir; 3) 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 jawab seorang pegawai.

3. Konsep dan Pengukuran Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Simamora (2000: 423) menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian tersebut menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2001: 50) mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedang August W. Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “.... *Output drive from pricesses, human or otherwise*”, dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2002: 15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity dur ing a specified time period* “ (yaitu prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig dalam Rucky (2002: 15) memberikan konsep umum tentang prestasi sebagai berikut:

Prestasi = f (kesanggupan, usaha dan kesempatan)

Persamaan ini menampilkan faktor atau variabel pokok yang menghasilkan prestasi, masukan (*inputs*) jika digabung, akan menentukan hasil usaha perorangan dan kelompok. Kesanggupan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan dan skill manusia dan kemampuan teknologi. Kesanggupan juga memberikan indikasi tentang berbagai kemungkinan prestasi. Usaha (*effort*) adalah fungsi dari kebutuhan, Sasaran, harapan dan imbalan. Besar kemampuan terpendam manusia yang dapat direalisasikan itu bergantung pada tingkat motivasi individu dan/atau kelompok untuk mencurahkan usaha fisik dan mentalnya.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi).

Simamora (2000: 424) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang

pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (1999: 126) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001: 50), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *capability*, dan 5) *communication* yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu pengukuran kinerja juga ditetapkan : $performance = Ability \times motivation$.

Penilaian Kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Handoko (1992: 75) menyatakan kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang atau pun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila

penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Menurut Simamora (2000: 415), penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Ruky (2002: 203) memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada Individu yaitu : 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan bekerja, 6) kerjasama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin kerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: (1) kemampuan membuat rencana pelajaran; (2) kemampuan melaksanakan rencana pelajaran; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi; (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Dalam jurnal pendidikan, *Educational Leadership* edisi 1993 menurunkan laporan utama tentang kinerja guru. Menurut jurnal itu untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal (Supriadi, 1999: 98):

Pertama, guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa.

Kedua, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Ketiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.

Keempat, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya. Untuk dapat belajar dari pengalaman, seseorang harus mengetahui yang benar dan salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa.

Kelima, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau di Indonesia adalah PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Ciri di atas terasa amat sederhana dan pragmatis. Namun justru kesederhanaan akan membuat sesuatu lebih mudah dicapai. Hal ini berbeda kalau bicara tentang profesionalisme guru yang cenderung ideal dalam menetapkan kriteria dan ciri.

Djaman Satari, Dalam Alit Ana, (1994: 35) mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam:

- a. Menyusun desain instruksional.
- b. Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid.

- c. Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar-mengajar yang menyenangkan.
- d. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses.
- e. Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar.
- f. Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial.

Achmadi (1993: 50) mengemukakan pula seperangkat kemampuan yang harus di miliki oleh guru yang profesional, yaitu:

- a. Menguasai secara tuntas materi pelajaran yang diajarkannya
- b. Mampu memilih dan menerapkan metode yang tepat
- c. Dapat memotivasi peserta didik
- d. Memiliki keterampilan sosial yang tinggi.

Depdikbud (1999: 89) mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru yaitu:

- a. Penguasaan Landasan Kependidikan
- b. Penguasaan Bahan Pengajaran
- c. Pengelolaan Program Belajar Mengajar
- d. Penggunaan Alat Pelajaran
- e. Pemahaman Metode Penelitian
- f. Pemahaman Administrasi Sekolah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah, sehingga tidak bisa disamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

Dimensi pada variabel kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Achmadi (1993), yaitu: 1) Penguasaan materi dengan indikator: menguasai bahan pelajaran, dan bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, 2) Penerapan metode dengan indikator: menguasai dan mengembangkan metode, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, dan mampu berpikir sistematis, 3) Memotivasi anak didik dengan indikator loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar, dan melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi dan 4) Memiliki ketrampilan sosial dengan indikator: adanya kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.

4. Hasil Penelitian Sebelumnya

Romito, Yeremias dan Nawang Purwanti pada tahun 1998 melakukan penelitian tentang motivasi dan kinerja pustakawan di lingkungan UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara kepada pustakawan yang bekerja pada lingkungan UPT Perpustakaan UGM yang telah berstatus sebagai pustakawan sesuai dengan kriteria SK Menpan No.18 Tahun 1998. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara tunggal maupun secara bersama-sama.

Penelitian dengan tema yang sama juga dilakukan oleh Wukir pada tahun 1999 dengan judul Kemampuan Supervisi Pengawas Sekolah. Penelitian ini menguji pengaruh variabel motivasi, kemampuan pengelolaan informasi dan kemampuan penalaran terhadap variabel kemampuan supervisi pengawas sekolah. Penelitian dilakukan di Kabupaten Bekasi dengan menggunakan metode survey. Responden penelitian adalah pengawas sekolah yang

berjumlah 83 orang yang dipilih secara acak sederhana dari 134 pengawas sekolah. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara linear (tunggal) maupun secara bersama-sama (ganda).

B. Kerangka Pemikiran

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang kemudian diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula halnya dengan seorang guru, yang pada masa sekarang ini mengemban tanggung jawab yang besar, yaitu dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Frederick Herzberg sebagaimana dikutip oleh Manchester Open Learning (1997: 15), telah meneliti dengan mengajukan pertanyaan kepada sejumlah sampel karyawan, "Kalau Anda puas dalam pekerjaan Anda, apa sebenarnya yang membuat Anda bahagia?" dan "Kalau Anda tidak puas dalam pekerjaan Anda, apa sebenarnya yang membuat Anda tidak bahagia?". Setelah menganalisa jawaban respon dengan, Herzberg menyimpulkan bahwa sebab kepuasan dalam kerja terletak pada isi atau muatan dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan sebab ketidakpuasan dalam kerja terletak pada lingkungan kerja.

Untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi diperlukan interaksi antara karakteristik individu yaitu jenis kebutuhan, sikap dan minat yang mengarah pada pencapaian prestasi, karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang individu serta karakteristik organisasai yang berpihak

pada keberhasilan pekerjaan. Disamping itu masing-masing individu (pegawai) harus mempunyai kesanggupan dan berusaha untuk mendorong dirinya sendiri menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Tanpa adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya sendiri mustahil pekerjaan dapat terselesaikan. Pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang sangat bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi masa depan organisasi, sehingga dengan adanya manfaat dari tugas menjadi pegawai ini dapat menjadi motivasi pada diri seorang pegawai untuk menunjukkan hasil pekerjaannya yang berasal dari kreasi dan inovasi yang ada pada dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam teori motivasi berprestasi yang menyatakan bahwa pemberian motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memberi semangat bekerja seseorang.

Kemudian menurut Hasibuan (2002:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

Sedarmayanti (2001:10) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Peraturan tentang disiplin kerja diperlukan untuk memberikan bimbingan (pembinaan) bagi karyawan dalam mewujudkan pelaksanaan tata-

tertib karyawan yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2001:118) disiplin itu penting untuk ditegakkan bagi suatu perusahaan, dengan diharapkan agar sebagian besar dan peraturan itu ditaati oleh para karyawan.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberdayakan komponen-komponen yang ada di sekolah. Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut memiliki kapasitas yang memadai.

Peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru sangat besar. Mengingat dengan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru yang tinggi diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kompetensi profesionalnya. Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan atau korelasi positif antara motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Skema kerangka pemikiran penelitian yang akan penulis lakukan tergambar dalam gambar 2.1. berikut.



Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya pengaruh kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.
- 2) Besarnya pengaruh kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.
- 3) Besarnya pengaruh kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja Guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu secara bersama-sama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Hadi (2001:99), menerangkan "Desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan dan cara menganalisa data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta sesuai dengan tujuan penelitian". Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yakni penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok, dengan maksud penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesa (Singarimbun, 1989:34). Selanjutnya Arikunto (1998:31) mengemukakan bahwa penelitian yang menyelidiki sebab akibat antar lebih dari dua variabel berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada, dan berusaha untuk mencari variabel penyebabnya disebut penelitian pengaruh. Penelitian bertujuan menguji pengaruh antar variabel dengan bantuan metode statistik yang digunakan adalah kuantitatif.

Pemilihan dan penggunaan desain penelitian dengan metode analitik korelasional dalam penelitian ini, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu dan menguji hipotesis yang diajukan.

B. Definisi Konsep dan Defnisi Operasional

Pada penelitian ini akan melibatkan tiga variabel, yaitu: dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Kedua variabel bebas tersebut adalah Motivasi Kerja Guru (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

1. Definisi Konsep

Untuk memudahkan pemahaman tentang makna variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel didefinisikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru (X_1) adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang guru yang menjadi daya pendorong sehingga mengakibatkannya mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, yang diukur melalui 3 dimensi: 1) Kebutuhan Prestasi (*Need of Achievement*), 2) Kebutuhan kekuasaan (*Need of Power*) dan 3) Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*Need of Affiliation*).
2. Disiplin Kerja Guru (X_2) adalah sikap mental dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan-peraturan organisasi, ketentuan ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam

masyarakat untuk tujuan tertentu, yang diukur dengan dimensi-dimensi:

1) Disiplin waktu,; 2) Disiplin peraturan, dan 3) Disiplin tanggung jawab.

3. Kinerja Guru (Y) adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah, sehingga tidak dapat disamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil (PNS), yang diukur dengan dimensi-dimensi : 1) Penguasaan materi dengan indikator 2) Penerapan metode belajar mengajar dan 3) Memotivasi anak didik dan 4) Memiliki ketrampilan sosial.

2. Operasional Variabel

Variabel seperti yang dijabarkan seperti pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel 1	Dimensi 2	Indikator 3	Item 4
Motivasi Kerja Guru (X ₁)	Kebutuhan Prestasi	1. Dorongan untuk mengungguli	1
		2. Berprestasi berdasar seperangkat standar	2
		3. Berusaha keras supaya sukses	3
	Kebutuhan Kekuasaan	1. kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya	4
		2. Kebutuhan tidak memaksakan kehendak	5
	Kebutuhan Pertemanan	1. Hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah	6
2. Hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab		7	

Disiplin Kerja Guru (X ₂)	Disiplin Waktu	1. Kehadiran guru pada jam kerja	8
		2. Kepatuhan guru pada jam kerja,	9
		3. Pelaksanaan tugas dengan tepat waktu	10
		4. Pelaksanaan tugas dengan benar	11
	Disiplin Peraturan	1. Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan	12
		2. Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan	13
		3. Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib yang telah ditetapkan.	14
		4. Kepatuhan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam	15
	Disiplin Tanggung Jawab	1. Penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya	16
2. Pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya		17	
3. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab seorang guru		18	
Kinerja Guru (Y)	Penguasaan Materi Pelajaran	1. Menguasai bahan pelajaran,	19
		2. Bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar.	20
	Penerapan Metode Belajar Mengajar	1. Menguasai metode belajar mengajar	21
		2. Kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran	22
		3. Mampu berpikir sistematis	23
	Memotivasi Anak Didik	1. Loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar,	24
		2. Melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi	25
	Memiliki Ketrampilan Sosial	1. Kepribadian yang baik dan jujur	26
2. Obyektif dalam membimbing siswa		27	
3. Pemahaman dalam administrasi pengajaran.		28	

C. Unit Analisis, Jenis dan Sumber Data

1. Unit Analisis

Masri Singarimbun (1989:10) menyatakan bahwa “unit analisis adalah unit yang akan diteliti atau dianalisa, unit analisis yang menjadi subyek penelitian dapat berupa benda atau manusia”. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, sedangkan unit observasinya adalah guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

2. Jenis Data

Dilihat dari jenisnya data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dan digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang ada di indikator penelitian terutama pada analisis dan interpretasi data.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mengutip dari sumber lain, misalnya dokumen-dokumen, tulisan-tulisan terdahulu dan sebagainya yang ada hubungan dengan penulisan.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer diperoleh dari para responden, yaitu guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.
- b. Data Sekunder bersumber dari literatur- literatur, laporan-laporan, buku-buku serta dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini.

D. Populasi Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian” (Arikunto,1998:103), sedangkan pendapat lain menjelaskan bahwa “populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiono,1992:81). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari himpunan unit observasi yang memberikan atau data yang diperlukan. Dengan memperhatikan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya 30 orang, maka semua populasi penelitian akan dijadikan sampel dalam penelitian ini atau dapat dikatakan penelitian ini menggunakan pendekatan sensus.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara studi lapangan (*field research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke objek/lokasi yang diteliti.

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner

Daftar pertanyaan disebarakan yang bersifat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan.

b. Observasi

Mengamati langsung fenomena yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu guna melengkapi data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

c. Interview

Melakukan wawancara langsung terhadap informan kunci seperti Kepala Sekolah, 2 orang guru (1 orang guru yang paling senior laki-laki dan 1 orang guru yang paling senior perempuan dan 3 orang siswa (mewakili kelas X, XII dan XII) untuk mendapatkan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi, yaitu dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai bahan-bahan bacaan seperti buku-buku teoritis, makalah ilmiah, jurnal,

dokumen dan laporan-laporan, termasuk berbagai peraturan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap kuesioner sebagai instrumen sebelum data dianalisis lebih lanjut. Pengujian yang diperlukan adalah uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner sebagai instrumen penelitian ini. Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner ini dilakukan kepada 30 orang guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, Kabupaten Bangka yang tidak sebagai responden yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Daya pembeda item adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara "*korelasi item-total*".

Berikut ini akan disajikan tabel yang menunjukkan hasil dan uji validitas dan reliabilitas dari semua item pada dimensi semua variabel penelitian, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Kebutuhan Prestasi

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya sudah memahami seluruh ketentuan administrasi pengajaran	0,7004	Valid
2	Saya suka mendekati atasan saya	0,6703	Valid
3	Saya akan bertanggung jawab degan perbuatan yang saya lakukan	0,7606	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi kebutuhan prestasi dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan yang tertera pada Tabel 3.2, valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Kebutuhan Kekuasaan

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi berperilaku sesuai keinginan saya	0,2009	Valid
2	Saya selalu dilarang oleh sekolah untuk memaksakan kehendak terhadap sesama teman/guru lainnya	0,3980	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data Primer

Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi

kebutuhan kekuasaan dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.3 valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Kebutuhan Pertemanan

No	ITEM	R hitung	Ket
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi hastrat hubungan yang ramah kepada sesama guru dan siswa	0,2555	Valid
2	Saya selalu dijamin oleh sekolah untuk memenuhi hastrat hubungan yang akrab kepada sesama guru dan siswa	0,2135	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi kebutuhan pertemanan dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.4 valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Disiplin Waktu

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya selalu memenuhi kewajiban untuk hadir tepat pada waktu jam kerja	0,3122	Valid
2	Saya selalu memenuhi kewajiban untuk mematuhi jam kerja	0,2575	Valid
3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu	0,4236	Valid
4	Saya selalu melaksanakan tugas dengan benar	0,2854	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi disiplin waktu dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.5 valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Disiplin Peraturan

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah dari atasan	0,4731	Valid
2	Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah peraturan	0,3583	Valid
3	Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah tata tertib	0,3264	Valid
4	Saya selalu patuh dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam	0,2983	Valid
	r table	0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi disiplin peraturan dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.6 valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Disiplin Tanggung Jawab

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya selalu menggunakan peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya	0,5236	Valid
2	Saya selalu memelihara peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya	0,5149	Valid
3	Saya selalu selalu sanggup menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab	0,3441	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi disiplin tanggung jawab dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.7 valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Penguasaan Materi Pelajaran

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya selalu menguasai bahan pelajaran yang akan saya sampaikan pada saat mengajar	0,4435	Valid
2	Saya bertanggung jawab memantau atas hasil belajar mengajar yang saya lakukan	0,5211	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.8 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi penguasaan materi pelajaran dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.8 valid.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Penerapan Metode

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya sudah mempunyai kemampuan yang baik untuk menguasai metode dalam belajar mengajar	0,4198	Valid
2	Saya selalu kreatif dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran	0,4856	Valid
3	Saya mempunyai kemampuan untuk berpikir secara sistematis dalam melaksanakan proses belajar mengajar	03356	Valid
r table		0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi penerapan metode dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.9 valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Memotivasi Anak Didik

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya mempunyai loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar	0,5113	Valid
2	Saya selalu melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi	0,5134	Valid
r table		0,195	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.10 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi

memotivasi anak didik dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.10 valid.

Tabel 3.11

Hasil Uji Validitas Pada Dimensi Memiliki Keterampilan Sosial

No	ITEM	r hitung	Ket
1	Saya selalu berusaha untuk menerapkan kepribadian yang baik dan jujur dalam melaksanakan tugas	0,5113	Valid
2	Saya selalu melakukan bimbingan secara obyektif kepada seluruh siswa	0,5134	Valid
3	Saya sudah memahami seluruh ketentuan administrasi pengajaran	0,5281	Valid
	r table	0,195	

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 3.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Rank – Spearman pada masing-masing item adalah $(r) > 0,195$ dan pada dimensi memiliki keterampilan sosial dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka item/butir pernyataan yang tertera pada tabel 3.11 valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas internal suatu alat ukur, diantaranya seperti: Rumus *Spearman-Brown*; Rumus *Flanagan*; Rumus *Rulon*; Rumus *K-R (Kuder and Richardson)*; Rumus *Hoyt* dan Rumus *Cronbach Alpha*. Untuk rumus *Cronbach Alpha* adalah:

$$R_a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \times 100\%$$

Keterangan : R_a = Nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

σ_t^2 = Varians total.

Sedangkan nilai varians sendiri dihitung dengan rumusan:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan : σ^2 = Nilai varians

X = Nilai-nilai datanya

n = Jumlah responden

Pada penelitian ini, akan dilakukan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha*, hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja guru (X_1)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi kerja guru dengan bantuan program SPSS adalah sebesar 0.951. Artinya dari 7 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Motivasi kerja guru (X_1) reliabel, karena lebih besar dari 0,7.

2) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja guru (X_2)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin kerja guru dengan bantuan program SPSS adalah sebesar 0.956. Artinya dari 11 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Disiplin kerja guru (X_2) reliabel, karena lebih besar dari 0,7.

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja guru (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja guru dengan bantuan program SPSS adalah sebesar 0.928. Artinya dari 10 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja guru (Y) reliabel, karena lebih besar dari 0,7.

Output SPSS hasil uji validitas dan reliabilitas dari hasil uji coba instrumen (kuesioner) terhadap 10 responden terlihat pada Lampiran 3. Kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya kemudian dilakukan survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang menjadi sampel, yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu yang berjumlah 30 orang responden.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian dilakukan pada masing-masing variabel dengan asumsi datanya berdistribusi normal. Hipotesis yang akan dilakukan pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistik uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dihitung dengan bantuan paket program *SPSS for Windows versi 14*. Kriteria ujinya adalah terima H_0 , jika nilai K-S lebih kecil dari K-S tabel, atau jika p-value lebih besar dari α . Salah satu asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis regresi adalah datanya mengikuti distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data perlu dilakukan uji normalitas data pada masing-masing variabel, yaitu variabel motivasi kerja guru (X_1), variabel disiplin kerja guru (X_2) dan variabel kinerja guru (Y). Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistik uji Kolmogorov Smirnov dihitung dengan bantuan paket program SPSS dan diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 3.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja Guru	Disiplin kerja guru	Kinerja guru
N		30	30	30
Normal Parameters ^(a,b)	Mean	3.200	3.236	3.205
	Std. Deviation	0.526	0.614	0.613
Kolmogorov-Smirnov Z		0.564	0.831	0.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.908	0.495	0.386

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,564 dengan *p-value* sebesar 0,908. Karena *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel disiplin kerja guru sebesar 0,831 dengan *p-value* sebesar 0,495. Karena *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov Smirnov untuk variabel kinerja guru sebesar 0,905 dengan *p-value* sebesar 0,386. Karena *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Output hasil uji normalitas data dengan SPSS terlihat seperti pada Lampiran 4.

d. Konversi Skala dari Ordinal ke Interval

Analisis data ini dilakukan pada data dari kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi (*regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena metode tersebut mensyaratkan skala pengukuran pada data tersebut sekurang-kurangnya adalah interval, maka sebelum melakukan analisis regresi perlu dilakukan konversi skala terlebih dahulu. Konversi skala yang dimaksud adalah menaikkan skala dari ordinal ke skala interval.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menaikkan skala dari ordinal ke interval adalah *Metode Susessive Interval (MSI)* dari skala Likert. Langkah-langkah dalam transformasi data dengan Metode Susessive Interval (*Methods of Successive interval*) adalah sebagai berikut:

1. Jawaban kuesioner yang berupa data berskala ordinal dikelompokkan menurut skor jawaban masing-masing item.
2. Melakukan perhitungan untuk mendapatkan proporsi jawaban yang terdapat pada setiap katagori untuk masing-masing variabel.
3. Hitung proporsi kumulatif seluruh katagori tiap variabel.
4. Setelah diperoleh proporsi kumulatif dari seluruh katagori, kemudian dicari nilai batas dari tabel kurva normal baku yang merupakan kurva nilai absis Z .
5. Lalu dihitung nilai fungsi probabilitas (PDF) dari fungsi normal baku.
6. Setelah diperoleh seluruh nilai batas proporsi kumulatif setiap katagori, kemudian dihitung *Skala Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{kepadatan batas bawah}) - (\text{kepadatan batas atas})}{(\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah})}$$

7. Kemudian dihitung nilai konversi tiap katagori atau transformasi nilai skala (K) dengan rumus :

$$K = SV + \text{abs}(SV_{\text{Min}}) + 1$$

Setelah data diperoleh dalam skala interval, kemudian dilakukan pengujian asumsi normalitas pada masing-masing variabel penelitian.

Setelah data diperoleh dari hasil survey terhadap 30 orang responden, sebelum data dianalisis, dilakukan konversi skala dari ordinal ke interval. Hal ini dilakukan karena pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dimana pada analisis regresi berganda mensyaratkan data yang digunakan minimal skala datanya interval, sedangkan hasil dari kuesioner diperoleh data dalam bentuk skala ordinal, yaitu skala sikap dengan 5 kategori. Proses perhitungan ini dilakukan dengan bantuan paket program *Metode Susessive Interval (MSI)* dari skala Likert dan hasilnya terlihat seperti pada Lampiran 5.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model umum persamaan regresi linier berganda adalah:

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

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja Guru

X_2 = Disiplin Kerja Guru

Signifikansi regresi diuji pada $\alpha = 0,05$

2. Pengujian secara individual (*parsial*)

a. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_i \leq 0$. Artinya, tidak ada pengaruh variabel ke-i terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_i > 0$. Artinya, ada pengaruh positif variabel ke-i terhadap variabel terikat.

3. Statistik uji yang akan digunakan adalah Uji-t dengan rumus:

$$t_i = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$$

Keterangan : t_i = Statistik uji-t (t-hitung)

β_i = Koefisien regresi variabel bebas ke-i

$SE(\beta_i)$ = Standard Error untuk koefisien regresi ke-i

4. Kriteria ujinya adalah tolak H_0 , jika $p\text{-value} < \alpha$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dimana $t\text{-tabel} = t_{1-\alpha/2; n-k-1}$. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel ke-i terhadap variabel terikat.

Selain nilai-nilai koefisien regresi, hasil dari analisis regresi juga menghasilkan nilai-nilai korelasi berganda dan nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model terhadap variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas

terhadap variabel tak bebas. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus yang berasal dari tabel ANOVA sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{JK_{\text{sisa}}}{JK_{\text{tot}}} = \frac{JK_{\text{reg}}}{JK_{\text{tot}}}$$

dimana :

R^2 = koefisien determinasi

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

JK_{sisa} = jumlah kuadrat sisaan

JK_{tot} = jumlah kuadrat total



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

a. Usia/Umur Responden.

1. Diskripsi Keadaan Umum Responden

Tabel. 4.1.
Prosentase Responden Berdasarkan Usia/Umur

Usia/Umur Responden	Jumlah Orang	Prosentase %
20 – 29 thn	05	16,67
30 – 39 thn	09	30,00
40 – 49 thn	13	43,33
> 50 thn	03	10,00
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer, Tahun 2012.

Dari Tabel. 4.1.2. diatas terlihat bahwa prosentase responden terbanyak berusia antara 40–49 tahun (43,33%), pada usia tersebut di duga mempunyai banyak pengalaman mengajar.

b. Jenis Kelamin Responden.

Tabel. 4.2.
Prosentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Orang	Prosentase %
Laki-Laki/Pria	12	40,00
Perempuan/Wanita	18	60,00
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer, Tahun 2012.

Dari Tabel. 4.2 dapat diterangkan bahwa guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan guru lai-laki.

c. Tingkat Pendidikan Responden.

Tabel. 4.3.
Prosentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Orang	Prosentase %
SLTA	1	03,33
Sarjana Muda (D3)	0	00,00
Sarjana (S1)	29	96,67
Pasca Sarjana (S2)	0	00,00
Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Primer, Tahun 2012.

Dari Tabel. 4.3. di atas terlihat bahwa rata-rata pendidikan responden adalah kelompok Sarjana (S1) sebanyak 29 orang (96,67%), namun ada 1 orang yang guru masih berpendidikan setingkat SLTA (03,33%). Guru dengan gelar sarjana diharapkan dapat bisa mengabdikan ilmunya sebagai seorang guru yang profesional.

e. Lama Bekerja.

Tabel 4.4.
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 thn	9	30,00
5 – 9 thn	4	13,33
10 – 19 thn	9	30,00
> 20 thn	8	26,67
Jumlah	30	100,00

Sumber : Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka.

Melalui data pada Tabel 4.4. dapat diterangkan variasi lama mengajar guru beragam. Jumlah guru yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun hampir sama dengan guru yang belum lama mengajar. Sementara usia guru terbanyak berada pada kisaran 40-49 tahun.

2. Diskripsi dan Analisis Data Variabel Penelitian

Motivasi Kerja Guru (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (X_2) sedangkan yang dijadikan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

a. Diskripsi dan Analisis Data Variabel Motivasi Kerja Guru (X_1)

Variabel Motivasi Kerja Guru ini terdiri dari 3 Dimensi:

- 1) Kebutuhan Prestasi
- 2) Kebutuhan Kekuasaan
- 3) Kebutuhan Pertemanan

Berikut data tentang masing-masing dimensi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka.

1) Dimensi Kebutuhan Prestasi

Diskripsi Data tentang dimensi kebutuhan prestasi di atas terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasar standar dan berusaha untuk sukses. Ketiga indikator tersebut di jaring dengan 3 pernyataan (1-3).

Indikator dorongan untuk mengungguli di jaring dengan 1 buah responden pernyataan "Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk mengungguli teman-teman sesama guru untuk mencapai kinerja yang tinggi". Hasil seperti tertera padatsbel 4.5.

Tabel 4.5.
Indikator dorongan untuk mengungguli

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	10	33.33
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	12	40.00
Sangat setuju	4	13.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p1

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.5. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju sedikit lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk mengungguli teman-teman sesama guru untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Indikator berprestasi berdasar seperangkat standar dijamin dengan pernyataan "Saya selalu diarahkan sekolah untuk mencapai prestasi berdasarkan seperangkat standar yang ditentukan". Diperoleh hasil seperti tertera pada tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Indikator berprestasi berdasar seperangkat standar

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	10.00
Tidak setuju	11	36.67
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	10	33.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p2

Melalui data pada Tabel 4.6 dapat diterangkan bahwa responden cenderung tidak setuju bahwa guru-guru selalu diarahkan sekolah untuk mencapai prestasi berdasarkan seperangkat standar yang ditentukan.

Indikator berusaha keras supaya sukses dijamin dengan pernyataan "Saya selalu berusaha keras supaya sukses dalam mencapai kinerja". Diperoleh hasil seperti tertera pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Indikator berusaha keras supaya sukses

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	8	26.67
Tidak ada pendapat	6	20.00
Setuju	13	43.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p3

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.7. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju sedikit lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat diterangkan bahwa setiap guru selalu berusaha keras supaya sukses dalam mencapai kinerja.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi dari masing-masing indikator dari dimensi kebutuhan prestasi ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera pada tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Kebutuhan prestasi guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Dorongan untuk mengungguli	1	10	3	12	4	98	150	65.33
2	Berprestasi berdasar seperangkat standar	3	11	4	10	2	87	150	58.00
3	Berusaha keras supaya sukses	1	8	6	13	2	97	150	64.67
Jumlah		5	29	13	35	8	282	450	62,67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p1-3

Tabel 4.8 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari ketiga indikator dimensi kebutuhan prestasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator dorongan untuk mengungguli adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi dibandingkan indikator-indikator lainnya. Variasi nilai yang diperoleh ketiga indikator tersebut secara keseluruhan mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 62,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebutuhan prestasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

2) Dimensi Kebutuhan Kekuasaan

Diskripsi Data tentang dimensi kebutuhan kekuasaan terdiri dari 2 (dua) indikator, yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya dan kebutuhan tidak memaksakan kehendak. Kedua indikator tersebut di jaring dengan 2 pernyataan (4-5).

Indikator kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya dijamin dengan mengajukan pernyataan “Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi berperilaku sesuai keinginan saya”. Diperoleh hasil seperti tertera pada tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Indikator kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	7	23.33
Tidak ada pendapat	5	16.67
Setuju	11	36.67
Sangat setuju	5	16.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p4

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.9, dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi berperilaku sesuai keinginannya.

Indikator kebutuhan tidak memaksakan kehendak dijamin dengan pernyataan “Saya selalu dilarang oleh sekolah untuk memaksakan kehendak terhadap sesama teman/guru lainnya”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Indikator kebutuhan tidak memaksakan kehendak

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	5	16.67
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	16	53.33
Sangat setuju	5	16.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p5

Melalui data pada Tabel 4.10 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa guru-guru selalu dilarang oleh sekolah untuk memaksakan kehendak terhadap sesama teman/guru lainnya

Selanjutnya berdasarkan diskripsi dari masing-masing indikator dari seperti tertera pada tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Kebutuhan kekuasaan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya	2	7	5	11	5	100	150	66.67
2	Kebutuhan tidak memaksakan kehendak	1	5	3	16	5	109	150	72.67
Jumlah		12	3	12	8	27	10	209	69,67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p4-5

Tabel 4.11. di atas memperlihatkan bahwa persentase dari kedua indikator dimensi kebutuhan kekuasaan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu,

ternyata indikator kebutuhan tidak memaksakan kehendak merupakan indikator yang mempunyai prosentase yang lebih tinggi dari indikator kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya. Variasi nilai yang diperoleh kedua indikator tersebut secara keseluruhan mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 69,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebutuhan kekuasaan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong baik.

3) Dimensi Kebutuhan Pertemanan

Diskripsi Data tentang dimensi kebutuhan pertemanan terdiri dari 2 (dua) indikator, yaitu terjadinya hubungan antar pribadi yang ramah dan hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab. Kedua indikator tersebut di jaring dengan 2 pernyataan (6-7).

Indikator terjadinya hubungan antar pribadi yang ramah dijaring dengan pernyataan "Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi hasrat hubungan yang ramah kepada sesama guru dan siswa". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	5	16.67
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	16	53.33
Sangat setuju	3	10.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p6

Melalui data pada Tabel 4.12 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa guru-guru selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi hasrat hubungan yang ramah kepada sesama guru dan siswa.

Indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab dijamin dengan pernyataan "Saya selalu dijamin oleh sekolah untuk memenuhi hasrat hubungan yang akrab kepada sesama guru dan siswa". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.13.

Tabel 4.13.
Indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	5	16.67
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	19	63.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p7

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.13. dapat diterangkan responden menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju, sangat tidak setuju, sangat setuju dan tidak ada pendapat. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu dijamin oleh sekolah untuk memenuhi hubungan yang akrab kepada sesama guru dan siswa.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi masing-masing indikator dari dimensi kebutuhan pertemanan ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera yang ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.14.
Kebutuhan pertemanan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah	2	5	4	16	3	103	150	68.67
2	hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab	1	5	3	19	2	106	150	70.67
Jumlah		12	3	10	7	35	5	209	69.67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p6-7

Tabel 4.14. di atas memperlihatkan bahwa persentase dari kedua indikator dimensi kebutuhan pertemanan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang akrab merupakan indikator yang mempunyai prosentase yang lebih tinggi dari indikator hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah. Variasi nilai yang diperoleh kedua indikator tersebut secara keseluruhan mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 69,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan pertemanan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu sudah tergolong baik.

Secara keseluruhan semua dimensi yang telah diuraikan menunjukkan keadaan variable motivasi kerja guru. Seperti tertera pada tabel 4.15.

Tabel 4.15.
Variabel Motivasi kerja guru guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Kebutuhan prestasi	5	29	13	35	8	282	450	62.67
2	Kebutuhan kekuasaan	3	12	8	27	10	209	300	69.67
3	Kebutuhan pertemanan	3	10	7	35	5	209	300	69.67
Jumlah		12	11	51	28	97	23	700	66.67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p1-7

Berdasarkan Tabel 4.15 dari dimensi variabel motivasi kerja guru, ternyata dimensi kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan mendapatkan prosentase yang sama tingginya, dibandingkan dengan dimensi kebutuhan prestasi. Variasi nilai yang diperoleh ketiga dimensi tersebut secara keseluruhan mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 66,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

b. Diskripsi dan Analisis Data Variabel Disiplin Kerja Guru (X₂)

Diskripsi data tentang variabel Disiplin Kerja Guru dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat disiplin kerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka. Variabel Disiplin Kerja Guru ini terdiri 3 Dimensi: 1) Disiplin Waktu 2) Disiplin Peraturan dan 3) Disiplin Tanggung Jawab.

1) Dimensi Displin Waktu

Diskripsi Data tentang dimensi disiplin waktu di atas terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu kehadiran guru pada jam kerja, kepatuhan guru pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan pelaksanaan tugas dengan benar. Keempat indikator tersebut di jaring dengan 4 pernyataan (8-11).

Indikator kehadiran guru pada jam kerja dijaring dengan pernyataan “Saya selalu memenuhi kewajiban untuk hadir tepat pada waktu jam kerja”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.16.

Tabel 4.16.
Indikator kehadiran guru pada jam kerja

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	10.00
Tidak setuju	12	40.00
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	9	30.00
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p8

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.16. dapat diterangkan responden yang menyatakan tidak setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru tidak selalu memenuhi kewajiban untuk hadir tepat pada waktu jam kerja.

Indikator kepatuhan guru pada jam kerja dijaring dengan pernyataan “Saya selalu memenuhi kewajiban untuk mematuhi jam kerja”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.17.

Tabel 4.17.
Indikator kepatuhan guru pada jam kerja

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	11	36.67
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	12	40.00
Sangat setuju	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p9

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.17. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu selalu memenuhi kewajiban untuk mematuhi jam kerja.

Indikator pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dijarung dengan pernyataan "Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.18.

Tabel 4.18.
Indikator pelaksanaan tugas dengan tepat waktu

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	6	20.00
Tidak ada pendapat	2	6.67
Setuju	20	66.67
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p10

Melalui data pada Tabel 4.18 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa guru-guru selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Indikator pelaksanaan tugas dengan benar. diiring dengan pernyataan "Saya selalu melaksanakan tugas dengan benar". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.19.

Tabel 4.19.
Indikator pelaksanaan tugas dengan benar.

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	8	26.67
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	16	53.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p11

Melalui data pada Tabel 4.19 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu melaksanakan tugas dengan benar.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi masing-masing indikator dari dimensi disiplin waktu ini dapat diperoleh gambaran Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.20.

Tabel 4.20.
Disiplin Waktu guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Kehadiran guru pada jam kerja	3	12	4	9	2	85	150	56.67
2	Kepatuhan guru pada jam kerja	2	11	4	12	1	89	150	59.33
3	Pelaksanaan tugas dengan tepat waktu	0	6	2	20	2	108	150	72.00
4	Pelaksanaan tugas dengan benar	1	8	3	16	2	100	150	66.67
Jumlah		6	37	13	57	7	382	600	63,67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p8-11

Tabel 4.20 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari ketiga indikator dimensi kebutuhan prestasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator dorongan untuk mengungguli adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi daripada indikator-indikator lainnya. Variasi nilai yang diperoleh ketiga indikator tersebut secara keseluruhan dimensi kebutuhan prestasi mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 62,67% menunjukkan bahwa Disiplin Waktu guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

2) Dimensi Disiplin Peraturan

Diskripsi Data tentang dimensi disiplin waktu di atas terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan, kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan, kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib yang telah ditetapkan dan kepatuhan guru dalam

menggunakan kelengkapan pakaian seragam. Keempat indikator tersebut di jaring dengan 4 pernyataan (12-15).

Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan di jaring dengan pernyataan “Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah dari atasan”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.21.

Tabel 4.21.
Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	10.00
Tidak setuju	10	33.33
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	11	36.67
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p12

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.21. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru-guru selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah dari atasan.

Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan di jaring dengan pernyataan “Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah peraturan”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.22.

Tabel 4.22.
Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	2	6.67
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	22	73.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p13

Melalui data pada Tabel 4.22 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah peraturan.

Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib dijang dengan pernyataan "Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah tata tertib". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.23.

Tabel 4.23.
Indikator kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	4	13.33
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	20	66.67
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p14

Melalui data pada Tabel 4.23 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah tata tertib.

Indikator kepatuhan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam. dijang dengan pernyataan "Saya selalu patuh dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.24.

Tabel 4.24
Indikator kepatuhan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	10.00
Tidak setuju	6	20.00
Tidak ada pendapat	2	6.67
Setuju	15	50.00
Sangat setuju	4	13.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p15

Melalui data pada Tabel 4.23 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu patuh dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi masing-masing indikator dari dimensi disiplin peraturan ini dapat diperoleh gambaran seperti berikut:

Tabel 4.25.
Disiplin Peraturan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan	3	10	4	11	2	89	150	59.33
2	Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan	1	2	3	22	2	112	150	74.67
3	Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib	1	4	3	20	2	108	150	72.00

4	Kepatuhan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam	3	6	2	15	4	101	150	67.33
Jumlah		12	8	22	12	68	10	410	68.33

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p12-15

Tabel 4.25 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari keempat indikator dimensi disiplin peraturan guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator Kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Variasi nilai yang diperoleh keempat indikator tersebut secara keseluruhan dimensi kebutuhan prestasi mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 68,33%. Keadaan ini menunjukkan bahwa Disiplin terhadap peraturan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

3) Dimensi Disiplin Tanggung Jawab

Diskripsi Data tentang dimensi disiplin waktu di atas terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya, pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dan kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab seorang guru. Ketiga indikator tersebut di jaring dengan 3 pernyataan (16-18).

Indikator penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya di jaring dengan mengajukan pernyataan "Saya selalu menggunakan peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.26.

Tabel 4.26.
Indikator penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	7	23.33
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	14	46.67
Sangat setuju	4	13.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p16

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.26. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu menggunakan peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya.

Indikator pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dijanging dengan pernyataan "Saya selalu memelihara peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.27.

Tabel 4.27.
Indikator pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	8	26.67
Tidak ada pendapat	5	16.67
Setuju	12	40.00
Sangat setuju	3	10.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p17

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.27. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak

setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu memelihara peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya.

Indikator kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab diiring dengan pernyataan "Saya selalu selalu sanggup menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.28.

Tabel 4.28.
Indikator kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	3	10.00
Tidak ada pendapat	2	6.67
Setuju	21	70.00
Sangat setuju	3	10.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p18

Melalui data pada Tabel 4.28 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu selalu sanggup menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi masing-masing indikator dari dimensi disiplin tanggung jawab ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera tabel 4.29.

Tabel 4.29.
Disiplin tanggung jawab guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya	1	7	3	14	4	100	150	66.67
2	Pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	2	8	5	12	3	96	150	64.00
3	Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab	1	2	3	21	3	113	150	75.33
Jumlah		12	4	17	11	47	10	309	68.67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p16-18

Tabel 4.25 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari ketiga indikator dimensi disiplin tanggung jawab guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Variasi nilai yang diperoleh ketiga indikator tersebut secara keseluruhan dimensi kebutuhan prestasi mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 68,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa Disiplin terhadap tanggung jawab guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

Secara keseluruhan semua dimensi yang telah diuraikan menunjukkan keadaan variable disiplin kerja guru. seperti tertera pada tabel 4.30.

Tabel 4.30.
Variabel disiplin kerja guru guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Disiplin waktu	6	37	13	57	7	382	600	63.67
2	Disiplin peraturan	8	22	12	68	10	410	600	68.33
3	Disiplin tanggung jawab	4	17	11	47	10	309	450	68.67
Jumlah		12	18	76	36	172	27	1101	66.73

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p8-18

Berdasarkan Tabel di atas dari tiga dimensi variabel disiplin kerja guru, ternyata dimensi disiplin tanggung jawab mendapatkan prosentase yang paling tinggi dibandingkan dengan dimensi-dimensi lain yang ada pada variabel disiplin kerja guru. Variasi nilai yang diperoleh ketiga dimensi tersebut secara keseluruhan mendapatkan prosentase yang cukup tinggi, yaitu 66,73%. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

c. Diskripsi dan Analisis Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Diskripsi data tentang variabel kinerja Guru dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu Kabupaten Bangka. Variabel kinerja Guru ini terdiri atas 4 Dimensi yaitu:

- 1) Penguasaan Materi Pelajaran
- 2) Penerapan Metode
- 3) Memotivasi Anak Didik
- 4) Memiliki Ketrampilan Sosial

1) Dimensi Penguasaan Materi Pelajaran

Diskripsi Data tentang dimensi penguasaan materi pelajaran di atas terdiri atas 2 (dua) indikator, yaitu menguasai bahan pelajaran dan bertanggung jawab

memantau hasil belajar mengajar. Kedua indikator tersebut di jaring dengan 4 pernyataan (19-20).

Indikator menguasai bahan pelajaran di jaring dengan pernyataan "Saya selalu menguasai bahan pelajaran yang akan saya sampaikan pada saat mengajar". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.31.

Tabel 4.31.
Indikator menguasai bahan pelajaran

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	5	16.67
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	17	56.67
Sangat setuju	3	10.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p19

Melalui data pada Tabel 4.31 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu menguasai bahan pelajaran yang akan disampaikannya pada saat akan mengajar.

Indikator bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar di jaring dengan pernyataan "Saya bertanggung jawab memantau atas hasil belajar mengajar yang saya lakukan". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.32.

Tabel 4.32.
Indikator bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	8	26.67
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	15	50.00
Sangat setuju	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p20

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.32. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru bertanggung jawab memantau atas hasil belajar mengajar yang dilakukannya.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi masing-masing indikator-indikator dimensi penguasaan materi pelajaran ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera pada tabel 4.33.

Tabel 4.33.
Penguasaan materi pelajaran guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Menguasai bahan pelajaran	2	5	3	17	3	104	150	69.33
2	Bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar	2	8	4	15	1	95	150	63.33
Jumlah		12	4	13	7	32	4	199	66.67

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p19-20

Tabel 4.33 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari kedua indikator dimensi penguasaan materi pelajaran guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator menguasai bahan pelajaran adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi dibandingkan indikator bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar. Variasi nilai yang diperoleh kedua indikator tersebut secara keseluruhan dimensi penguasaan materi pelajaran mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 68,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa penguasaan materi pelajaran guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik

2) Dimensi Penerapan Metode Belajar Mengajar

Diskripsi Data tentang dimensi penerapan metode belajar mengajar di atas terdiri atas 3 (tiga) indikator, yaitu menguasai metode belajar mengajar, kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran dan mampu berpikir sistematis. Ketiga indikator tersebut di jaring dengan 3 pernyataan (21-23).

Indikator **penerapan menguasai metode belajar mengajar** dijaring dengan pernyataan "Saya sudah mempunyai kemampuan yang baik untuk menguasai metode dalam belajar mengajar". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.34.

Tabel 4.34.
Indikator menguasai metode belajar mengajar

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	6	20.00
Tidak ada pendapat	2	6.67
Setuju	18	60.00
Sangat setuju	3	10.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p21

Melalui data pada Tabel 4.34 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru sudah mempunyai kemampuan yang baik untuk menguasai metode dalam belajar mengajar.

Indikator kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran diiring dengan pernyataan "Saya selalu kreatif dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.35.

Tabel 4.35.
Indikator kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	10.00
Tidak setuju	10	33.33
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	13	43.33
Sangat setuju	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p22

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.35. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu kreatif dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran.

Indikator mampu berpikir sistematis diiring dengan pernyataan "Saya mempunyai kemampuan untuk berpikir secara sistematis dalam melaksanakan proses belajar mengajar". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.36.

Tabel 4.36.
Indikator mampu berpikir sistematis

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	2	6.67
Tidak setuju	11	36.67
Tidak ada pendapat	4	13.33
Setuju	12	40.00
Sangat setuju	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p23

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.36. dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru selalu kreatif dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi dari masing-masing indikator-indikator dimensi penerapan metode belajar mengajar ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera pada tabel 4.37.

Tabel 4.37.
Penerapan metode belajar mengajar guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Menguasai metode belajar mengajar	1	6	2	18	3	106	150	70.67
2	Kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran	3	10	3	13	1	89	150	59.33
3	Mampu berpikir sistematis	2	11	4	12	1	89	150	59.33
Jumlah		12	6	27	9	43	5	284	63.11

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p21-23

Tabel 4.37 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari kedua indikator dimensi penguasaan materi pelajaran guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator menguasai bahan pelajaran adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi daripada indikator bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar. Variasi nilai yang diperoleh kedua indikator tersebut secara keseluruhan dimensi penguasaan materi pelajaran mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 68,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa penguasaan materi pelajaran guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

3) Dimensi Memotivasi Anak Didik

Diskripsi Data tentang dimensi memotivasi anak didik di atas terdiri atas 2 (dua) indikator, yaitu loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar dan melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi. Kedua indikator tersebut di jaring dengan 2 pernyataan (24-25).

Indikator loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar di jaring dengan pernyataan “Saya mempunyai loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.38.

Tabel 4.38.
Indikator loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	5	16.67
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	19	63.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p24

Melalui data pada Tabel 4.38 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru mempunyai loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar.

Indikator melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi dijangar dengan pernyataan "Saya selalu melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.39.

Tabel 4.39.
Indikator melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0.00
Tidak setuju	4	13.33
Tidak ada pendapat	3	10.00
Setuju	21	70.00
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p25

Melalui data pada Tabel 4.39 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi dari masing-masing indikator-indikator dimensi memotivasi anak didik ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera sebagai berikut:

Tabel 4.40.
Memotivasi anak didik guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar	1	5	3	19	2	106	150	70.67
2	Melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi	0	4	3	21	2	111	150	74.00
Jumlah		12	1	9	6	40	4	217	72.33

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p24-25

Tabel 4.40 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari kedua indikator dimensi memotivasi anak didik guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi adalah indikator yang mendapatkan prosentase tertinggi dibandingkan indikator loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar. Variasi nilai yang diperoleh kedua indikator tersebut secara keseluruhan dimensi memotivasi anak didik mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 72,33%. Keadaan ini menunjukkan bahwa memotivasi anak didik guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik

4) Dimensi Memiliki Keterampilan Sosial

Diskripsi Data tentang dimensi memiliki ketrampilan sosial di atas terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu adanya kepribadian yang baik dan jujur, obyektif

dalam membimbing siswa dan pemahaman dalam administrasi pengajaran. Ketiga indikator tersebut di jaring dengan 3 pernyataan (26-28).

Indikator adanya kepribadian yang baik dan jujur di jaring dengan pernyataan “Saya selalu berusaha untuk menerapkan kepribadian yang baik dan jujur dalam melaksanakan tugas”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.41.

Tabel 4.41.
Indikator adanya kepribadian yang baik

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	0	-
Tidak setuju	2	6.67
Tidak ada pendapat	1	3.33
Setuju	23	76.67
Sangat setuju	5	16.67
Jumlah	31	103.33

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p26

Melalui data pada Tabel 4.41 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu berusaha untuk menerapkan kepribadian yang baik dan jujur dalam melaksanakan tugas.

Indikator obyektif dalam membimbing siswa di jaring dengan pernyataan “Saya selalu melakukan bimbingan secara obyektif kepada seluruh siswa”. Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.42.

Tabel 4.42.
Indikator obyektif dalam membimbing siswa

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1	3.33
Tidak setuju	4	13.33
Tidak ada pendapat	1	3.33
Setuju	22	73.33
Sangat setuju	2	6.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p27

Melalui data pada Tabel 4.42 dapat diterangkan bahwa responden cenderung setuju bahwa setiap guru selalu melakukan bimbingan secara obyektif kepada seluruh siswa.

Indikator pemahaman dalam administrasi pengajaran dijang dengan pernyataan "Saya sudah memahami seluruh ketentuan administrasi pengajaran". Diperoleh hasil seperti tertera tabel 4.43.

Tabel 4.43.
Indikator pemahaman dalam administrasi pengajaran

Tingkat Pemberian Tugas	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	3	10.00
Tidak setuju	9	30.00
Tidak ada pendapat	2	6.67
Setuju	15	50.00
Sangat setuju	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p28

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.43, dapat diterangkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak

setuju. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap guru sudah memahami seluruh ketentuan administrasi pengajaran.

Selanjutnya berdasarkan diskripsi masing-masing indikator-indikator dimensi memiliki ketrampilan sosial ini dapat diperoleh gambaran seperti tertera sebagai berikut :

Tabel 4.44.
Memiliki ketrampilan sosial guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Adanya kepribadian yang baik dan jujur	0	2	1	23	5	124	150	82.67
2	Obyektif dalam membimbing siswa	1	4	1	22	2	110	150	73.33
3	pemahaman dalam administrasi pengajaran	3	9	2	15	1	92	150	61.33
Jumlah		12	4	15	4	60	8	326	72.44

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p26-28

Tabel 4.44 di atas memperlihatkan bahwa persentase dari ketiga indikator dimensi memiliki ketrampilan sosial guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, ternyata indikator “adanya kepribadian yang baik dan jujur” adalah indikator yang mendapatkan prosentase paling tinggi daripada indikator-indikator lainnya. Variasi nilai yang diperoleh ketiga indikator tersebut secara keseluruhan dimensi memiliki ketrampilan sosial mendapatkan prosentase yang cukup besar, yaitu 68,67%. Keadaan ini menunjukkan bahwa memiliki ketrampilan sosial guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

Secara keseluruhan semua dimensi yang telah diuraikan menunjukkan keadaan variabel kinerja guru, dimana data ini juga akan dapat menggambarkan bagaimana keadaan kinerja guru seperti tertera pada tabel 4.45.

Tabel 4.45.
Variabel kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Maks	%
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Penguasaan Materi Pelajaran	4	13	7	32	4	199	300	66.33
2	Penerapan Metode Belajar Mengajar	6	27	9	43	5	284	450	63.11
3	Memotivasi Anak Didik	1	9	6	40	4	217	300	72.33
4	Memiliki Ketrampilan Sosial	4	15	4	60	8	326	450	72.44
Jumlah		12	15	64	26	175	21	1026	68,40

Sumber : Jumlah Skor jawaban responden untuk p19-28

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas dari empat dimensi variabel kinerja guru ternyata guru, ternyata dimensi memiliki ketrampilan sosial mendapatkan prosentase yang paling tinggi dibandingkan dengan dimensi-dimensi lain yang ada pada variabel kinerja guru. Variasi nilai yang diperoleh ketiga dimensi tersebut secara keseluruhan mendapatkan prosentase yang cukup tinggi, yaitu 68,40%. Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu tergolong cukup baik.

B. Pengujian Hipotesis

Berikut ini uraian akan membahas dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja guru dan variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Pada tabel berikut akan disajikan hasil analisa

regresi dan korelasi pengaruh variabel motivasi kerja guru dan variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Tabel 4.46
Hasil Analisis Regresi : Motivasi kerja guru dan Disiplin kerja guru Terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

R = 0,956 R ² = 0,918 Adjusted R ² = 0,908 F = 143,800 Sign F = 0,000			
Y = 5,363 + 0,566X ₁ + 0,421X ₂ + e			
Variabel	Koefisien Regressi	t-hitung	Signfikan
Motivasi kerja guru	0,566	4,987	0,000
Disiplin kerja guru	0,421	4,733	0,000

Sumber : Diolah dari data primer

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

B = Konstanta

X₁ = Variabel Motivasi kerja guru

X₂ = Variabel Disiplin kerja guru

e = Faktor lain yang tidak diteliti

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka dapat diuraikan pengujian hipotesis berikut ini :

1. Pengaruh Motivasi kerja guru (X₁) terhadap Kinerja guru (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Motivasi kerja guru (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

H_a : Motivasi kerja guru (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja guru diperoleh sebesar 0,566 dengan nilai t-hitung sebesar (4,987) dan p-value sebesar 0,000.

Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka H_0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja guru berubah, maka akan terjadi perubahan pada kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0.320 artinya terdapat pengaruh positif sebesar 32,00% persen motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Disiplin kerja guru (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Mekanisme organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

H_a : Disiplin kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja guru diperoleh sebesar 0,421 dengan nilai t-hitung sebesar (4,733) dan p-value sebesar 0,000. Nilai $p\text{-value} < 5\%$, maka H_0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja guru berubah, maka akan terjadi perubahan pada kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

semakin baik tingkat disiplin kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,177 artinya terdapat pengaruh positif sebesar 17,70% persen disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi kerja guru (X_1) dan Disiplin kerja guru (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Motivasi kerja guru (X_1) dan Mekanisme organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

H_a : Motivasi kerja guru (X_1) dan Disiplin kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru (R) diperoleh sebesar 0,956 dengan nilai F-hitung sebesar (143,800) dan p-value sebesar 0,000. Nilai p-value < 5%, maka H_0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru bersama-sama berubah, maka akan terjadi perubahan pada kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja guru dan

disiplin kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,918 artinya terdapat pengaruh positif sebesar 91,80% persen motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

C. Pembahasan

Diskripsi data menjelaskan apa, dimana dan bagaimana keadaan dan pengaruh antara motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, namun belum memberikan makna yang lebih mendalam tentang mengapa dan apa yang harus dilakukan ke depan untuk meningkatkan kinerja dalam hubungannya dengan motivasi kerja guru dan disiplin kerja pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

1. Motivasi kerja guru

Sebagaimana diuraikan pada variabel motivasi kerja guru yang terdiri dari dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan. Sebagaimana dikemukakan dalam Tabel 5.8, Tabel 5.11 dan Tabel 5.14. secara umum ketiga dimensi pada motivasi kerja tersebut mempunyai nilai yang cukup baik yaitu dimensi kebutuhan prestasi 62,67 persen, dimensi kebutuhan kekuasaan 69,67% persen dan dimensi kebutuhan pertemanan 69,67 persen. Dengan cukup baiknya keadaan dimensi-dimensi motivasi kerja guru ini menyebabkan baiknya keadaan variabel motivasi kerja guru (69,02%).

Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1

Belinyu. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu 32,00 persen. Ini berarti bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu akan meningkat apabila motivasi kerja gurunya juga positif. Oleh karena itu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan menjadi unsur dalam kerangka meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Kadarisman (2012:278) menyatakan, bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Unsur kebutuhan prestasi memiliki aspek-aspek dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasar seperangkat standard berusaha keras supaya sukses. Berdasarkan data yang diperoleh ketiga aspek ini berada dalam keadaan cukup baik, yaitu rata-rata di atas 62,67%. Keadaan aspek-aspek kebutuhan prestasi ini memberikan kontribusi terhadap baiknya keadaan motivasi kerja guru, sehingga menjadikan variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur kebutuhan kekuasaan memiliki aspek-aspek kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya dan kebutuhan tidak memaksakan kehendak. Berdasarkan data yang diperoleh satu dari dua aspek ini berada dalam keadaan baik, yaitu kebutuhan tidak memaksakan kehendak, sedangkan kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya masih dalam kategori yang cukup baik (66,67%). Oleh karena itu dengan cukup baiknya aspek kebutuhan untuk membuat orang berperilaku sesuai keinginannya

dalam unsur kebutuhan kekuasaan ini menjadikan keadaan variabel kebutuhan kekuasaan menjadi cukup baik, yaitu (69,67%). Meskipun demikian dengan keadaan aspek-aspek kebutuhan kekuasaan ini juga memberikan kontribusi terhadap baiknya keadaan motivasi kerja guru, sehingga menjadikan variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Teori ERG Alderfer dalam Jhon, Robert, dan Michael (2007:150) merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu:

1. Eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
2. Hubungan, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan, yaitu kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Unsur kebutuhan pertemanan memiliki aspek-aspek hubungan antar pribadi yang ramah dan hubungan antar pribadi yang akrab. Berdasarkan data yang diperoleh dua dari dua aspek ini sudah dalam keadaan cukup baik dan baik, yaitu terjalannya hubungan antar pribadi yang akrab (di atas 70%). Sedangkan aspek terjalannya hubungan antar pribadi yang ramah dalam kategori yang berada (di bawah 70%). Oleh karena itu dengan cukup baiknya aspek terjalannya hubungan antar pribadi yang ramah dalam unsur kebutuhan pertemanan ini menjadikan keadaan dimensi kebutuhan pertemanan tergolong cukup baik

(69,67%). Meskipun demikian keadaan aspek-aspek kebutuhan pertemanan ini juga memberikan kontribusi terhadap baiknya keadaan motivasi kerja guru, sehingga menjadikan variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Semua dimensi yang ada pada variabel motivasi kerja guru menunjukkan tingkat penilaian yang baik, karena mencapai rata-rata sebesar 66,67 persen. Hasil ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu yang dilihat dari dimensi kebutuhan prestasi, dimensi kebutuhan kekuasaan dan dimensi kebutuhan pertemanan telah berjalan dengan baik.

2. Disiplin kerja guru

Sebagaimana diuraikan pada variabel disiplin kerja guru terdiri atas dimensi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Sebagaimana dikemukakan dalam Tabel 5.20, Tabel 5.24 dan Tabel 5.28, secara umum keempat dimensi pada variabel disiplin kerja guru tersebut mempunyai nilai yang positif yaitu dimensi disiplin tanggung jawab 68,67 persen, dimensi disiplin peraturan 68,33% persen dan dimensi disiplin waktu 63,67 persen. Dengan sudah cukup baiknya keadaan dimensi-dimensi disiplin kerja guru ini menyebabkan cukup baiknya keadaan variabel disiplin kerja guru (66,73%).

Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu 17,70 persen. Ini

berarti bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu akan meningkat apabila disiplin kerja guru juga semakin tinggi. Oleh karena itu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. menjadi unsur penting dalam kerangka meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur disiplin waktu memiliki aspek-aspek kehadiran guru pada jam kerja, kepatuhan guru pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan pelaksanaan tugas dengan benar. Berdasarkan data yang diperoleh ketiga aspek ini sudah dalam keadaan cukup baik, yaitu rata-rata 63.67%. Sudah baiknya keadaan aspek-aspek disiplin waktu ini memberikan kontribusi terhadap baiknya keadaan disiplin kerja guru, sehingga menjadikan variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur disiplin peraturan memiliki aspek-aspek kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah dari atasan, kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah peraturan, kepatuhan guru dalam melaksanakan perintah tata tertib yang telah ditetapkan dan kepatuhan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam. Berdasarkan data yang diperoleh keempat aspek ini sudah dalam keadaan cukup baik (rata-rata 68,33%). Sudah cukup baiknya keadaan aspek-aspek disiplin peraturan ini memberikan kontribusi terhadap baiknya keadaan disiplin kerja guru, sehingga menjadikan variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur disiplin tanggung jawab memiliki aspek-aspek penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya, pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dan

kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab seorang guru. Berdasarkan data yang diperoleh ketiga aspek ini sudah dalam keadaan cukup baik (rata-rata 68,67%). Sudah cukup baiknya keadaan aspek-aspek didiplin tanggung jawab ini memberikan kontribusi terhadap baiknya keadaan disiplin kerja guru, sehingga menjadikan variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu sebesar 17,70%.

Semua dimensi yang ada pada variabel disiplin kerja guru menunjukkan tingkat penilaian yang cukup baik, karena mencapai rata-rata sebesar 66,73 persen. Hasil ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, yang dilihat dari dimensi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab telah berjalan dengan baik. Menurut Hendiyat (1984:292) Disiplin bagi guru sekaligus merupakan percontohan yang nyata terasa langsung oleh anak didik, misalnya disiplin waktu dalam mengajar. Disiplin guru terhadap tugasnya, terjadang tidak terlepas dari persoalan yang bersifat pribadi atau faktor lainnya.

3. Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu

Sebagaimana diuraikan pada variabel kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu terdiri dari dimensi penguasaan materi pelajaran, penerapan metode belajar mengajar, memotivasi anak didik dan memiliki ketrampilan sosial sesuai Tabel 5.32, 5.36, 5.39 dan 5.43. Secara umum keempat dimensi kinerja guru tersebut mempunyai nilai yang cukup baik, yaitu dimensi penguasaan materi pelajaran 63,33 persen, dimensi penerapan metode belajar

mengajar 63,11, persen dan dimensi memotivasi anak didik 72,33 persen dan , dan memiliki ketrampilan sosial 72.44 persen.

Semua dimensi yang ada pada variabel kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu berada pada tingkat penilaian yang cukup baik yang mencapai lebih dari 60 persen. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu yang terlihat dari dimensi penguasaan materi pelajaran, penerapan metode belajar mengajar, memotivasi anak didik dan memiliki ketrampilan sosial menunjukkan tingkatan yang cukup baik

Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis variabel kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru dan variabel disiplin kerja guru sebesar 0,918 persen. Ini berarti bahwa baiknya kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu disebabkan meningkatnya motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Oleh karena itu penguasaan materi pelajaran, penerapan metode belajar mengajar, memotivasi anak didik dan memiliki ketrampilan sosial menjadi unsur penting dalam kerangka menganalisis baiknya keadaan kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur penguasaan materi pelajaran memiliki aspek-aspek tingkat menguasai metode belajar mengajar, kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran dan mampu berpikir sistematis. Berdasarkan data yang diperoleh ketiga aspek ini sudah cukup baik, yaitu rata-rata 63.11%. Sudah cukup baiknya keadaan aspek-aspek penguasaan materi pelajaran ini memberikan

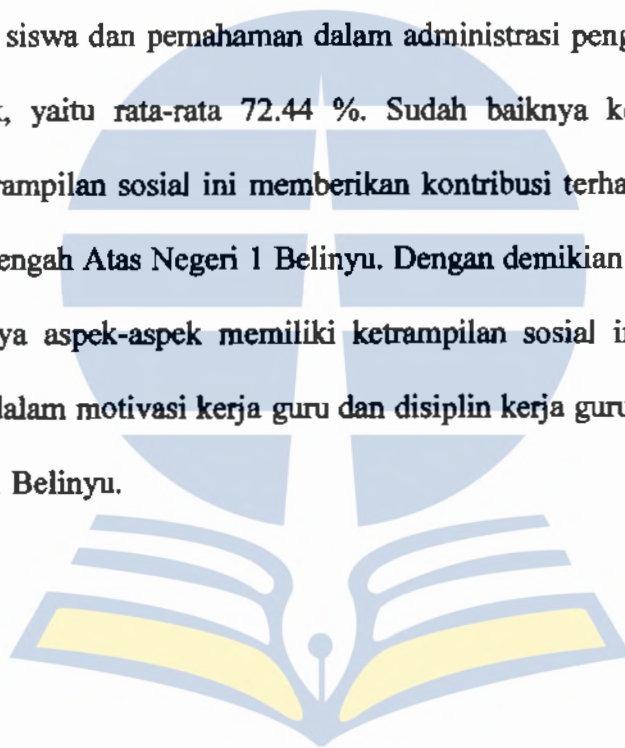
kontribusi terhadap baiknya kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa cukup baiknya aspek-aspek penguasaan materi pelajaran ini dipengaruhi oleh unsur-unsur dalam motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur penerapan metode belajar mengajar memiliki aspek-aspek tingkat menguasai metode belajar mengajar, kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran dan mampu berpikir sistematis. Berdasarkan data yang diperoleh ketiga aspek ini sudah cukup baik, yaitu rata-rata 63.11%. Sudah cukup baiknya keadaan aspek-aspek penerapan metode belajar mengajar ini memberikan kontribusi terhadap baiknya kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa cukup baiknya aspek-aspek penerapan metode belajar mengajar ini dipengaruhi oleh unsur-unsur dalam motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

Unsur memotivasi anak didik memiliki aspek-aspek tingkat loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar dan melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi. Berdasarkan data yang diperoleh kedua aspek ini, yaitu tingkat loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar dan melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, sudah dalam keadaan baik, yaitu rata-rata 72.33%. Sudah baiknya keadaan aspek-aspek memotivasi anak didik ini memberikan kontribusi terhadap baiknya kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa baiknya aspek-

aspek memotivasi anak didik ini dipengaruhi oleh unsur-unsur dalam motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu..

Unsur memiliki ketrampilan sosial memiliki aspek-aspek tingkat adanya kepribadian yang baik dan jujur, obyektif dalam membimbing siswa dan pemahaman dalam administrasi pengajaran. Berdasarkan data yang diperoleh ketiga aspek ini, yaitu adanya kepribadian yang baik dan jujur, obyektif dalam membimbing siswa dan pemahaman dalam administrasi pengajaran sudah dalam keadaan baik, yaitu rata-rata 72.44 %. Sudah baiknya keadaan aspek-aspek memiliki ketrampilan sosial ini memberikan kontribusi terhadap baiknya kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa baiknya aspek-aspek memiliki ketrampilan sosial ini dipengaruhi oleh unsur-unsur dalam motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara umum ketiga dimensi pada variabel motivasi guru, yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan mempunyai nilai yang baik. Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis variabel motivasi guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu sebesar 32,00 persen. Ini berarti bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu akan meningkat apabila motivasi kerja gurunya meningkat. Oleh karena itu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan menjadi unsur penting dalam kerangka meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.
2. Secara umum ketiga dimensi pada variabel disiplin kerja guru, yaitu dimensi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab mempunyai nilai yang baik. Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu sebesar 17,70 persen. Ini berarti bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu akan meningkat apabila disiplin kerja guru juga meningkat. Oleh karena itu dimensi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab menjadi unsur penting dalam kerangka meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

3. Secara umum keempat dimensi kinerja kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu, yaitu penguasaan materi pelajaran, penerapan metode belajar mengajar, memotivasi anak didik dan memiliki ketrampilan sosial mempunyai nilai yang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu yang terlihat dari dimensi penguasaan materi pelajaran, penerapan metode belajar mengajar, memotivasi anak didik dan memiliki ketrampilan sosial menunjukkan tingkatan yang baik. Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis variabel kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu dipengaruhi oleh variabel motivasi guru dan variabel disiplin kerja guru sebesar 0,918 persen. Ini berarti bahwa baiknya kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu disebabkan meningkatnya motivasi guru dan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu. Oleh karena itu penguasaan materi pelajaran, penerapan metode belajar mengajar, memotivasi anak didik dan memiliki ketrampilan sosial menjadi unsur penting dalam kerangka menganalisis dan meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, untuk mengoptimalkan dan meningkatkan di masa yang akan datang di dilihat dari faktor motivasi guru dan disiplin kerja guru, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil pembahasan tentang faktor motivasi kerja guru, aspek kebutuhan prestasi adalah aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek lainnya seperti kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan pertemanan. Adapun unsur yang menyebabkan belum baiknya aspek kebutuhan prestasi ini adalah masih rendahnya unsur berprestasi berdasar seperangkat standar dan rendahnya berusaha keras supaya sukses. Apabila kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu ini akan ditingkatkan dari faktor motivasi kerja guru, maka yang perlu dilakukan adalah dibuat dan diaplikasikannya standar yang jelas dan rinci serta diberikan dorongan yang lebih kuat lagi bagi guru untuk mencapai prestasi atau kinerja yang tinggi.
2. Dari hasil pembahasan tentang faktor disiplin kerja guru, aspek disiplin waktu adalah aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek lainnya seperti aspek disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Adapun unsur yang menyebabkan aspek kepatuhan waktu ini belum baik adalah karena masih rendahnya unsur kehadiran guru pada jam kerja dan kepatuhan guru pada jam kerja. Apabila kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu ini akan ditingkatkan dari faktor disiplin kerja guru, maka yang perlu dilakukan adalah perlunya ditingkatkan pengawasan dan tindakan dapat menjamin kehadiran guru tepat pada jam kerja dan

kepatuhan guru pada jam kerja dapat dicapai yaitu berupa pemberian *reward and punishment* yang jelas.

3. Dari hasil pembahasan tentang faktor disiplin kerja guru, aspek penerapan metode belajar mengajar adalah aspek yang paling rendah dibandingkan dengan aspek lainnya seperti aspek penguasaan materi pelajaran, memotivasi anak didik dan memotivasi anak didik. Adapun unsur yang menyebabkan rendahnya aspek penerapan metode belajar mengajar ini adalah masih rendahnya kreativitas dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran dan masih rendahnya kemampuan berpikir sistematis. Untuk itulah apabila kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Belinyu ini akan ditingkatkan dari faktor kinerja guru, maka yang harus dilakukan adalah adanya upaya yang dapat meningkatkan pengembangan pelaksanaan pengajaran dan kemampuan berpikir sistematis melalui seminar, karya ilmiah dan pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Z.A, 1993. *Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan Serta Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jakarta: Depdikbud.
- Alit Ana, I. B., 1994. *Inovasi Wawasan dan Profesionalisme Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Era Pembangunan Jangka Panjang Ke Dua*, Jember: Unej.
- Anoraga, P. 1998. *Psykologi Kerja*. Jakarta: PT Reneka Cipta
- Anwar, S. 2000. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Aqib, Z. 2002. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Ardi, R. 2002. *Hand Out Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: PPS UHAMKA.
- Arikunto, S.1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmadi, 2018. *Membangun Paradikma Baru Kinerja Guru*. Jakarta: Guepedia
- Davis, Keith. and J.W. Newstrom. 1996. *Human Behavior at Work Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Yogyakarta : Erlangga.
- Depdikbud. 1999. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Djamarah, S.B. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, N. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarnya.
- Gauzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gubug Agung Gellerman.
- Hadi, Sutrisno.2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Handoko, T. Tani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi.
- Hasibuan, Malayu.S.P, 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung .

- Jaka Aryadi, 2006, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta (Tesis)*, Universitas Bina Darma Palembang.
- Kreitner, Robert, 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Listianto, 2002, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Tesis)*, Universitas Bina Darmama Palembang.
- Mathis, Robert & John Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manchester Open Learning. 1997. *Mencapai Sasaran Melalui Kerja Sama Tim* (Terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkuprawira, TB Sjafri dan Aida Vitalayaa Hubies.2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Neolaka, Amos & Neolaka, Grace Amialia, 2017. *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Rismayanti.2007.*Usaha tani dan pemasaran Hasil Pertanian*. Medan : USU Press
- Robbins, Stephen, P. 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Indeks Kelompok. Jakarta: Gramedia.
- , 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Romito T.A. Lbn, Yeremias Keban, dan Nawang Purwanti. 1998. *Kepuasan Kerja Pustakawan Di Lingkungan UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada*. Yogyakarta: BPPS-UGM, Jilid 11 No.4A.
- Ruky, Ahmad, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sayuti.2006. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P.. 2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- , 2004, *Filsafat Administrasi*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

- Simamora, Hendry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. SKPN.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Soetopo, Hendiyat. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidik*, Jakarta : Paco Editorial
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J.2001. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Akademika
- Wukir, 1999. *Kemampuan Supervisi Pengawas Sekolah*. Disertasi. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Yukl, Gary A. G.A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Terjemahan oleh Yusuf Udaya. Jakarta: Universitas Khatolik Atmajaya.



LEMBAR KOESIONER

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk studi pengembangan ilmu. Untuk maksud tersebut, dalam kuesioner ini disediakan 28 pernyataan yang bersifat tertutup, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diminta memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah disiapkan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan sebagai berikut :

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

Kode	Keterangan	Skor Positif
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis akan merahasiakan data dan keterangan yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan menurut kode etik penelitian. Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner ini penulis mengucapkan banyak terima kasih.

I. Identitas Responden

1. Nama :
(jika tidak berkeberatan)
2. Jenis kelamin : (a) Lak-laki (b) Perempuan
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan terakhir : (a) SLTA (b) Sarjana Muda (c) Sarjana/D-IV (d) S-2
6. Masa kerja : (a) 00 - 05 Tahun (b) 06 – 10 Tahun
(c) 11 – 15 Tahun (d) 16 – 20 Tahun
(e) lebih dari 20 Tahun

II. VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kebutuhan Prestasi					
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk mengungguli teman-teman sesama guru untuk mencapai kinerja yang tinggi.					
2	Saya selalu diarahkan sekolah untuk mencapai prestasi berdasarkan seperangkat standar yang ditentukan					
3	Saya selalu berusaha keras supaya sukses dalam mencapai kinerja					
	Kebutuhan Kekuasaan					
4	Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi berperilaku sesuai keinginan saya					
5	Saya selalu dilarang oleh sekolah untuk memaksakan kehendak terhadap sesama teman/guru lainnya					
	Kebutuhan Pertemanan					
6	Saya selalu diberikan kesempatan oleh sekolah untuk memenuhi hastrat hubungan yang ramah kepada sesama guru dan siswa					
7	Saya selalu dijamin oleh sekolah untuk memenuhi hastrat hubungan yang akrab kepada sesama guru dan siswa					

III. VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Disiplin Waktu					
1	Saya selalu memenuhi kewajiban untuk hadir tepat pada waktu jam kerja					
2	Saya selalu memenuhi kewajiban untuk mematuhi jam kerja					
3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu melaksanakan tugas dengan benar					
	Disiplin Peraturan					
5	Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah dari atasan					
6	Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah peraturan					
7	Saya selalu patuh dalam melaksanakan setiap perintah tata tertib					
8	Saya selalu patuh dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam					

Disiplin Tanggung Jawab						
9	Saya selalu menggunakan peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya					
10	Saya selalu memelihara peralatan milik sekolah dengan sebaik-baiknya					
11	Saya selalu selalu sanggup menghadapi pekerjaan sebagai tanggung jawab					

IV. VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Penguasaan Materi Pelajaran						
1	Saya selalu menguasai bahan pelajaran yang akan saya sampaikan pada saat mengajar					
2	Saya bertanggung jawab memantau atas hasil belajar mengajar yang saya lakukan					
Penerapan Metode						
3	Saya sudah mempunyai kemampuan yang baik untuk menguasai metode dalam belajar mengajar					
4	Saya selalu kreatif dalam mengembangkan pelaksanaan pengajaran					
5	Saya mempunyai kemampuan untuk berpikir secara sistematis dalam melaksanakan proses belajar mengajar					
Memotivasi Anak Didik						
6	Saya mempunyai loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar					
7	Saya selalu melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi					
Memiliki Kemampuan Sosial						
8	Saya selalu berusaha untuk menerapkan kepribadian yang baik dan jujur dalam melaksanakan tugas					
9	Saya selalu melakukan bimbingan secara obyektif kepada seluruh siswa					
10	Saya sudah memahami seluruh ketentuan administrasi pengajaran					