

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA GURU SD DI LINGKUNGAN UPTD  
DIKNAS KECAMATAN BATHIN III KABUPATEN BUNGO**



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

**Disusun Oleh :**

**E N D Y**

**NIM. 018545561**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRAK****PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SD DI LINGKUNGAN UPTD DIKNAS KECAMATAN BATHIN III KABUPATEN BUNGO**

Endy

[endyspd@gmail.com](mailto:endyspd@gmail.com)Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan (UPTD) merupakan pelaksana program penyelenggaraan pendidikan di tingkat kecamatan yang merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan Kabupaten atau Kota, mempunyai peranan penting dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan pendidikan di tingkat kecamatan dalam memajukan mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh Karakteristik Individual dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 124 guru, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan tabel Krejcie didasarkan atas kesalahan 5%, sehingga sampel dalam penelitian menjadi 95 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F. Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Karakteristik Individual dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru. Hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya Karakteristik Individual dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru, dimana karakteristik individual memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki karakteristik individu yang baik dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka akan mampu meningkatkan kinerja guru sendiri.

*Kata kunci: Karakteristik Individual, Disiplin dan Kinerja Guru.*

**ABSTRACT****THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND DISCIPLINE  
TO THE PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE  
UPTD DIKNAS III BATHIN BUNGO DISTRICT**

Endy

[endyspd@gmail.com](mailto:endyspd@gmail.com)Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

Technical Implementation Unit of the Department of Education (UPTD) is the implementing organization of education programs at the district level which is an extension of the District Education Office or City, has an important role in the implementation of laws and policies in order to improve the education quality at the district level. The purpose of this study is to analyze the influence of the Individual Characteristics and the Discipline to the Teacher Performance within the Department of Education Subdistrict UPTD Bathin III Bungo either partially or simultaneously. This study used a descriptive method and quantitative analysis. As many as 124 teachers are studied as population, sampling technique in this research is based on a table Krejcie of 5% error, as a result sample in this study is 95 teachers. Techniques of data collection using questionnaires. The analysis techniques are using multiple linear regression analysis and R Square testing and hypothesis testing partial and simultaneous using the t test and F test. The results show that the Individual Characteristics and Discipline have influenced the teacher performances. The results of t-test (partial) and F test (Simultaneous) show that the Individual Characteristics and Discipline have the significant and positive influences on the teacher performances, where individual characteristics have a more dominant influence than discipline. So that if the teacher has a good individual characteristics and have a high level of discipline in carrying out the duties, the teacher will be able to improve his/her own performance.

*Keywords: Individual Characteristics, Discipline and Teacher Performance.*

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

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SD Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2014

Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL  
PADA KEHAKIPATAN BAHAN  
TSC  
1C0A9ACF587284146  
ZEMAN BIRU BERTAMBAH  
6000

DJP

(ENDY)

NIM. 018545561

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Endy  
 NIM : 018545561  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SD Di Lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu/14 Desember 2014  
 Waktu : 15.00 – 17.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji  
 Suciati, M.Sc., Ph.D.



(.....)

Penguji Ahli  
 Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M.Si



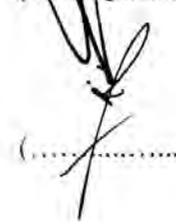
(.....)

Pembimbing I  
 Dr. Muazza, M.Si



(.....)

Pembimbing II  
 Dr. Sri Listyarini, M.Ed

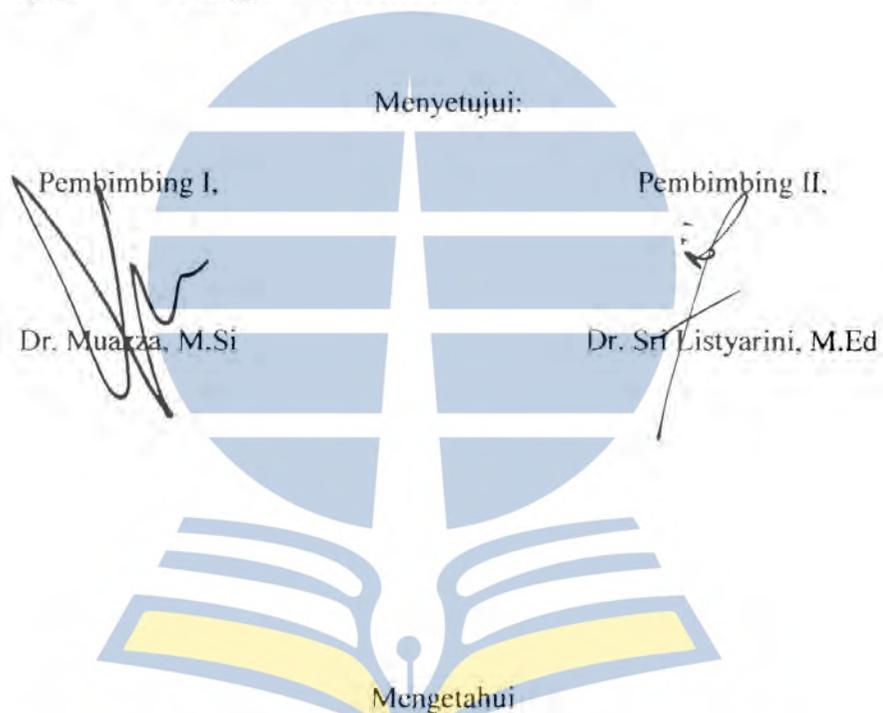


(.....)

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SD Di Lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : ENDY  
 NIM : 018545561  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Minggu /14 Desember 2014



Ketua Bidang Ilmu  
 Program Pascasarjana

*[Signature]*

Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001



Direktur  
 Program Pascasarjana

*[Signature]*

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

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Ibu Dr. Muazza, M.Si, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Ibu Dr. Sri Listyarini, M.Ed selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.

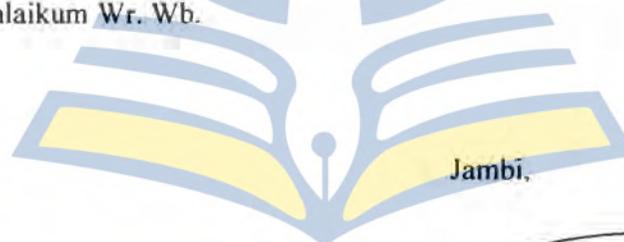
5. Seluruh Guru SD di Lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Istri tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Jambi,

2014

ENDY

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418  
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Endy  
 NIM : 018545561  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat/Tanggal Lahir : Pedukun/ 3 Mei 1970  
 Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 119/II Pedukun Kec. Tanah Tumbuh Kab. Bungo Prov. Jambi pada tahun 1983  
 Lulus SMPN 1 di Tanah Tumbuh Kab. Bungo Prov. Jambi pada tahun 1986  
 Lulus SPGN Muara Bungo Kab. Bungo Prov. Jambi Pada tahun 1989  
 Lulus S1 PGSD UPBJJ Universitas Terbuka di Jambi pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1993 s/d 2006 sebagai Guru SDN 151 di Renah Sungai Besar  
 Tahun 2006 s/d 2012 sebagai Kepala Sekolah SDN 210/II di Tebo Jaya  
 Tahun 2012 s/d Sekarang sebagai Kepala UPTD di Bathin III Kabupaten Bungo

Alamat Tetap : Jl. Rangkayo Hitam RT. 20/07 No. 49 Kel. Jaya Setia Kecamatan Pasar Muara Bungo, Kabupaten Bungo.

No. Telp. : 081366981045

Jambi, .....2014



**ENDY**  
 NIM. 018545561

## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Pernyataan.....	iii
Lembar Layak Uji.....	iv
Pengesahan.....	v
Persetujuan TAPM.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Riwayat Hidup.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Perumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian.....	14
E. Kegunaan Penelitian.....	15
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
A. Kajian Teori.....	17
1. Kinerja Guru.....	17
a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	18
b. Indikator Kinerja Guru.....	19
2. Karakteristik Individual.....	23
a. Pengertian Karakteristik Individual.....	23
b. Dimensi Karakteristik Individual.....	24
3. Disiplin Kerja.....	34
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	34
b. Faktor Disiplin Kerja.....	35
c. Pendekatan Disiplin Kerja.....	38
d. Indikator Disiplin Kerja.....	41
B. Penelitian Terdahulu ( <i>Deductive Thinking</i> ).....	41
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis.....	47

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian .....	48
B. Populasi dan Sampel .....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	50
C. Jenis dan Sumber Data .....	51
1. Data Primer .....	51
2. Data Sekunder .....	52
D. Teknik Pengumpulan Data .....	53
1. Penelitian Lapangan ( <i>Field Research</i> ).....	53
2. Penelitian Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ).....	53
E. Instrumen Penelitian dan Definisi Operasional .....	54
1. Variabel Independent (Variabel Bebas).....	55
2. Variabel Dependent (Variabel Terikat) .....	57
F. Uji Kualitas Data .....	58
1. Uji Validitas .....	58
a. Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) .....	60
b. Hasil Pengujian Validitas Variabel Displin ( $X_2$ ).....	61
c. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	62
2. Uji Reliabilitas.....	63
G. Asumsi Klasik.....	65
1. Uji Normalitas .....	66
2. Uji Multikolinearitas.....	66
H. Metode Analisis .....	67
1. Analisis Deskriptif.....	68
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif) .....	71
a. Persamaan Regresi .....	71
b. Determinasi ( $R^2$ ).....	71
c. Uji-t (Parsial) .....	73
d. Uji F (Sumultan).....	74
I. Rancangan Uji Hipotesis .....	75

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden.....	77
1. Latar Belakang Usia Responden.....	77
2. Latar Belakang Pendidikan Responden.....	78

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja.....	79
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jarak Tempuh Tempat Kerja.....	80
<b>B. Hasil Penelitian.....</b>	<b>82</b>
1. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian.....	82
a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	82
b. Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individual... ..	92
c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin.....	101
2. Hasil Analisis Kuantitatif.....	110
a. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	110
1) Uji Normalitas.....	110
2) Uji Multikolinearitas.....	111
b. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.....	112
c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	114
d. Hasil Uji t (Parsial).....	115
e. Hasil Uji F (Simultan).....	117
<b>C. Analisa dan Pembahasan.....</b>	<b>119</b>
1. Pembahasan Pertama.....	119
2. Pembahasan Kedua.....	123
3. Pembahasan Ketiga.....	126
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	128
B. Saran.....	129
1. Secara Praktis.....	129
2. Secara Akademis.....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>131</b>

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Berpikir.....	46
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	78
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	80
4.4. Jarak Tempuh Tempat Kerja Responden.....	81
4.5. P-P Plot Uji Normalitas.....	111



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran Tahun Pelajaran 2008/2009 sampai 2012/2013 .....	4
1.2. Jumlah Sekolah dan Guru UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.....	5
2.1. Penelitian-penelitian Terdahulu .....	42
3.1. Tabel Krejcie.....	50
3.2. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data.....	52
3.3. Operasional Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).....	56
3.4. Operasional Variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	56
3.5. Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	57
3.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).....	60
3.7. Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	61
3.8. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	62
3.9. Standar Penilaian Untuk Reability .....	64
3.10. Reliabilitas Variabel Penelitian .....	65
3.11. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal.....	71
3.12. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.....	74
4.1. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian.....	82
4.2. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru .....	84
4.3. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Kinerja Guru (Y)..	85
4.4. Frekuensi jawaban responden dimensi Kedua variabel Kinerja Guru (Y). ...	87
4.5. Frekuensi jawaban responden dimensi Ketiga variabel Kinerja Guru (Y)....	89
4.6. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individual .....	93
4.7. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) .....	95
4.8. Frekuensi jawaban responden dimensi Kedua variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) .....	96
4.9. Frekuensi jawaban responden dimensi Ketiga variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) .....	97
4.10. Frekuensi jawaban responden dimensi Keempat variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).....	99
4.11. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin .....	103
4.12. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	104
4.13. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Disiplin ( $X_2$ ) .....	106
4.14. Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Disiplin ( $X_2$ ).....	106
4.15. Frekuensi jawaban responden dimensi keempat variabel Disiplin ( $X_2$ ) ....	107

4.16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	112
4.17. Hasil Estimasi Regresi.....	113
4.18. Koefisien Determinasi .....	115
4.19. Hasil Uji F Secara Simultan .....	118



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian .....	134
2. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	141
3. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data .....	153
4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	161
5. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi.....	164



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan Nasional dan merupakan bagian integral dalam upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sistem Pendidikan Nasional tidak akan efektif tanpa ditopang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja dengan baik. Karena SDM merupakan modal dasar pembangunan nasional maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai SDM sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non-fisik (kecerdasan dan mental) dalam melaksanakan pembangunan. Dengan demikian dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan

sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi yang baik dan profesional dalam menjalani tugasnya. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, Bangsa dan Negara sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan. Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum,

pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan pengelolaan iklim sekolah (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008).

Namun kenyataannya pada saat ini banyak pandangan sinis dari masyarakat yang mengatakan bahwa guru tidak disiplin dalam ketepatan waktu dalam mengajar, sehingga banyak jadwal mengajar menjadi terbuang sia-sia, tetapi secara periodik tetap naik pangkat dengan mulus tanpa hambatan, serta pasti mendapatkan gaji setiap bulannya, tetapi di lain hal banyak yang tidak diketahui oleh masyarakat bahwa masih banyak guru yang bekerja keras dengan disiplin yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik guna memenuhi tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga proses belajar mengajar bisa berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perintah (Muhlisin, 2008).

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah (Muhlisin, 2008). Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan (Supratini, 2013) belum menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, sebaliknya sebagian yang lainnya masih memprihatinkan. Hal ini tampak masih

adanya guru yang menggunakan metode pengajaran yang lama dan tidak mengikuti acuan kurikulum yang baru, dikarenakan rendahnya minat guru dalam menambah pengetahuan dengan membaca buku kurikulum baru, serta rendahnya kesadaran dan keinginan guru dalam pembuatan alat peraga yang menarik bagi peserta didik untuk dapat lebih mudah memahami pelajaran yang diberikan. Dibawah ini dapat dilihat data persentase pembuatan perangkat pembelajaran guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

**Tabel 1.1.** Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran Tahun Pelajaran 2008/2009 sampai 2012/2013.

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Membuat	Jumlah Guru Yang Tidak Membuat	Jumlah Guru Yang Membuat Tepat Waktu	Jumlah Guru Yang Membuat Tidak Tepat Waktu	Persentase Yang Membuat (%)	Persentase Yang Tepat Waktu (%)
2008-2009	111	43	68	21	22	38.74%	48.84%
2009-2010	117	47	70	29	18	40.17%	61.70%
2010-2011	119	57	62	25	32	47.90%	43.86%
2011-2012	123	56	67	27	29	45.53%	48.21%
2012-2013	124	52	72	24	28	41.94%	46.15%

Sumber: UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwasanya persentase guru yang membuat perangkat pembelajaran dan yang tepat waktu dalam membuat perangkat pembelajaran untuk mendukung proses belajar mengajar masih sangat kecil sekali rata-rata dibawah 50% tiap tahunnya. Hal ini tentu saja sangat memprihatinkan dalam upaya mendukung kegiatan proses belajar mengajar pada pada sekolah dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Ini membuktikan bahwasanya masih kurangnya kesadaran para guru sebagai pendidik untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan cara salah satunya membuat perangkat pelajaran.

Melihat dari fenomena tersebut maka UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan yang merupakan pelaksana program penyelenggaraan pendidikan di tingkat kecamatan yang merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan Kabupaten atau Kota. Tentu harus mampu melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan di tingkat kecamatan dalam memajukan mutu pendidikan, serta menginformasikan kepala stakeholder pendidikan. Berikut ini dapat dilihat jumlah sekolah yang berada di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo yang dirangkum pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2.** Jumlah Sekolah dan Guru UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 05/II Air Gemuru	13
2	SDN 36/II Sarana Jaya	11
3	SDN 45/II Teluk Panjang	11
4	SDN 106/II Sungai Binjai	13
5	SDN 109/II Manggis	14
6	SDN 112/II Purwobakti	14
7	SDN 125/II Lubuk Benteng	11
8	SDN 131/II SKB	19
9	SDN 196/II Taman Agung	15
10	SDN Muhammadiyah	3
<b>Jumlah Guru</b>		<b>124</b>

Sumber: UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

Pada dasarnya UPTD Pendidikan merupakan unsur pelaksana teknis tertentu mempunyai tugas pokok memberi petunjuk, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi, merencanakan dan melaksanakan kegiatan teknis operasional urusan penyelenggaraan koordinasi pelayanan pendidikan yang berada di wilayah Kecamatan. UPTD Pendidikan

Kecamatan sendiri mempunyai tugas pokok yakni melaksanakan penyusunan program, pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan pendidikan di tingkat kecamatan. Serta mempunyai fungsi yakni: 1) Penyusunan program kerja di bidang pendidikan di tingkat kecamatan; 2) Pelaksana kegiatan dan pelayanan di bidang pendidikan di tingkat kecamatan; 3) Pengendalian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan dan pelayanan di bidang pendidikan di tingkat kecamatan serta; 4) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sebagai pelaksana program penyelenggaraan pendidikan di tingkat kecamatan UPTD harus dapat melakukan pengawasan dan pengendalian dalam penyelenggaraan pendidikan, terutama mengenai kinerja kepala sekolah yang berhubungan dengan kepemimpinannya, dalam rangka mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau guru untuk dapat meningkatkan kualitas dalam mendorong semangat arahan terhadap bawahannya, agar para guru dapat lebih disiplin dalam bekerja serta termotivasi untuk dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mahmudi dalam Siagian (2007:37) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya adalah antara lain: 1) Faktor individu, pengetahuan, keterampilan, kemauan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki semua individu. 2) Faktor kepemimpinan merupakan kualitas dalam mendorong semangat arahan/dukungan bawahannya. Selain itu pula Lawler dan Potter dalam Mangkunegara (2005) lebih tegas lagi menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang

diperoleh dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama.

Pada dasarnya Setiap guru memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2008) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Selain itu Ivancevich (2006:81), Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Pada dasarnya karakteristik individu berkaitan dengan kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan yang dimaksud berhubungan dengan tingkat kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan

tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan serta dapat mematuhi aturan yang berlaku. Sedangkan sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif.

Namun dalam pelaksanaannya berdasarkan pengamatan masih saja ada ditemukan sikap-sikap guru yang kurang baik seperti kurangnya respon guru terhadap arahan yang diberikan pihak pengawas mengenai persiapan pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik. Selain itu masih ditemukannya guru-guru yang meninggalkan peserta didik setelah memberikan dan kemudian keluar hanya untuk berbicara bersama teman-temannya. Padahal ini tentu saja tidak baik karena sebaiknya peserta didik yang telah diberikan tugas harus dibimbing dan diberikan arahan. Kemudian masih adanya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Karena ada kecenderungan bahwa profesi yang ia jalankan hanya sekedar mengisi waktu luang saja, sehingga menyebabkan tingkat disiplin menjadi rendah (Supratini, 2013). Melihat dari fenomena tersebut tentu sangat mengkhawatirkan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, karena karakter individu guru yang baik tentu akan mengubah kualitas pendidikan kearah yang lebih baik pula.

Pada dasarnya karakteristik individu berhubungan dengan disiplin seseorang, jika seseorang memiliki karakteristik individu berupa sikap yang baik maka seseorang itu pun akan berusaha untuk dapat disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja guru yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja guru yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata

tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2005:194).

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Singodimedjo (2007:129), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan seperti disiplin waktu. Akan tetapi pada kenyataannya fenomena yang ditemukan dilapangan masih saja ditemukannya guru-guru yang tidak disiplin waktu, seperti tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik, serta kurangnya disiplin atas rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan seperti membuat perangkat pembelajaran untuk mendukung proses kegiatan belajar mengajar.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwasanya karakteristik individu merupakan faktor vital dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru untuk dapat meningkatkan kualitas diri dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Karena dengan karakteristik individual yang baik maka guru akan mampu memberikan suatu dorongan kinerja yang yang lebih baik, bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain dengan baik, bisa fokus dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi serta mampu memberikan sikap yang baik yang mengarah pada kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif. Jika sudah itu seperti itu maka dengan sendirinya guru akan disiplin dalam bekerja serta dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya.

Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain pengajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan

sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran.

Disamping itu dapat dilihat juga dari gairah dan semangat mengajar serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi guru juga harus disiplin dalam memberi contoh yang baik kepada peserta didiknya, baik disiplin dalam aturan waktu dalam belajar mengajar, disiplin taat terhadap aturan sekolah maupun taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dan dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan UPTD sebagai pelaksana program penyelenggaraan pendidikan di tingkat kecamatan, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui karakteristik individual dan disiplin, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Karakteristik Individual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan Nasional dan merupakan bagian integral dalam upaya peningkatan

kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan yang merupakan sebagai pelaksana program penyelenggaraan pendidikan di tingkat kecamatan yang merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan Kabupaten atau Kota, harus mampu mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan di tingkat kecamatan dalam memajukan mutu pendidikan. Dengan melakukan pengawasan serta memberikan arahan kepada para guru untuk dapat meningkatkan kualitas diri, agar para guru dapat lebih profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Namun kenyataannya pada saat ini banyak pandangan sinis dari masyarakat yang mengatakan bahwa guru tidak disiplin dan bekerja seenaknya saja, sehingga kinerja rendah (Muhlisin, 2008), hal ini diindikasikan oleh:

1. Masih adanya guru yang menggunakan metode pengajaran yang lama dan tidak mengikuti acuan kurikulum yang baru, hal ini dikarenakan rendahnya minat guru dalam menambah pengetahuan dengan membaca buku kurikulum baru.

2. Rendahnya kesadaran dan keinginan guru dalam pembuatan alat peraga yang menarik bagi peserta didik untuk dapat lebih mudah memahami pelajaran yang diberikan.
3. Kurangnya respon guru terhadap arahan yang diberikan pihak pengawas mengenai persiapan pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik.
4. Masih ditemukannya guru-guru yang meninggalkan peserta didik setelah memberikan dan kemudian keluar hanya untuk berbicara bersama teman-temannya. Padahal ini tentu saja tidak baik karena sebaiknya peserta didik yang telah diberikan tugas harus dibimbing dan diberikan arahan.
5. Sering lalainya guru dalam memberikan penilaian langsung kepada peserta didik pada akhir pembelajaran dan cenderung menunda-nunda, sehingga membuat orang tua siswa sulit untuk mengetahui perkembangan anak disekolah hari tersebut.
6. Masih adanya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Karena ada kecenderungan bahwa profesi yang ia jalankan hanya sekedar mengisi waktu luang saja, sehingga menyebabkan tingkat disiplin menjadi rendah.
7. Masih ditemukannya guru-guru yang tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.
8. Kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti dalam pembuatan perangkat pembelajaran untuk mendukung proses belajar mengajar.

### C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individual terhadap Kinerja Guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja Guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara Parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individual dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individual terhadap Kinerja Guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara parsial.

3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individual dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak di antaranya sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Bahwa Kinerja Guru selain dipengaruhi oleh Karakteristik Individual dan disiplin masih dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya. Dengan demikian hasil penelitian dapat memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada. Selain itu, hasil penelitian ini dijadikan masukan kepada para akademisi sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah dan para guru, dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo sebagai berikut.

- a. UPTD Diknas Kecamatan

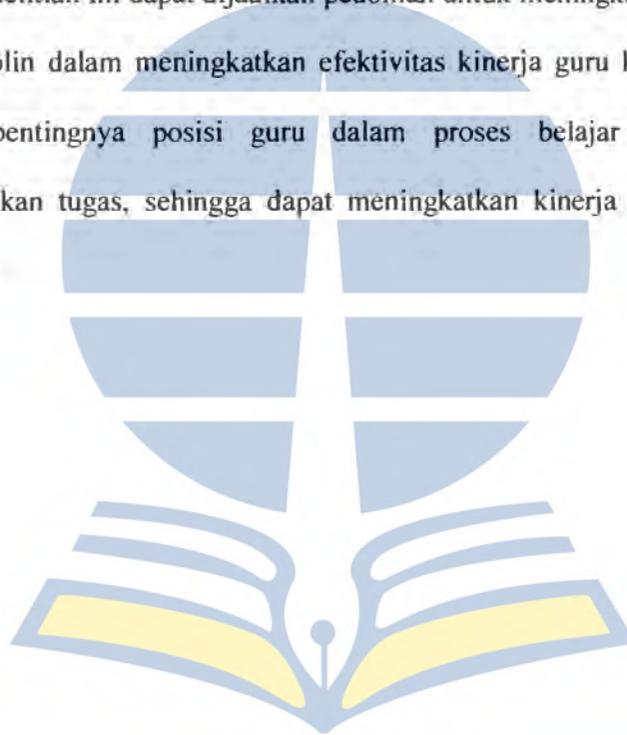
Hasil penelitian ini memberikan, masukan bagi UPTD Diknas Kecamatan untuk memberikan kebijakan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan melalui perbaikan Karakteristik Individual guru serta dapat meningkatkan Disiplin guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Bungo.

b. Kepala Sekolah

Hasil penelitian memberikan gambaran informasi bagi Kepala Sekolah yang dapat digunakan dalam meningkatkan pembinaan professional guru melalui perbaikan Karakteristik Individual guru agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karena mengingat bahwa guru sebagai pendidik merupakan faktor vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

c. Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kualitas diri dan disiplin dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru karena mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar serta menjalankan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan kinerja sekolah.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Guru

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

Menurut Hasibuan (2005: 94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008: 2) "Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*", yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selain itu Simamora (2009:156) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil atau pekerjaan baik berupa fisik atau material maupun non fisik maupun non material.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna mencapai tujuan institusi pendidikan.

#### **a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Muhlisin (2008:30), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan Profesi

3. Kemampuan Mengajar
4. Komunikasi
5. Hubungan dengan masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahteraan
8. Iklim Kerja

#### **b. Indikator Kinerja Guru**

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian/Indikator Kemampuan Guru (APKG). Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) menjabarkan alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Selanjutnya Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) juga menetapkan *indicator penilaian* terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan

pembelajaran di kelas yaitu: (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) evaluasi/penilaian pembelajaran.

### **1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (1) Identitas Silabus, (2) Standar Kompetensi (SK), (3) Kompetensi Dasar (KD), (4) Materi Pembelajaran, (5) Kegiatan Pembelajaran, (6) Indikator, (7) Alokasi Waktu, dan (8) Sumber Pembelajaran (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008).

### **2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Dimana unsur/komponen yang ada dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yaitu berupa pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber, serta penggunaan metode pembelajaran (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008), yang diuraikan sebagai berikut:

**a) Pengelolaan Kelas**

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

**b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran) merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman.

Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna

meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.

#### c) **Penggunaan Metode Pembelajaran**

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas

dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### **3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

## **2. Karakteristik Individual**

### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich (2006:81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2006:27).

Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Rivai (2008:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hasibuan (2005:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja.

#### **b. Dimensi Karakteristik Individu**

Ivancevich (2006:87) mengemukakan 4 karakteristik individu, yaitu:

##### **1) Kemampuan**

Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Tampubolon (2008:27), “*Ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang”. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ivancevich (2006:85), “Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental”.

Robbins (2008:57) menyatakan bahwa "kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan". Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

a) Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.

b) Kemampuan fisik (*physical abilities*)

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

## 2) Kepribadian

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

Tampubolon (2008:28) menyatakan bahwa "Kepribadian adalah gambaran profil seseorang atau kombinasi dari karakteristik disertai keunikan seseorang secara alamiah yang berinteraksi dengan lainnya". Hasibuan (2005:138) menyatakan bahwa "Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan".

Robbins (2008:126) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan”.

Ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kepribadian individu, yaitu:

a) Keturunan

Kepribadian seseorang dibentuk karena faktor orang tua seperti: sifat pemalu, penakut, pemurung atau sebaliknya.

b) Lingkungan

Kepribadian seseorang banyak disumbangkan oleh lingkungannya seperti: budaya, norma-norma keluarga, teman dan kelompok sosial lainnya.

c) Situasi

Kepribadian seseorang banyak ditentukan oleh bawaan lahir, lingkungan yang relatif stabil, akan dapat berubah karena kondisi situasi tertentu yang berubah.

Menurut *Psychological Assessment Resources*, yang dikutip Robbins (2008:129) memformulasikan tipe-tipe kepribadian sebagai berikut:

a) Tipe Realistik

Seseorang yang berada dalam tipe ini adalah cenderung sebagai orang yang memiliki keengganan sosial, agak pemalu, bersikap menyesuaikan

diri, materialistik, polos, keras hati, praktis, suka berterus terang, maskulin dan cenderung atletis, stabil, tidak ingin menonjolkan diri, sangat hemat, kurang berpandangan luas.

b) Tipe Investigatif

Seseorang yang berada dalam tipe ini cenderung berhati-hati, kritis, ingin tahu, mandiri, intelektual, instropektif, introvert, metodik, agak pasif, pesimis, teliti rasional, pendiam, menahan diri, dan kurang populer.

c) Tipe Artistik

Seseorang yang masuk dalam tipe ini cenderung untuk memperlihatkan dirinya sebagai orang yang “agak sulit” (*complicated*), tidak teratur, emosional, tidak materialistik, idealistis, imajinatif, tidak praktis, impulsif, mandiri, introspektif, intuitif, tidak menyesuaikan diri.

d) Tipe Sosial

Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang suka kerjasama, suka menolong, sopan santun (*friendly*), murah hati, agak konservatif, idealistis, persuasif, bertanggung jawab, bersifat sosial, bijaksana, dan penuh pengertian.

e) Tipe Enterprising

Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang gigih mencapai

keuntungan, petualang, bersemangat (ambisi), argumentatif, dominan, energik, suka menonjolkan diri, suka spekulasi dan membujuk, impulsif, optimistis, pencari kesenangan, percaya diri, sosial, dan suka bicara.

f) Tipe Conventional

Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah individu yang mudah menyesuaikan diri (*conforming*), teliti, dipensif, efisien, kurang fleksibel, pemalu, patuh, sopan santun, teratur dan cenderung rutin, keras hati, praktis, tenang, kurang imajinasi, dan kurang mengontrol diri.

Untuk mengidentifikasi sifat-sifat utama yang mengatur perilaku. Model Kepribadian Lima Besar (*Big Five Model*) pendekatan ini telah menjadi kerangka kerja yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat-sifat seseorang. Kepribadian lima besar meliputi ekstreversi (*extraversion*), mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), dan terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*).

- a) Ekstraversi. Dimensi ini mengungkapkan bahwa tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam.

- b) Mudah akur atau bersepakat. Dimensi merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat dan penuh kepercayaan.
- c) Sifat kehati-hatian. Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggungjawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan dengan sifat kehati-hatian yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
- d) Stabilitas emosi. Sering juga disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi positif cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
- e) Terbuka terhadap hal-hal baru. Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka, kreatif, ingin tau dan sensitif terhadap hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

### 3) Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli atau gambaran hasil panca indera, maka dapat dikatakan bahwa individu yang berbeda “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Ivancevich (2006:116), “Proses dimana seorang imdividu memberikan arti pada lingkungan. Hal tersebut melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulus menjadi suatu pengalaman psikologis”. Sedangkan, Tampubolon (2008:63), “Persepsi dapat didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang sesuatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi”. Robbins (2008:169), “persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”.  
Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi :

#### a) Pelaku persepsi

Adalah penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya sendiri, diantaranya meliputi sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan (ekspektasi). Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan akan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka.

### b) Situasi

Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi seseorang. Faktor yang mempengaruhi situasi atau konteks adalah waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial.

### c) Target

Karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Persepsi menjadi fungsi penting bagi individu dalam membuat suatu keputusan (*decision making*) karena persepsi menjadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisis, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

Robbins (2008:175) persepsi pada dasarnya mengungkapkan bahwa bila individu mengamati perilaku, mereka mencoba menentukan apakah itu disebabkan faktor internal atau eksternal. Misalnya saja persepsi kita terhadap orang akan dipengaruhi oleh penyebab-penyebab internal karena sebagai manusia mereka mempunyai keyakinan, maksud, dan motif-motif didalam dirinya. Namun persepsi kita terhadap benda mati seperti gedung, api, air, dan lain sebagainya, akan berbeda karena mereka adalah benda mati yang memiliki hukum alamnya sendiri (*eksternal*).

Penentuan apakah perilaku itu merupakan penyebab eksternal atau internal bergantung pada tiga faktor:

- ✓ Kekhususan, apakah seorang individu memperlihatkan perilaku yang berlainan dalam situasi yang berlainan.

- ✓ Konsensus, yaitu jika setiap orang yang menghadapi situasi serupa bereaksi dengan cara yang sama.
- ✓ Konsistensi, apakah seseorang memberikan reaksi yang sama dari waktu ke waktu.

Salah satu penemuan yang menarik dari teori ini adalah bahwa ada kekeliruan atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpangkan atau memutar balik atribusi. Bukti mengemukakan bahwa kita cenderung meremehkan pengaruh faktor dari luar dan melebih-lebihkan pengaruh faktor internal. Persepsi biasanya digunakan sebagai pengambilan keputusan individual, baik ditingkat bawah maupun atas, merupakan suatu bagian yang penting dari perilaku organisasi. Tetapi bagaimana individu dalam organisasi mengambil keputusan dan kualitas dari pilihan mereka sebagian besar dipengaruhi oleh persepsi mereka.

Pengambilan keputusan terjadi sebagai suatu reaksi terhadap suatu masalah. Terdapat suatu penyimpangan antara suatu keadaan dewasa ini dan sesuatu keadaan yang diinginkan, yang menuntut pertimbangan arah tindakan alternatif. Perlu diperhatikan bahwa setiap keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Karena itu, data yang diterima perlu disaring, diproses, dan ditafsirkan. Misalnya, data mana yang relevan dengan pengambilan keputusan. Persepsi dari pengambil keputusan akan ikut menentukan hal tersebut, yang akan mempunyai hubungan yang besar pada hasil akhirnya.

Dalam kenyataannya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seseorang tidak sistematis seperti proses yang dikemukakan sebelumnya. Keputusan individu dalam organisasi biasanya dilakukan untuk permasalahan-permasalahan yang tidak kompleks. Dalam pengambilan suatu keputusan individu dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu nilai individu, kepribadian, kecenderungan dalam pengambilan resiko dan kemungkinan ketidakcocokan. Persepsi merupakan fungsi penting bagi individu dalam membuat keputusan (*decision making*) karena persepsi mejadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisa, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

#### 4) Sikap

Ivancevich (2006:87) Sikap (*Attitude*) merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan. Tampubolon (2008:34) Sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif.

Robbins (2008:93) adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mempunyai tiga komponen utama:

- a) Pikiran (Kognisi) dari sikap terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu. Keyakinan seseorang mengenai suatu objek tentang apa yang telah dilihat atau di ketahuinya, yang memberinya ide tentang

karakteristik objek tersebut. Hal tersebut merujuk pada proses pemikiran dengan penekanan khusus terhadap rasionalitas dan logika.

- b) Emosi (Afeksi) merupakan komponen emosional dari sikap. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang, kelompok, atau situasi.
- c) Perilaku (*behavior*) adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu, yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dipengaruhinya.

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Hasibuan (2005:444) bahwa :

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Rivai (2008:825) bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa :

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitar.

#### **b. Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Singodimedjo (2007:129), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2007:83) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

### c. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2008:149), Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

#### 1) Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

##### a) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

##### b) Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

##### c) Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat

seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e) Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2) **Tindakan disiplin progresif**

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- a) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- b) Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- c) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- a) Tidak berada ditempat kerja.
- b) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.
- c) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a) Pencurian ditempat kerja.
- b) Perkelahian ditempat kerja.
- c) Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- d) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

### 3) Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

#### d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno ( 2011:94) adalah sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### B. Penelitian Terdahulu (*Deductive Thinking*)

Pada tinjauan penelitian sebelumnya akan dibahas secara lengkap jurnal dan artikel yang mendukung sebagai dasar pembahasan interpretasi pada bahan sebelumnya. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka penelitian terdahulu yang dikemukakan berkaitan dengan:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian-penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Normansyah (2010)	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Asahan Kisaran	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara serempak karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan (highsignifikan) terhadap kinerja pegawai Universitas Asahan Kisaran. Secara parsial karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Asahan Kisaran. Variabel yang dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi.
2	Lubis (2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja aryawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa elatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8,81%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja)menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.
3	Gunastri (2009)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Kecak Denpasar.	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif dan itu adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1	2	3	4	5
4	Aritonang (2005)	Kompensasi dan Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasil hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya
5	Etykawaty (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pemasarakatan di rumah tahanan negara kelas I Surakarta.
6	Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemeintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan	Metode enelitian dengan menggunakan metode survey. Persamaan regresi digunakan untuk mengukur masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent	Dari persamaan regesi linear berganda yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa variabel independent yang terdiri dari Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Riduwan (2005:34-35). Kerangka berpikir juga

menggambarkan alur pemikiran dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Guru merupakan elemen kunci dalam system pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi yang baik dan professional dalam menjalani tugasnya. Guru adalah pendidik professional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang professional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian.

Kepribadian pada dasarnya berhubungan dengan karakteristik individu yang dimiliki oleh guru. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat

kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Selain itu Ivancevich (2006:81), Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”.

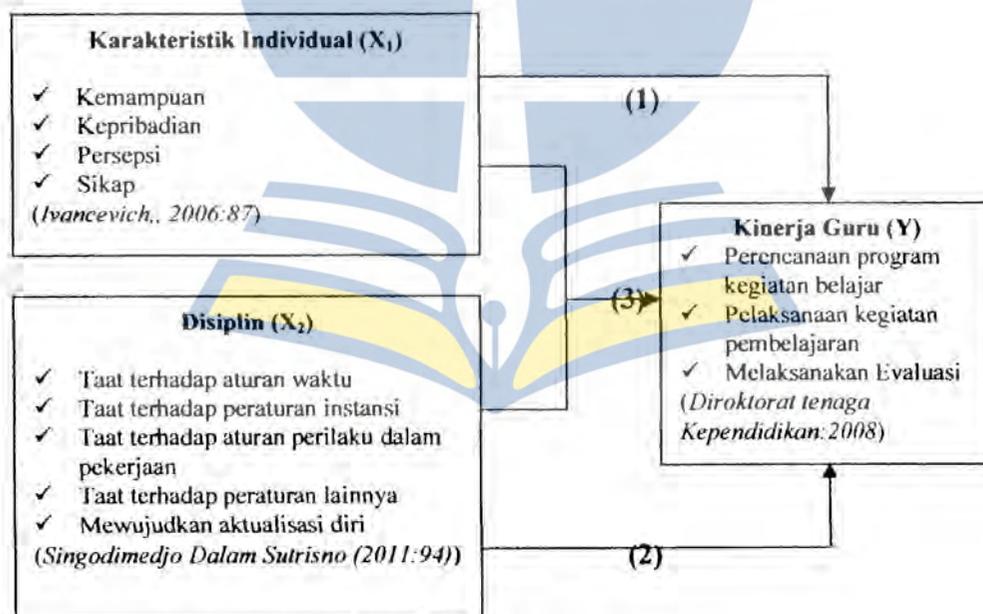
Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Pada dasarnya karakteristik individu berkaitan dengan kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan yang dimaksud berhubungan dengan tingkat kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan serta dapat mematuhi aturan yang berlaku. Sedangkan sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif.

Pada dasarnya karakteristik individu berhubungan dengan disiplin seseorang, jika seseorang memiliki karakteristik individu berupa sikap yang baik maka seseorang itu pun akan berusaha untuk dapat disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja guru yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja guru yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2008:194).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga terdapat ketergantungan yang nyata dari kinerja guru sebagai variabel terikat terhadap variabel bebasnya (karakteristik individu dan disiplin guru). Hubungan ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel bebasnya disajikan pada kerangka berpikir dibawah ini.



**Gambar 2.1**  
Kerangka Berpikir

#### D. Hipotesis

Berdasarkan tujuan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Karakteristik Individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial
3. Karakteristik Individual dan Disiplin secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan studi, penelitian ini bersifat deskriptif dan verivikatif dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang variabel penelitian Sugiyono (2008:5), dalam penelitian ini yakni karakteristik individu, disiplin dan kinerja guru. Sedangkan penelitian verivikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dilapangan Sugiyono (2008:8). Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verivikatif, maka terdapat dua metode survey yang diterapkan yaitu *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Oleh Karena itu tipe penyelidikan (*investigation type*) dalam penelitian ini adalah tipe kausalitas, penelitian yang menunjukkan arah hubungan antar variabel berdasarkan konstruksi model penelitian.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu para guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Pengamatan menggunakan cakupan waktu (*time horizon*) bersifat *cross section/one shoot*, yang berarti informasi atau data yang diperoleh adalah hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu yaitu pada awal tahun 2014 sampai akhir tahun 2014.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji karakteristik individual dan disiplin guru sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2008:199). Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2009:89) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 124 orang guru dilingkungan UPTD

Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

## 2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi (Ferdinand, 2006:223). Populasi dalam penelitian ini adalah guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo yang berjumlah 124 orang guru dengan keadaan tahun 2013.

Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian menggunakan teknik Simple random sampling. Teknik ini digunakan karena teknik ini yang paling sederhana (simple). Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Sugiyono (2008:61) mengemukakan adapun cara menentukan ukuran sampel yang sangat praktis, yaitu dengan tabel Krejcie. Dengan cara tersebut tidak perlu dilalukan perhitungan yang rumit. Krejcie dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi.

**Tabel 3.1. Tabel Krejcie**

N	S	N	S	N	S
10	10	229	110	1.200	291
15	11	230	111	1.300	297
20	18	240	118	1.400	302
25	21	250	122	1.500	306
30	28	260	125	1.600	310
35	32	270	129	1.700	313
40	35	280	132	1.800	317
45	40	290	135	1.900	320
50	41	300	139	2.000	322
55	48	320	145	2.200	327
60	52	340	151	2.400	331
65	56	360	156	2.600	335
70	59	380	161	2.800	338
75	63	400	166	3.000	341
80	66	420	171	3.200	345
85	70	440	175	3.400	351
90	73	460	180	3.600	354
95	76	480	184	3.800	357
100	80	500	187	4.000	361
110	86	550	195	4.500	364
120	92	600	203	5.000	367
130	97	650	212	5.500	369
140	103	700	218	6.000	370
150	108	750	224	6.500	375
160	113	800	230	7.000	377
170	118	850	235	7.500	379
180	123	900	240	8.000	380
190	127	950	244	8.500	381
200	132	1.000	247	9.000	382
210	136	1.100	255	10.000	384

Sumber: Sugiyono (2008:63)

Berdasarkan tabel Krejcie adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dari total populasi 124 orang menjadi 95 orang. Kemudian 95 orang inilah yang sampel dalam penelitian ini.

### C. Jenis dan Sumber Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2007:147).

1. **Data primer** diperoleh melalui Metode Survei yang dilakukan, yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2008:199). Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan *skala Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner

dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

**Table.3.2**  
Skala *Likert* pada Teknik pengumpulan data

Nilai	Pernyataan	Kode
1	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Baik	STS
2	Tidak Setuju/Tidak Baik	TS
3	Cukup Setuju/Cukup Baik	KS
4	Setuju/Baik	S
5	Sangat Setuju/Sangat Baik	SS

Sumber : Idriantono dan Supomo, 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. **Data sekunder** mencakup misi dan visi serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan data penelitian. Data sekunder diperoleh melalui:

a. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan untuk mencari data-data sekunder

b. Akses internet

Akses internet digunakan untuk mencari data-data pendukung dari berbagai buku, jurnal.

c. Studi yang relevan

Studi yang relevan ini digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:

##### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai karakteristik individual dan disiplin serta kinerja guru.

##### **2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia,

Perilaku Organisasi, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis

### **E. Instrumen Penelitian dan Definisi Operasional**

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh karakteristik individual guru, disiplin dan Kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan di sesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner ini yaitu dengan Menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel; Membuat kisi-kisi angket/kuesioner dengan cara menentukan indikator yang akan diteliti; kemudian mengkonsultasikan butir-butir angket yang telah disusun dengan pembimbing.

Menurut Sugiyono (2008:58), menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah karakteristik individual, disiplin dan kinerja guru. Dibagian bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbedar (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder dalam Sugiyono

(2010:59), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:58-59). Selanjutnya Sugiyono juga menyatakan bahwa “variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2008:66) bahwa penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan kikatégorikan ke dalam variabel bebas/penyebab atau independent variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat/bebas atau dependent variabel (Y)

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

### **I. Variabel Independent (Variabel Bebas)**

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebuah perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Adapun yang menjadi variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah karakteristik individual dan disiplin. Operasional variabelnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3: Operasional Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ )

1	2	3	4	5	6
1	Karakteristik Individual ( $X_1$ ) merupakan Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.	Kemampuan	Kemampuan Intelektual	Interval	1,2
			Kemampuan Fisik	Interval	3,4
		Kepribadian	Tipe Realistik	Interval	5,6
			Tipe Investigatif	Interval	7,8
			Tipe Sosial	Interval	9,1
			Tipe Enterprising	Interval	11,12
			Tipe Conventional	Interval	13,14
		Persepsi	Pelaku persepsi	Interval	15,16
			Situasi	Interval	17,18
			Target	Interval	19,20
		Sikap	Pikiran (Kognisi)	Interval	21,22
			Emosi (Afeksi)	Interval	23,24
Perilaku (behavior)	Interval		25,26		

Sumber: Ivancevich (2006:81)

Tabel 3.4. Operasional Variabel Disiplin ( $X_2$ )

No	Variabel	Dimensi	Indikator/Indikasi	Skala	No
1	2	3	4	5	6
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Taat terhadap aturan waktu	Tingkat ketepatan jam kerja	Interval	1,2
			Ketepatan memulai jam pelajaran	Interval	3,4
			Tingkat ketepatan dalam melaksanakan tugas	Interval	5,6

1	2	3	4	5	6
	Disiplin Kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	Taat terhadap peraturan instansi	Tingkat berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi.	Interval	7,8
			Selalu mengikuti kegiatan rutin yang telah ditentukan oleh sekolah	Interval	9, 10, 11
			Tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas.	Interval	12,13
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan	Interval	14,15
			Tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Interval	16,17
		Taat terhadap peraturan lainnya.	Tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	Interval	18,19, 20

Sumber: Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86)

## 2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2008:59) variabel dependent atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Guru. Operasional variabelnya dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5: Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator-indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Kinerja Guru (Y)	Perencanaan Program Kegiatan Belajar	Merumuskan Tujuan	Interval	1,2
			Merumuskan Materi	Interval	3,4
			Mempersiapkan Metode dan Alat Pembelajaran	Interval	5,6

1	2	3	4	5	6
	Kinerja guru Yaitu tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna mencapai tujuan institusi pendidikan	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Mempersiapkan Sumber Belajar	Interval	7,8
			Pengelolaan kelas	Interval	9,10
			Penggunaan Media dan Sumber Belajar	Interval	11,12
		Melaksanakan Evaluasi	Penggunaan Metode	Interval	13,14
			Pelaksanaan Evaluasi	Interval	15,16
			Bentuk Evaluasi	Interval	17,18
			Memanfaatkan Hasil Evaluasi	Interval	19,20

Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan (2008)

## F. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk melihat apakah data tersebut layak atau atau tidak untuk dilakukan penelitian berikutnya dengan menggunakan uji validitas. Serta melakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban dari responden berikut penjelasan lebih rinci mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1. Uji Validitas (*Validity*)

Menurut Sugiyono (2008:176) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu

mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson.

Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan computer dengan menggunakan software SPSS Versi 20.0 for windows dengan metode korelasi pearson yang di formulakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	=	Validitas instrumen
N	=	Jumlah instrumen
X	=	Skor rata – rata dari X
Y	=	Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2008:178), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1).  $r$  hitung <  $r$  kritis maka tidak valid
- 2).  $r$  hitung >  $r$  kritis maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

### a. Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ )

Kuesioner penelitian Variabel  $X_1$  (Karakteristik Individual) terdiri atas 26 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X dapat dilihat pada Tabel 3.6.

**Tabel 3.6.** Uji Validitas Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ )

Variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ )	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
Item No. 1	0.740	0.202	Valid
Item No. 2	0.714		Valid
Item No. 3	0.770		Valid
Item No. 4	0.714		Valid
Item No. 5	0.772		Valid
Item No. 6	0.708		Valid
Item No. 7	0.655		Valid
Item No. 8	0.720		Valid
Item No. 9	0.780		Valid
Item No. 10	0.662		Valid
Item No. 11	0.715		Valid
Item No. 12	0.783		Valid
Item No. 13	0.560		Valid
Item No. 14	0.652		Valid
Item No. 15	0.764		Valid
Item No. 16	0.735		Valid
Item No. 17	0.824		Valid
Item No. 18	0.644		Valid
Item No. 19	0.565		Valid
Item No. 20	0.535		Valid
Item No. 21	0.510		Valid
Item No. 22	0.362		Valid
Item No. 23	0.680		Valid
Item No. 24	0.747		Valid
Item No. 25	0.780		Valid
Item No. 26	0.615		Valid

Sumber data: Output SPSS 20.0

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 26 item dalam variabel  $X_1$  memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,824 dan yang paling rendah adalah 0,362. Jika dilihat dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 95-2 = 93$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,202. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$  maka valid. Maka semua pernyataan variabel karakteristik individual dari 26 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak), sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### b. Hasil Pengujian Validitas Variabel Displin ( $X_2$ )

Kuesioner penelitian Variabel Disiplin ( $X_2$ ) yang diajukan terdiri atas 20 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel  $X_2$  dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Displin ( $X_2$ )

Variabel Disiplin ( $X_2$ )	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
Item No. 1	0.572	0.202	Valid
Item No. 2	0.677		Valid
Item No. 3	0.594		Valid
Item No. 4	0.802		Valid
Item No. 5	0.701		Valid
Item No. 6	0.698		Valid
Item No. 7	0.629		Valid
Item No. 8	0.609		Valid
Item No. 9	0.689		Valid
Item No. 10	0.601		Valid
Item No. 11	0.330		Valid
Item No. 12	0.712		Valid
Item No. 13	0.647		Valid

1	2	3	4
Item No. 14	0,514	0.202	Valid
Item No. 15	0.647		Valid
Item No. 16	0.796		Valid
Item No. 17	0.716		Valid
Item No. 18	0.724		Valid
Item No. 19	0.757		Valid
Item No. 20	0.769		Valid

Sumber data: Output SPSS 20.0

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel  $X_2$  memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,802 dan yang paling rendah adalah 0,330. Jika dilihat dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 95 - 2 = 93$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,202. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$  maka valid. Maka semua pernyataan untuk variabel disiplin sebanyak 20 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak), sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### c. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner penelitian Variabel Kinerja (Y) yang diajukan terdiri atas 20 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y)	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
Item No. 1	0.826	0.202	Valid
Item No. 2	0.565		Valid
Item No. 3	0.713		Valid

1	2	3	4
Item No. 4	0.753	0.202	Valid
Item No. 5	0.738		Valid
Item No. 6	0.762		Valid
Item No. 7	0.729		Valid
Item No. 8	0.728		Valid
Item No. 9	0.633		Valid
Item No. 10	0.707		Valid
Item No. 11	0.728		Valid
Item No. 12	0.771		Valid
Item No. 13	0.794		Valid
Item No. 14	0.656		Valid
Item No. 15	0.792		Valid
Item No. 16	0.796		Valid
Item No. 17	0.705		Valid
Item No. 18	0.612		Valid
Item No. 19	0.749		Valid
Item No. 20	0.725		Valid

Sumber data: *Output SPSS 20.0*

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel  $X_2$  memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,826 dan yang paling rendah adalah 0,565. Jika dilihat dari nilai  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 95-2 = 93$  maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,202. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka valid. Maka semua pernyataan untuk variabel Kinerja sebanyak 20 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak), sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Menurut Sugiyono (2008:183) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan

keakuratan, ketelitian dan kekonsistensian. Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relative sama berarti tetap ada toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_t = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

- $r_t$  = reliabilitas internal seluruh instrument  
 $r_b$  = korelasi antara belahan pertama dan kedua

**Tabel 3.9**  
Standar Penilaian Untuk Reability

Category	Reability
<i>Good</i> (Baik)	0,80
<i>Acceptable</i> (Bisa Diterima)	0,70
<i>Marginal</i> (Kecil)	0,60
<i>Poor</i> (Jelek)	0,50

Sumber: Sugiyono (2008: 185)

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science (SPSS)* Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu

kewaktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel penelitian dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.0 sebagai berikut.

**Tabel 3.10**  
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Karakteristik Individual (X1)	26	0.953	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)
Disiplin (X2)	20	0.928	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)
Kinerja (Y)	20	0.952	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)

Sumber data : Output SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 3.9 terlihat bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh di atas 0,8 menurut Barker, *et. al.* (2005:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,8 maka instrumen untuk menjangkau variabel karakteristik individual, disiplin dan kinerja guru memiliki nilai reliabilitas yang baik atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### G. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*). Merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*), akan dibahas pada

bab 4 berikutnya. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhinya beberapa uji asumsi klasik (Wijaya, 2012:121-129) sebagai berikut :

### **1. Uji normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas Karakteristik individual ( $X_1$ ) dan variabel bebas Disiplin ( $X_2$ ) serta data variabel terikat kinerja guru ( $Y$ ) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto dalam Priyatno, 2012:84).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi dengan data bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka penelitian ini bisa digeneralisasikan pada populasi. Dalam pandangan statistic itu sifat dan karateristik populasi adalah terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk.

### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat pengaruh antar variabel bebas Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan variabel bebas Disiplin ( $X_2$ ). Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas antar

variabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan dengan membandingkan: 1) *Nilai Tolerance* ( $a$ ) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, 2) *Nilai Variance Inflation Factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto dan Priyatno (2012:82) bahwa:

1. Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $a_{hitung} < a$  dan  $VIF_{hitung} > VIF$ ,
2. Tidak mengalami multikolinieritas jika  $a_{hitung} > a$  dan  $VIF_{hitung} < VIF$ .

Selanjutnya untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat diukur dengan membandingkan tingkat toleransi variansnya 0,10 maka  $VIF = 10\%$ .

## H. Metode Analisis

Analisis data penelitian dimaksudkan adalah untuk mengetahui kebenaran hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dalam Bab II dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS versi 20.0. Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Karakteristik Individual, Disiplin dan Kinerja pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel Karakteristik Individual terhadap kinerja guru dan disiplin terhadap kinerja guru melalui suatu pengujian

hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif menurut Sugiyono (2008:19) mendefinisikan Statistik Deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan pengalaman kerja.

Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada. Didasarkan pada ruang lingkup bahasanya statistik deskriptif mencakup :

- a. Distribusi frekuensi beserta bagian-bagiannya seperti :
  - 1) Grafik distribusi (histogram, poligon frekuensi, dan ogif);
  - 2) Ukuran nilai pusat (rata-rata, median, modus, kuartil dan sebagainya);
  - 3) Ukuran dispersi (jangkauan, simpangan rata-rata, variasi, simpangan baku, dan sebagainya);
  - 4) Kemencengan dan keruncingan kurva.
- b. Angka indeks
- c. Times series/deret waktu atau berkala
- d. Korelasi dan regresi sederhana

Bambang Suryoatmono dalam Ferdinand (2006:18) menyatakan Statistika Deskriptif adalah statistika yang menggunakan data pada suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja

- a. Ukuran Lokasi: *mode*, *mean*, median, dan lainnya
- b. Ukuran Variabilitas: varians, deviasi standar, *range*, dan lainnya
- c. Ukuran Bentuk: *skewness*, kurtosis, plot boks

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efesien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2009:125) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 120 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 95 = 95$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 95 = 475$$

Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan tabel frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam katagori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan bobot penilaian 5, 4, 3, 2 dan 1, sehingga diperoleh skor 5 sebagai bobot tertinggi dan skor 1 sebagai bobot terendah. Dalam menetapkan peringkat pada setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor terendah dengan skor tertinggi. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel (Umar, 2009:225).

$$RK = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Keterangan:

RK : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 95 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RK = \frac{95 (5-1)}{5} = 76$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam Tabel 3.12.

**Tabel 3.11:** Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	95 - 170,99	Sangat Tidak Setuju
2	171 - 246,99	Tidak Setuju
3	247 - 322,99	Cukup Setuju
4	323 - 398,99	Setuju
5	399 - 475	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2010:147)

## 2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

### a. Persamaan Regresi Berganda

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel x terhadap variabel y , yang dinyatakan dalam rumusan masalah berikut:

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

Kinerja guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo, dipengaruhi oleh karakteristik individual dan disiplin dengan persamaan matematis dan ini akan dibahas pada bab 4 berikutnya :

#### Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- A = Konstanta persamaan regresi
- b1, b2 = Koefisien regresi
- X1 = Karakteristik Individual
- X2 = Disiplin

### b. Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menarangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2010:68). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan varliabel-variabel independent dalam menjelaskan

variasi variabel dependent sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada varian independent (Sugiyono, 2008:216).

Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ). Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda yaitu korelasi untuk dua variabel dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda (untuk uji R), sebagai berikut:

$$R_{y.x_2x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{x_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi Product moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Dari hasil uji R maka  $R^2$  adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecilnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada Tabel 3.12.

**Tabel 3.12**

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2008:216

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*Independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

### c. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan metode yang paling sering digunakan untuk menilai perbedaan rata-rata antara dua kelompok atau lebih. Secara teori rumus ini dapat digunakan hanya dengan sampel yang kecil, misalnya 10 dengan catatan data yang digunakan berdistribusi normal dalam kelompok masing-masing yang dibandingkan dan data bersifat homogen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Hair *et al*, 2006: 77).

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis pertama dan dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) memberi pengaruh terhadap terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) memberi pengaruh terhadap terikat (Y).

Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  di tolak.

#### d. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas  $< 0,05$  dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2010:117).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka menyatakan bahwa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka menyatakan bahwa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat alphanya, apabila  $\alpha < 0.05$  berarti beberapa variable bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila  $\alpha > 0.05$  berarti beberapa variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan

keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi alpha, yaitu Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka  $H_1$  di tolak dan  $H_0$  diterima

### I. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh karakteristik individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

$H_0$ : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y$ ).

$H_1$ : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y$ ).

2. Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja guru ( $Y$ ) pada UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

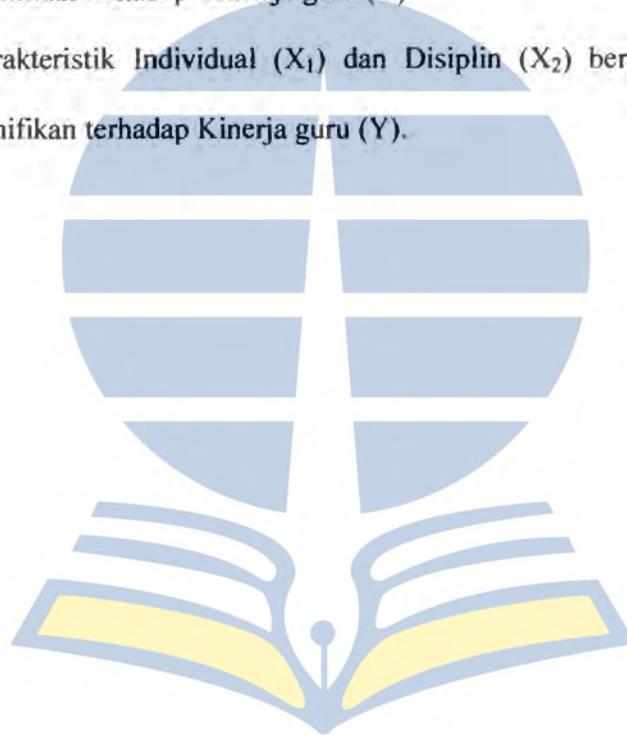
$H_0$  : Disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

$H_1$ : Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

3. Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

$H_0$  : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

$H_1$  : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).



## **BAB IV**

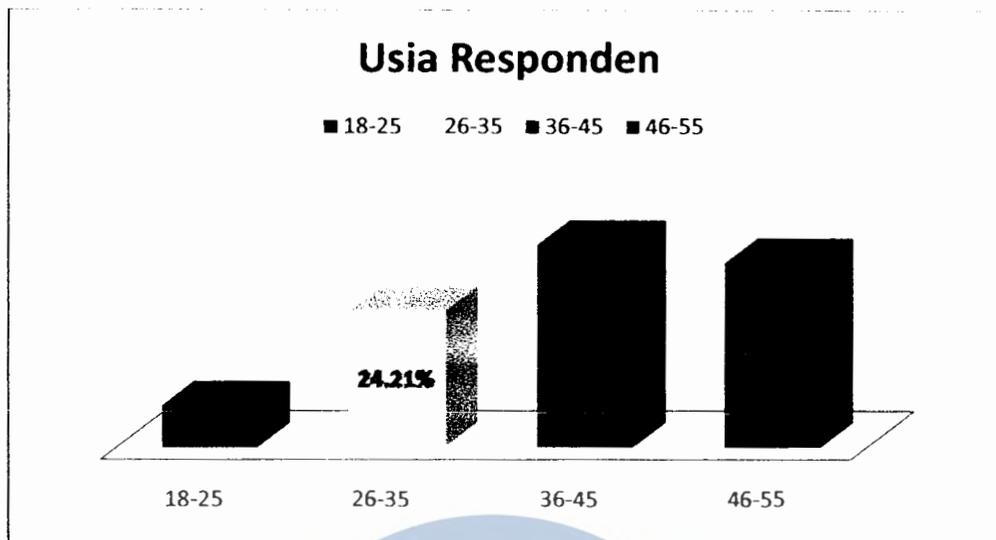
### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Responden**

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan jarak tempuh responden menuju tempat kerja, yang telah disebarakan kepada 95 orang responden. Kuesioner disebarakan pada Sekolah Dasar dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para guru yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

##### **1. Latar Belakang Usia Responden**

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 95 orang yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok yaitu yang berumur 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan 46-55 tahun. Berikut ini merupakan gambaran tingkat usia responden yaitu guru pada Sekolah Dasar dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk grafik, lihat Gambar 4.1.



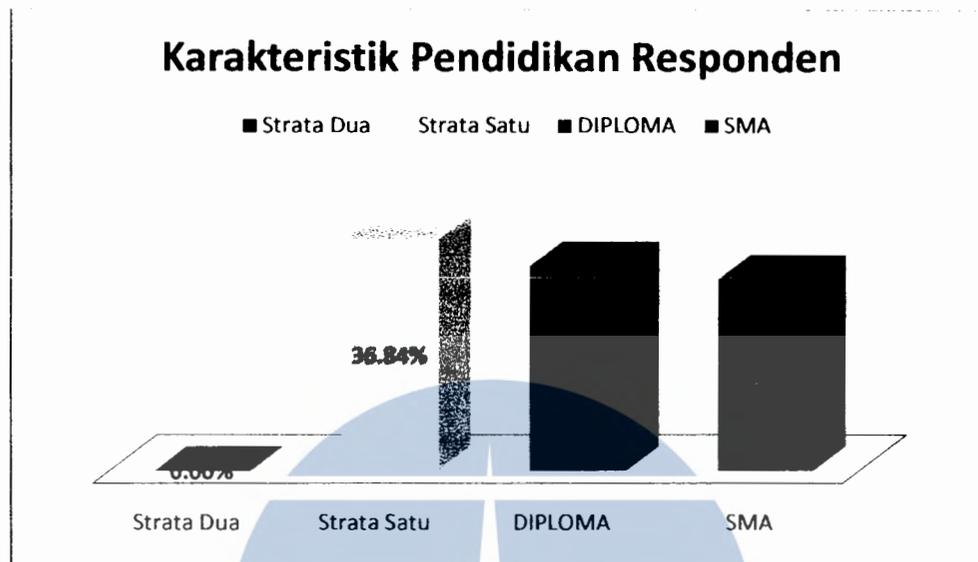
**Gambar 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Dari Gambar 4.1 diperoleh karakter responden berdasarkan tingkat usia dengan hasil sebagai berikut: responden yang berumur 18–25 tahun adalah sebanyak 7 orang atau 7,37%. responden yang berumur 26–35 tahun adalah sebanyak 23 orang atau 24,21%, responden yang berumur 36–45 tahun adalah sebanyak 34 orang atau 35,79%, dan responden yang berumur 46–55 tahun adalah sebanyak 31 orang atau 32,63%. Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia seseorang selama masih aktif bekerja.

## 2. Latar Belakang Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu guru pada Sekolah Dasar dilingkungan

UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk grafik, lihat Gambar 4.2.



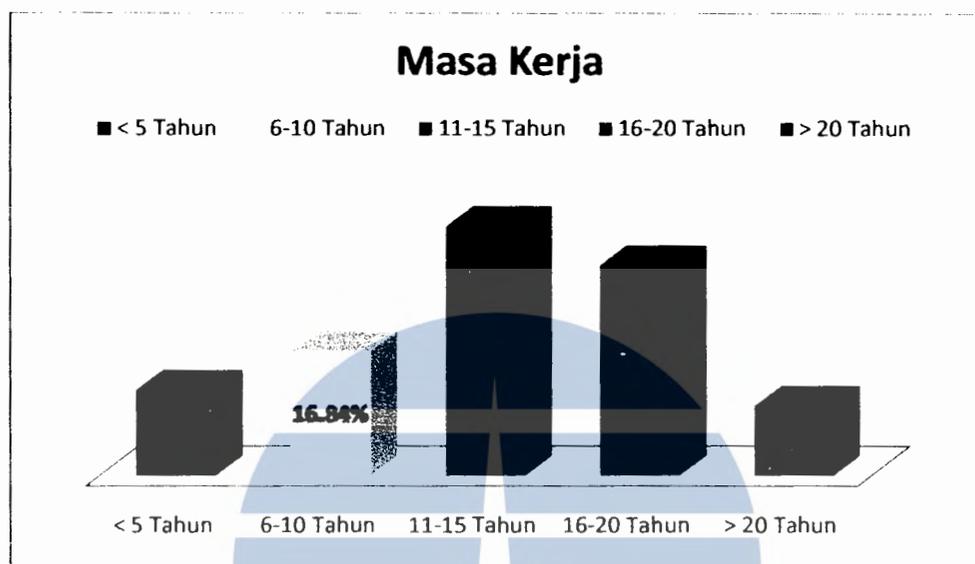
**Gambar 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.2 mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden yaitu guru pada Sekolah Dasar dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo diperoleh informasi lulusan Strata (S1) sebanyak 35 orang atau jika dipersentasekan sebesar 36,84%, Diploma sebanyak 31 orang atau jika dipersentasekan sebesar 32,63%, SMA sederajat sebanyak 29 orang dan jika dipersentasekan sebesar 30,53%, sedangkan untuk Strata Dua (S2) tidak ada.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja

lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu guru pada Sekolah Dasar dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk grafik, lihat Gambar 4.3.



**Gambar 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.3 memperlihatkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 6-15 tahun. Dimana untuk pegawai yang masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 11,58%, 6-10 sebanyak 16 orang atau sebesar 16,84%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 33,68%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 28,42%, dan untuk > 20 ada 9 orang atau jika dipersentasekan sebesar 9,47%.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jarak Tempuh Tempat Kerja

Jarak yang ditempuh seseorang untuk menuju tempat kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam disiplin waktu untuk dapat tepat waktu ketika masuk jam kerja, jarak tempuh yang jauh akan berpengaruh terhadap seringnya

pegawai menjadi tidak disiplin dan kelelahan ketika sampai ditempat kerja, sehingga membuat motivasi kerja menjadi menurun. Berikut ini merupakan gambaran jarak tempuh responden menuju tempat kerja Sekolah Dasar dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk grafik, lihat Gambar 4.4.



**Gambar 4.4**  
Jarak Tempuh Tempat Kerja Responden

Gambar 4.4 menggambarkan jarak tempuh menuju guru menuju tempat kerja, berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang dilakukan lebih dari 50% responden menempuh jarak tempuh yang cukup jauh untuk menuju tempat kerja. Dimana terlihat untuk responden yang jarak tempuh menuju tempat kerja < 5 Km sebanyak 19 orang atau 20%, jarak tempuh 6-10 Km sebanyak 8 orang atau sebesar 8,42%, yang melewati jarak tempuh menuju tempat kerja 11-15 Km sebanyak 37 orang atau sebanyak 38,95% dan yang menempuh perjalanan 16-20 Km sebanyak 31 orang atau sebanyak 32,63%.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai Karakteristik Individu, Disiplin serta Kinerja guru di mana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 95 orang, akan dihitung menggunakan interval. rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah 1. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 95 = 475$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 95 = 95$ . Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 76 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	95 - 170,99	Sangat Tidak Setuju
2	171 - 246,99	Tidak Setuju
3	247 - 322,99	Cukup Setuju
4	323 - 398,99	Setuju
5	399 - 475	Sangat Setuju

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014

Adapun kriteria penafsiran pada Tabel 4.1 berlaku untuk memperoleh gambaran ketiga variabel penelitian yaitu Karakteristik Individu, Disiplin serta Kinerja guru dari 95 responden yang akan diuraikan satu persatu berikut ini.

#### a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi,

misi, tujuan dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan. Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan pengelolaan iklim sekolah.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian/Indikator Kemampuan Guru (APKG). Selanjutnya Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) juga menetapkan *indicator penilaian* terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) evaluasi/penilaian pembelajaran.

Untuk melihat secara umum variabel Kinerja Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2.**  
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	0	6	10	56	23	95	381	Setuju
2	0	5	27	49	14	95	357	Setuju
3	2	6	5	49	33	95	390	Setuju
4	2	2	15	49	27	95	382	Setuju
5	1	4	11	61	18	95	376	Setuju
6	2	4	4	58	27	95	389	Setuju
7	0	5	13	50	27	95	384	Setuju
8	0	6	4	61	24	95	388	Setuju
9	3	7	18	62	5	95	344	Setuju
10	1	4	17	49	24	95	376	Setuju
11	2	7	8	59	19	95	371	Setuju
12	2	4	12	52	25	95	379	Setuju
13	1	5	11	53	25	95	381	Setuju
14	0	6	12	57	20	95	376	Setuju
15	3	7	5	44	36	95	388	Setuju
16	0	5	9	53	28	95	389	Setuju
17	1	4	24	44	22	95	367	Setuju
18	0	7	24	50	14	95	356	Setuju
19	0	7	19	50	19	95	366	Setuju
20	2	3	7	63	20	95	381	Setuju
<b>Total Skor Variabel Kinerja Guru</b>							<b>7521</b>	<b>Setuju</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 20 \times 95 = 9.500$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 20 \times 95 = 1.900$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Kinerja guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.520 sebagai berikut:

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
1.900	3.420	4.940	6.460	7.980
			7.521	9500

Tabel 4.2 diatas dari dua puluh pernyataan variabel Kinerja guru yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor sebesar **7.521**, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kinerja termasuk pada range **6.460 – 7.980** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo sudah baik dalam upaya memberikan pendidikan kepada peserta didik untuk meningkatkan mutu pendidikan pada Kabupaten Bungo Khususnya dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Untuk mengetahui lebih jelas secara rinci pernyataan responden berdasarkan per dimensi, berikut ini akan diuraikan satu persatu dari dimensi pertama variabel kinerja guru.

**Tabel 4.3**

Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya	0	6	10	56	23	381
2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik	0	5	27	49	14	357
3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya	2	6	5	49	33	390
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar	2	2	15	49	27	382

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran	1	4	11	61	18	376
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah	2	4	4	58	27	389
7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan	0	5	13	50	27	384
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi	0	6	4	61	24	388
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 1</b>		<b>0.88</b>	<b>4.75</b>	<b>11.1</b>	<b>54.1</b>	<b>24.1</b>	<b>377.9</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 1</b>		<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>57%</b>	<b>25%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari delapan pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebesar 57%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 12%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari delapan pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 377.9, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Perencanaan Program Kegiatan Belajar”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dapat melaksanakan perencanaan program kegiatan belajar dengan baik yang berhubungan dengan tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran yang dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya; Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta

didik; Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya; Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar; Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran; Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah; Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; serta Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008).

**Tabel 4.4**  
Frekuensi jawaban responden dimensi Kedua variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan	3	7	18	62	5	344
2	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa	1	4	17	49	24	376
3	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks.	2	7	8	59	19	371

1	2	3	4	5	6	7	8
4	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan	2	4	12	52	25	379
5	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.	1	5	11	53	25	381
6	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.	0	6	12	57	20	376
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 2</b>		<b>1.5</b>	<b>5.5</b>	<b>13</b>	<b>55.3</b>	<b>19.7</b>	<b>371.2</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 2</b>		<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>14%</b>	<b>58%</b>	<b>21%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 21%, yang menyatakan setuju sebesar 58%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 14%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 371,2, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik yang berhubungan dengan kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan; kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa; kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks;

berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan; mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan; serta mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008).

**Tabel 4.5**  
Frekuensi jawaban responden dimensi Ketiga variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan	3	7	5	44	36	388
2	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa	0	5	9	53	28	389
3	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu	1	4	24	44	22	367
4	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	0	7	24	50	14	356

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	0	7	19	50	19	366
6	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.	2	3	7	63	20	381
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 3</b>		<b>1</b>	<b>5.5</b>	<b>14.7</b>	<b>50.7</b>	<b>23.2</b>	<b>374.5</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 3</b>		<b>1%</b>	<b>6%</b>	<b>15%</b>	<b>53%</b>	<b>24%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 24%, yang menyatakan setuju sebesar 53%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 15%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 374,5, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "Evaluasi/Penilaian Pembelajaran". Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Yaitu dengan melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan; Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa; melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu; melaksanakan evaluasi ujian tertulis

kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai; memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai; serta mampu memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.

Secara keseluruhan dari tiga dimensi variabel kinerja guru yang telah dipaparkan diatas ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo dikategorikan sudah baik. Artinya guru sudah mampu untuk melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan baik, seperti yang diharapkan dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga dimensi pertama yaitu “Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo memiliki kemampuan yang baik dalam merumuskan materi pembelajaran sebelum memberikannya kepada peserta didik, artinya guru benar-benar telah mempersiapkan materi sebelum disampaikan kepada peserta didiknya, agar peserta didik dapat dengan mudah dalam memahami materi yang disampaikan.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama dimensi kedua yakni “Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo belum begitu mampu menciptakan suasana kondusif di kelas

guna mewujudkan proses belajar mengajar yang menyenangkan, dan cenderung siswa mudah terasa bosan saat proses belajar mengajar yang berlangsung. Sehingga sering membuat suara gaduh didalam kelas. Muhlisin (2008:30) menjelaskan bahwsanya ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepribadian dan dedikasi; pengembangan profesi; kemampuan mengajar; komuniksai; hubungan dengan masyarakat; kedisiplinan; kesejahteraan; serta iklim kerja. Semua itu harus mendukung dalam menciptakan suasana kondusif dalam bekerja.

#### **b. Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individual**

Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich (2006:81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2006:27). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap organisasi tentunya dapat

memilih seorang pegawai yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.

Pada dasarnya karakteristik individu berkaitan dengan kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan yang dimaksud berhubungan dengan tingkat kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan serta dapat mematuhi aturan yang berlaku. Sedangkan sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif. Untuk memperoleh gambaran variabel Karakteristik Individual Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.6.

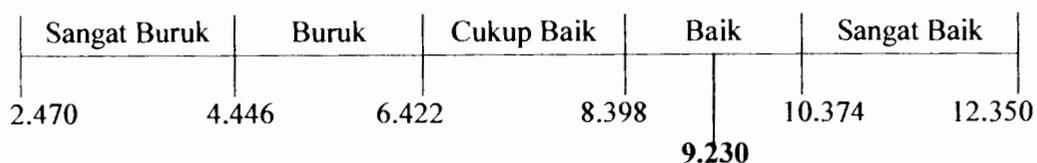
**Tabel 4.6**  
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individual

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	5	12	60	14	95	360	Setuju
2	1	7	11	67	9	95	361	Setuju
3	1	4	13	71	6	95	362	Setuju
4	1	7	10	56	21	95	374	Setuju
5	1	8	14	47	25	95	372	Setuju
6	0	10	17	43	25	95	368	Setuju
7	1	4	20	58	12	95	361	Setuju
8	1	9	18	49	18	95	359	Setuju
9	1	7	13	44	30	95	380	Setuju
10	1	11	15	46	22	95	362	Setuju
11	1	7	22	55	10	95	351	Setuju
12	4	7	20	54	10	95	344	Setuju
13	1	15	19	44	16	95	344	Setuju

1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	0	8	27	47	13	95	350	Setuju
15	0	7	21	49	18	95	363	Setuju
16	2	9	22	48	14	95	348	Setuju
17	5	8	23	36	23	95	349	Setuju
18	2	7	25	43	18	95	353	Setuju
19	5	19	32	33	6	95	301	Cukup Setuju
20	0	8	28	43	16	95	352	Setuju
21	0	8	19	53	15	95	360	Setuju
22	0	8	34	48	5	95	335	Setuju
23	1	8	18	51	17	95	360	Setuju
24	0	6	19	53	17	95	366	Setuju
25	1	7	19	52	16	95	360	Setuju
26	2	13	19	55	6	95	335	Setuju
<b>Total Skor Variabel Karakteristik Individual</b>							<b>9230</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Karakteristik Individual Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 26 \times 95 = 12.350$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 26 \times 95 = 2.470$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Karakteristik Individual guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.976 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.6 dapat dilihat dari dua puluh enam pernyataan variabel Karakteristik Individual guru yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor sebesar **9.230**, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Karakteristik Individual termasuk pada range **8.398 – 10.374**

berada pada Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya Karakteristik Individual guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo sudah baik dalam upaya memberikan pendidikan dan contoh pribadi yang baik kepada peserta didik, diharapkan selain memperoleh ilmu berupa teori-teori yang diberikan siswa juga memiliki sikap yang baik seperti yang dicontohkan oleh para pendidik yaitu guru-guru yang mengajar disekolah.

**Tabel 4.7**

Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan	4	5	12	60	14	360
2	Memiliki kemampuan dalam memahami suatu masalah dalam pekerjaan	1	7	11	67	9	361
3	Memiliki kecekatan dalam bekerja	1	4	13	71	6	362
4	Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	1	7	10	56	21	374
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 1</b>		<b>1.75</b>	<b>5.75</b>	<b>11.5</b>	<b>63.5</b>	<b>12.5</b>	<b>364.3</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 1</b>		<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>67%</b>	<b>13%</b>	

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner*

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari empat pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 67%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 12%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari empat pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 364,3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau

komit atas pernyataan dimensi “Kemampuan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru memiliki kemampuan untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, yaitu Memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan; Memiliki kecekatan dalam bekerja; serta Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental (Ivancevich, 2006:85).

**Tabel 4.8**

Frekuensi jawaban responden dimensi Kedua variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memiliki kepribadian yang berpandangan praktis	1	8	14	47	25	372
2	Memiliki kepribadian yang suka berterus terang	0	10	17	43	25	368
3	Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi	1	4	20	58	12	361
4	Memiliki sikap ke hati-hatian yang sangat baik	1	9	18	49	18	359
5	Mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun orang lain	1	7	13	44	30	380
6	Memiliki sikap sopan santun dalam bekerja	1	11	15	46	22	362
7	Memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja	1	7	22	55	10	351
8	Memiliki percaya diri yang baik dalam bekerja	4	7	20	54	10	344
9	Sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakan	1	15	19	44	16	344
10	Senantiasa selalu patuh terhadap instruksi kerja yang diberikan	0	8	27	47	13	350
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 2</b>		<b>1.1</b>	<b>8.6</b>	<b>18.5</b>	<b>48.7</b>	<b>18.1</b>	<b>359.1</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 2</b>		<b>1%</b>	<b>9%</b>	<b>19%</b>	<b>51%</b>	<b>19%</b>	

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari sepuluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 19%, yang menyatakan setuju sebesar 51%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 19%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari sepuluh pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 359,1, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Kepribadian”. Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu. Robbins (2008:126) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan”.

**Tabel 4.9**

Frekuensi jawaban responden dimensi Ketiga variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memiliki sudut pandang yang baik dalam menilai suatu masalah.	0	7	21	49	18	363
2	Memiliki penilaian yang objektif dalam menjalankan pekerjaan yang dijalankan	2	9	22	48	14	348
3	Mampu memposisikan pribadi dengan baik terhadap lingkungan kerja	5	8	23	36	23	349

1	2	3	4	5	6	7	8
4	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	2	7	25	43	18	353
5	Mampu mengidentifikasi suatu masalah dengan baik	5	19	32	33	6	301
6	Mampu menganalisis serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan	0	8	28	43	16	352
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 3</b>		<b>2.33</b>	<b>9.67</b>	<b>25.2</b>	<b>42</b>	<b>15.8</b>	<b>344.3</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 3</b>		<b>2%</b>	<b>10%</b>	<b>26%</b>	<b>44%</b>	<b>17%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 17%, yang menyatakan setuju sebesar 44%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 26%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 344,3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Persepsi”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru mempunyai persepsi yang baik di dalam bekerja, artinya guru memiliki sudut pandang yang baik dalam menilai suatu masalah; memiliki penilaian yang objektif dalam menjalankan pekerjaan yang dijalankan; mampu memposisikan pribadi dengan baik terhadap lingkungan kerja; mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja; mampu mengidentifikasi suatu masalah dengan baik; serta mampu menganalisis serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan. Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Proses dimana

seorang individu memberikan arti pada lingkungan. Hal tersebut melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulus menjadi suatu pengalaman psikologis (Ivancevich, 2006:116).

**Tabel 4.10**  
Frekuensi jawaban responden dimensi Keempat variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memiliki sikap yang rasional dalam berpikir	0	8	19	53	15	360
2	Mampu berpikir secara logika	0	8	34	48	5	335
3	Memiliki emosi yang stabil dalam menghadapi masalah	1	8	18	51	17	360
4	Memiliki ketenangan dalam pengambilan keputusan	0	6	19	53	17	366
5	Mampu berperilaku baik dalam bekerja	1	7	19	52	16	360
6	Dapat mengikuti asas-asas ataupun norma-norma yang berlaku	2	13	19	55	6	335
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 4</b>		<b>0.67</b>	<b>8.33</b>	<b>21.3</b>	<b>52</b>	<b>12.7</b>	<b>352.7</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 4</b>		<b>1%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>55%</b>	<b>13%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 55%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 22%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 352,7, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "Sikap". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru telah memiliki sikap yang baik Dalam melaksanakan pekerjaan sikap yang dimaksud yakni berhubungan dengan sikap yang rasional dalam berpikir;

berpikir secara logika; Memiliki emosi yang stabil dalam menghadapi masalah; Memiliki ketenangan dalam pengambilan keputusan; Mampu berperilaku baik dalam bekerja; serta Dapat mengikuti asas-asas ataupun norma-norma yang berlaku. Sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif. Sikap (*Attitude*) merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan (Ivancevich, 2006:87).

Secara keseluruhan dari empat dimensi variabel Karakteristik Individual guru yang telah dipaparkan diatas diperoleh informasi bahwa pada dasarnya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo memiliki karakteristik individual yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Artinya guru dapat berperilaku sesuai dengan tatanan dan norma-norma yang telah ditetapkan, guru sebagai tenaga pendidik tentu harus mampu memberikan contoh sikap yang baik kepada peserta didiknya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan kelima dimensi kedua yaitu “Mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun orang lain”. Ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun orang lain. Ini memberikan gambaran kepada peserta didik bahwa kerjasama itu baik dilakukan dalam hal yang positif seperti belajar bersama memecahkan suatu permasalahan dalam belajar.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kelima dimensi ketiga yakni “Mampu mengidentifikasi suatu masalah dengan baik”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo belum begitu mampu mengidentifikasi suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik. Padahal guru sebagai tenaga pendidik seharusnya guru memiliki kemampuan yang baik dalam mengidentifikasi suatu masalah yang dihadapi dengan baik, serta tidak terburu-buru mengambil sikap dalam menghadapi suatu masalah.

Setiap individu pada dasarnya memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Rivai (2006:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja.

### **c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin**

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta.

Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin diartikan sebagai suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Selanjutnya Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) mengungkapkan bahwa tingkat disiplin seseorang dapat diukur dari Taat terhadap aturan waktu; Taat terhadap peraturan organisasi; Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; serta Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Adapun tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

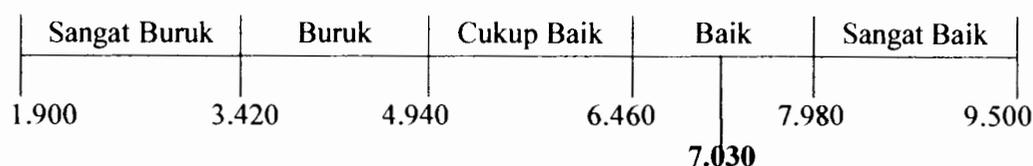
Untuk memperoleh gambaran variabel Disiplin Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

No Item	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	11	50	27	5	95	307	Setuju
2	5	9	12	40	29	95	364	Setuju
3	3	14	40	31	7	95	310	Setuju
4	2	9	23	34	27	95	360	Setuju
5	0	5	31	56	3	95	342	Setuju
6	2	9	22	46	16	95	350	Setuju
7	0	6	19	65	5	95	354	Setuju
8	0	6	29	52	8	95	347	Setuju
9	3	4	15	57	16	95	364	Setuju
10	1	10	20	51	13	95	350	Setuju
11	1	8	29	42	15	95	347	Cukup Setuju
12	0	13	26	41	15	95	343	Setuju
13	0	7	20	53	15	95	361	Setuju
14	1	9	31	49	5	95	333	Setuju
15	0	5	32	33	25	95	363	Setuju
16	2	8	12	58	15	95	361	Setuju
17	1	9	14	56	15	95	360	Setuju
18	0	4	12	52	27	95	387	Setuju
19	0	6	20	54	15	95	363	Setuju
20	1	7	15	56	16	95	364	Setuju
<b>Total Skor Variabel Disiplin</b>							<b>7030</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Disiplin Guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 20 \times 95 = 9.500$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 20 \times 95 = 1.900$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Disiplin guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.520 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.11 dapat dilihat dari dua puluh pernyataan variabel Disiplin yang diajukan kepada responden diperoleh nilai total skor sebesar **7.030**, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Disiplin termasuk pada range **6.460 – 7.980** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya tingkat Disiplin guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo dikategorikan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tabel 4.12**  
Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Disiplin ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Selalu tepat waktu pada setiap masuk kerja	2	11	50	27	5	307
2	Selalu tepat waktu pada setiap pulang kerja	5	9	12	40	29	364
3	Selalu tepat waktu setiap memulai jam pelajaran	3	14	40	31	7	310
4	Selalu tepat waktu dalam mengakhiri jam pelajaran	2	9	23	34	27	360
5	Selalu tepat waktu dalam melaksanakan pembuatan perangkat pembelajaran	0	5	31	56	3	342
6	Selalu tepat waktu dalam membuat laporan	2	9	22	46	16	350
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 1</b>		<b>2.33</b>	<b>9.5</b>	<b>29.7</b>	<b>39</b>	<b>14.5</b>	<b>338.8</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 1</b>		<b>2%</b>	<b>10%</b>	<b>31%</b>	<b>41%</b>	<b>15%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas

pernyataan yang diajukan sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebesar 41%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 31%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 338,8, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Taat terhadap aturan waktu”. Ini menjelaskan bahwasanya guru di lingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo mampu untuk dapat taat terhadap aturan waktu yang telah ditentukan organisasi.

**Tabel 4.13**  
Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Disiplin ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Selalu menaati untuk berpakaian dinas seperti yang telah ditetapkan oleh instansi	0	6	19	65	5	354
2	Senantiasa untuk selalu rapi dalam berpakaian	0	6	29	52	8	347
3	Selalu mengikuti upacara bendera setiap hari senin	3	4	15	57	16	364
4	Selalu mengikuti senam pagi untuk mendampingi siswa setiap pagi selasa dan kamis	1	10	20	51	13	350
5	Selalu mengikuti yasinan untuk mendampingi siswa pada hari jumat	1	8	29	42	15	347
6	Selalu patuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0	13	26	41	15	343
7	Selalu cepat dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0	7	20	53	15	361
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 2</b>		<b>0.71</b>	<b>7.71</b>	<b>22.6</b>	<b>51.6</b>	<b>12.4</b>	<b>352.3</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 2</b>		<b>1%</b>	<b>8%</b>	<b>24%</b>	<b>54%</b>	<b>13%</b>	

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner*

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tujuh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 54%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 24%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tujuh pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 352,3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Taat terhadap peraturan instansi”. Ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo mampu untuk dapat taat mengikuti peraturan Sekolah yang telah ditetapkan, yaitu Selalu menaati untuk berpakaian dinas seperti yang telah ditetapkan oleh instansi; Senantiasa untuk selalu rapi dalam berpakaian; Selalu mengikuti upacara bendera setiap hari senin; Selalu mengikuti senam pagi untuk mendampingi siswa setiap pagi Selasa dan Kamis; Selalu mengikuti yasinan untuk mendampingi siswa pada hari Jumat; Selalu patuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan; serta Selalu cepat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

**Tabel 4.14**  
Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Disiplin ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mampu memberikan contoh yang baik bagi rekan kerja dalam melaksanakan tugas	1	9	31	49	5	333
2	Sopan santun dalam bekerja	0	5	32	33	25	363
3	Selalu bisa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan	2	8	12	58	15	361

1	2	3	4	5	6	7	8
4	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilaksanakan	1	9	14	56	15	360
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 3</b>		<b>1</b>	<b>7.75</b>	<b>22.3</b>	<b>49</b>	<b>15</b>	<b>354.3</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 3</b>		<b>1%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>52%</b>	<b>16%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari empat pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 16%, yang menyatakan setuju sebesar 52%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 23%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari empat pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 354,3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo mampu untuk dapat taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu berupa sopan santun dalam bekerja; mampu memberikan contoh yang baik bagi rekan kerja dalam melaksanakan tugas; selalu bisa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan; serta mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilaksanakan.

**Tabel 4.15**  
Frekuensi jawaban responden dimensi keempat variabel Disiplin ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik di hadapan siswa	0	4	12	52	27	387

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Tidak pernah mengucapkan kata-kata yang tidak baik di depan siswa	0	6	20	54	15	363
3	Tidak pernah merokok di saat memberikan pelajaran di dalam kelas	1	7	15	56	16	364
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 4</b>		<b>0.33</b>	<b>5.67</b>	<b>15.7</b>	<b>54</b>	<b>19.3</b>	<b>371.3</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 4</b>		<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>16%</b>	<b>57%</b>	<b>20%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 20%, yang menyatakan setuju sebesar 57%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 16% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 6%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 371,3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Taat terhadap peraturan lainnya”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo mampu untuk dapat taat terhadap peraturan lainnya yakni berupa tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik di hadapan siswa; tidak pernah mengucapkan kata-kata yang tidak baik di depan siswa; serta tidak pernah merokok di saat memberikan pelajaran di dalam kelas.

Secara keseluruhan dari empat dimensi variabel Disiplin yang telah dipaparkan diatas diperoleh informasi bahwa pada dasarnya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo telah mampu untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik itu disiplin terhadap aturan waktu yang tentukan oleh organisasi, disiplin untuk selalu taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, disiplin untuk senantiasa taat

terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta taat terhadap peraturan lainnya yang telah ditetapkan.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan pertama dimensi keempat yaitu “Tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik di hadapan siswa”. Ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo mampu dengan baik untuk dapat mengikuti peraturan lainnya untuk tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik dihadapan siswa, hal ini memang sangat penting sekali diperhatikan, karena guru sebagai tenaga pendidik harus dapat memberikan contoh sikap yang baik didepan siswa karena guru merupakan panutan bagi siswa.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama dimensi pertama yakni “Selalu tepat waktu pada setiap masuk kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo belum begitu mampu untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sekolah untuk dapat datang tepat waktu yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan banyak guru yang tempat tinggalnya sangat jauh dari tempat mengajar, sehingga guru harus bolak balik dengan jarak tempuh yang lumayan jauh sehingga seringkali membuat guru menjadi tidak disiplin waktu untuk datang tepat waktu yang telah ditentukan. Sebenarnya ini bukan lah kendala yang berarti, karena pada dasarnya ini merupakan suatu kewajiban, seharusnya guru yang telah tahu jadwal dapat untuk menyesuaikan waktu kerjanya.

Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

Salah satu aspek hubungan internal ke pegawai yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (118:2008). Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2003:291) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

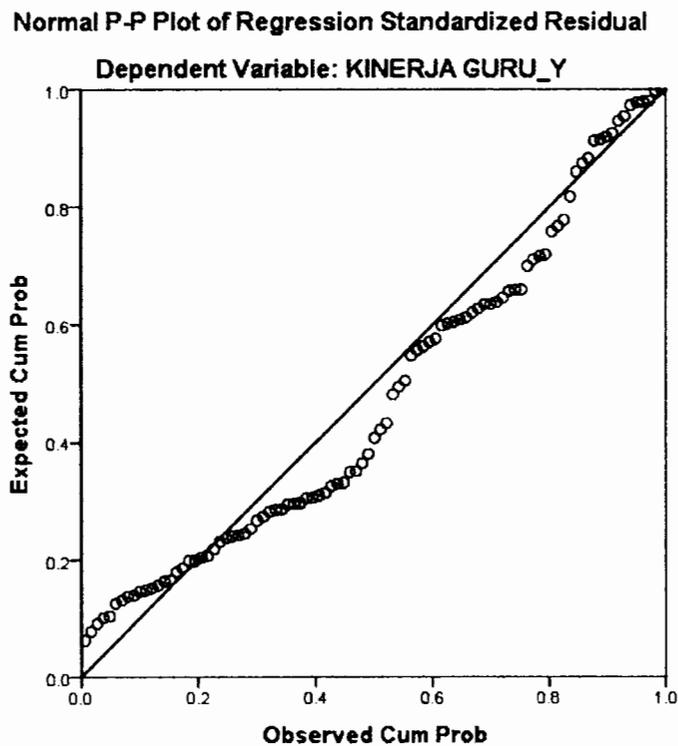
## **2. Hasil Analisis Kuantitatif**

### **a. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian sebanyak tiga hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda harus melalui uji asumsi. Berikut ini akan ditampilkan hasil uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan multikolinearitas sebagai berikut.

#### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas Karakteristik individual ( $X_1$ ) dan variabel bebas Disiplin ( $X_2$ ) serta data variabel terikat kinerja guru ( $Y$ ) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto dalam Priyatno, 2012:84). Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* pada Gambar 4.5.



**Gambar 4.5**  
 P-P Plot Uji Normalitas

Gambar 4.5 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpengaruh jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel kinerja guru layak digunakan dalam penelitian ini.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat pengaruh antar variabel bebas Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan variabel bebas Disiplin ( $X_2$ ). Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat

digunakan dengan membandingkan: 1) *Nilai Tolerance* (a) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, 2) *Nilai Variance Inflation Factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut ini:

**Tabel 4.16**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.306	.139		2.198	.030		
1 KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1	.693	.073	.689	9.553	.000	.238	4.208
DISIPLIN_X2	.286	.074	.278	3.848	.000	.238	4.208

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 4,208 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh variabel karakteristik individual dan disiplin terhadap variabel kinerja guru SD dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

#### **b. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis

regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.17.

**Tabel 4.17.** Hasil Estimasi Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.306	.139		2.198	.030
	KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1	.693	.073	.689	9.553	.000
	DISIPLIN_X2	.286	.074	.278	3.848	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk

adalah:

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

$$Y = 0,306 + 0,693 X_1 + 0,286 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individual

X<sub>2</sub> = Disiplin

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 0,306. Menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Karakteristik Individual (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y) sebesar 0,306 atau 30,6%. Koefisien Karakteristik Individual bernilai positif 0,693, hal ini menunjukkan bahwa

Karakteristik Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki karakteristik individual yang baik dengan memiliki sikap serta kepribadian yang baik maka akan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa. Sedangkan untuk nilai koefisien disiplin bernilai positif sebesar 0,286, hal ini menunjukkan bahwa jika guru dapat meningkatkan kedisiplinannya yaitu berupa disiplin taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dan sekolah.

### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.18:

**Tabel 4.18**  
Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.884	.203624

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_X2, KARAKTERISTIK INDIVIDU\_X1

Nilai R sebesar 0,941 menunjukkan korelasi Karakteristik Individual dengan Disiplin. Nilai R Square sebesar 0,886, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel karakteristik individual dan disiplin terhadap kinerja guru sebesar 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, yaitu dapat berupa variabel kompetensi gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lain-lainnya. Sedangkan nilai Adjusted R Square, adalah R Square yang telah disesuaikan, nilainya sebesar 0,884.

#### **d. Hasil Uji t (Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independent, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yaitu variabel karakteristik individual dan disiplin dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja guru. Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independent secara individu

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa 1 ( $H_1$ ) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

### 1) Uji t Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.16 dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh sebesar 9.553 terhadap kinerja guru (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 9.553 > t_{tabel} = 1.661$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan hipotesis pertama pada BAB III, hasil penelitian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$  : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

$H_1: \rho \neq 0$  : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan kriteria di atas, maka Hipotesis 1 diterima, artinya Karakteristik Individual berpengaruh terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

## 2) Uji t Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji regresi pada table 4.16 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 3.848 terhadap kinerja guru (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3.848 > t_{tabel} = 1.661$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan hipotesis pertama pada BAB III, hasil penelitian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$  : Disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

$H_1: \rho \neq 0$  : Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan kriteria di atas, maka Hipotesis 2 diterima, artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

### e. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19**  
 Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	29.707	2	14.854	358.241	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.815	92	.041		
	Total	33.522	94			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_X2, KARAKTERISTIK INDIVIDU\_X1

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 358.241 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $358.241 > 3.094$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Karakteristik Individual dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individual dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja guru ( $Y$ ). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

$H_0: \rho = 0$  : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

$H_1: \rho \neq 0$  : Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan kriteria di atas, maka Hipotesis 3 diterima, artinya Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

### **C. Analisa dan Pembahasan**

#### **1. Pembahasan Pertama**

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t), pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh sebesar 9.553 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 9.553 > t_{tabel} = 1.661$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan hipotesis pertama, hasil penelitian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu Karakteristik Individual ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

Berdasarkan tujuan penelitian pertama yang dilakukan menyatakan bahwa Karakteristik Individual berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Analisis Karakteristik Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Normansyah (2010) yang melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Asahan Kisaran yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya karakteristik individual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa empat dimensi Karakteristik Individual yaitu kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dan Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki karakteristik yang baik dengan memiliki sikap kepribadian yang baik, maka akan mampu mempengaruhi kinerja guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden diketahui bahwa dimensi pertama karakteristik individual yaitu kemampuan memiliki pengaruh yang lebih dominan bila

dibandingkan dengan tiga dimensi karakteristik individu lainnya yakni kepribadian, persepsi dan sikap. Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Tampubolon (2008:27), “*Ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang”. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Mampu juga di ibaratkan dengan kemampuan untuk dapat meningkatkan pengembangan profesi, meningkatkan kemampuan menajar, komunikasi yang baik dengan peserta didik, kemampuan untuk disiplin, serta kemampuan untuk menciptakan iklim suasana keakraban di dalam kelas. Jika kemampuan ini dapat diterapkan dengan baik oleh guru, maka guru senantiasa akan mampu meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melakukan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta evaluasi/penilaian pembelajaran baik pula.

Secara deskriptif variabel Karakteristik Individual guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo memiliki karakteristik individual yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Artinya guru dapat berperilaku sesuai dengan tatanan dan norma-norma yang telah ditetapkan, guru sebagai tenaga pendidik tentu harus mampu memberikan contoh sikap yang baik kepada peserta didiknya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan kelima dimensi kedua yaitu “Mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun orang lain”. Ini

menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo memiliki kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun orang lain. Ini memberikan gambaran kepada peserta didik bahwa kerjasama itu baik dilakukan dalam hal yang positif seperti belajar bersama memecahkan suatu permasalahan dalam belajar.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kelima dimensi ketiga yakni “Mampu mengidentifikasi suatu masalah dengan baik”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo belum begitu mampu mengidentifikasi suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik. Padahal guru sebagai tenaga pendidik seharusnya guru memiliki kemampuan yang baik dalam mengidentifikasi suatu masalah yang dihadapi dengan baik, serta tidak terburu-buru mengambil sikap dalam menghadapi suatu masalah.

Setiap individu pada dasarnya memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Rivai (2006:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik

biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja.

## 2. Pembahasan Kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t), pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 3.848 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3.848 > t_{tabel} = 1.661$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan hipotesis kedua, hasil penelitian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.

Berdasarkan tujuan penelitian pertama yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Analisis disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2005) yang melakukan penelitian tentang Kompensasi dan Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil

hipotesisnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa empat dimensi Disiplin yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dan Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru mampu untuk disiplin dalam bekerja berupa disiplin waktu serta taat untuk dapat mengikuti aturan instansi yang telah ditetapkan, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden diketahui bahwa dimensi keempat disiplin yaitu Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan bila dibandingkan dengan tiga dimensi karakteristik individu lainnya yakni Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi dan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ketaatan terhadap aturan organisasi merupakan ketaatan pegawai untuk dapat mengikuti dan melaksanakan aturan yang ditentukan disekolah yakni Tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik di hadapan siswa, Tidak pernah mengucapkan kata-kata yang tidak baik di depan siswa, Tidak pernah merokok di saat memberikan pelajaran di dalam kelas dan lain-lainnya.

Secara deskriptif variabel disiplin guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo telah mampu untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik itu disiplin terhadap aturan waktu yang tentukan oleh organisasi, disiplin untuk selalu taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, disiplin untuk senantiasa taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta taat terhadap peraturan lainnya yang telah ditetapkan.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan pertama dimensi keempat yaitu “Tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik di hadapan siswa”. Ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo mampu dengan baik untuk dapat mengikuti peraturan lainnya untuk tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik dihadapan siswa, hal ini memang sangat penting sekali diperhatikan, karena guru sebagai tenaga pendidik harus dapat memberikan contoh sikap yang baik didepan siswa karena guru merupakan panutan bagi siswa.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama dimensi pertama yakni “Selalu tepat waktu pada setiap masuk kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo belum begitu mampu untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sekolah untuk dapat datang tepat waktu yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan banyak guru yang tempat tinggalnya sangat jauh dari tempat mengajar, sehingga guru harus bolak balik dengan jarak tempuh yang lumayan jauh sehingga seringkali membuat guru menjadi tidak disiplin waktu untuk datang tepat waktu yang telah ditentukan. Sebenarnya ini bukan lah kendala yang berarti,

karena pada dasarnya ini merupakan suatu kewajiban, seharusnya guru yang telah tahu jadwal dapat untuk menyesuaikan waktu kerjanya.

Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal ke pegawai yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (118:2008). Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2003:291) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **3. Pembahasan Ketiga**

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa Karakteristik Individual dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Karakteristik Individual ( $X_1$ ) dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana berdasarkan dari pengujian simultan (Uji F), F-hitung variabel Karakteristik Individual dan Disiplin lebih besar dari F-tabel ( $358.241 > 3.094$ ), hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individual dan Disiplin secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap Kinerja guru (Y) pada dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Dimana besarnya hubungan antara Karakteristik Individual dan Disiplin

secara simultan dengan kinerja guru yaitu 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya bila dilihat dari nilai F hitungnya yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung atau berdasarkan pengujian secara parsial, hal ini menjelaskan bahwasanya, apabila Karakteristik Individual dan Disiplin dilakukan secara bersama-sama akan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru, bila dibandingkan dengan pengujian secara parsial atau sendiri-sendiri. Artinya apabila guru memiliki karakteristik individual berupa kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap, serta didukung pula dengan sikap disiplin guru berupa taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi akan memberikan pengaruh yang lebih signifikan lagi terhadap peningkatan kinerja guru.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian maka disini penulis memperoleh kesimpulan dari penelitian Pengaruh Karakteristik Individual dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Karakteristik Individual dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil bahwasanya Karakteristik Individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki karakteristik yang baik dengan memiliki sikap kepribadian yang baik, maka akan mampu mempengaruhi kinerja guru dalam upaya meningkatkan kerjanya.
- b. Dari hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil bahwasanya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru mampu untuk disiplin dalam bekerja berupa disiplin waktu serta taat untuk dapat mengikuti aturan instansi yang telah ditetapkan, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

- c. Sedangkan untuk pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F (Simultan) diketahui bahwasanya variabel Karakteristik Individual dan Disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

## **B. Saran**

### **1. Secara Praktis**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan kedepan guru mampu menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan, pada dasarnya guru belum begitu mampu menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses belajar mengajar yang menyenangkan, dan cenderung siswa mudah terasa bosan saat proses belajar mengajar yang berlangsung. Sehingga sering membuat suara gaduh didalam kelas.
- b. Diharapkan kedepan guru mampu meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi suatu masalah dengan baik. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan guru belum begitu mampu mengidentifikasi suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik. Padahal guru sebagai tenaga pendidik seharusnya guru memiliki kemampuan yang baik dalam mengidentifikasi suatu masalah yang dihadapi dengan baik, serta tidak terburu-buru mengambil sikap dalam menghadapi suatu masalah.

- c. Diharapkan kedepan pimpinan mampu memberikan teguran dan sanksi yang tegas bagi guru-guru yang sering tidak tepat waktu untuk datang ke sekolah pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu pula pimpinan juga harus mampu memberikan contoh tauladan disiplin yang jadi panutan guru.

## 2. Secara Akademis

1. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
2. Kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini penulis menyarankan agar penelitian berikutnya dapat memasukan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja, karena tiga variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Aritonang. (2005). Kompensasi dan Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.1, No.2.
- Barker, et al. (2005). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Direktorat Tenaga Kependidikan 2008
- Etykawaty, R. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Petugas Pemasyarakatan Di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gunastri. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Kecak Denpasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, No 3.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemeintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11, No. 2
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen*. Ed.2. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hair, et. al. (2006). *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Indriantoro, N. S. B. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Ivancevich. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- James, A. F. S, dkk, (2008), *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Kuncoro, M. (2010). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Lubis. (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja aryaawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.1, No.7.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhlisin. (2008). *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. Muhlis.files.wordpress.com.
- Normansyah. (2010). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Asahan Kisaran. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.3, No.5.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Permendiknas nomor 16 tahun 2009.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan Spss*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin. (2008). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Ruky, A. S. (2005). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Simamora, H. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama*, Yogyakarta: YKPN.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimedjo, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet

- Supratini. (2013). Pengaruh Motivasi Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota Jambi. *Tesis Unbari*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Stoner, J.A.F. (2008). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Thoha, M. (2006). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2009). *Metode Riset Bisnis: Dilengkapi Contoh Proposal dan Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 UPTD Pendidikan Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo.
- Wijaya, T. (2012). *Cepat menguasai SPSS 20, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

**Lampiran 1**

Ma.Bungo, 2014

**Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner**

Kepada Yth.  
Bpk/Ibu/Sdr. Responden  
Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : ENDY  
NIM : 018545561  
Status : Mahasiswa S2 (Strata Dua) Magister Manajemen  
Universitas Terbuka Jambi

Memohon bantuan bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan para Guru SD Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo. Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk mengetahui hasil Tesis saya yang berjudul "*Pengaruh Karakteristik Individual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SD Dilingkungan UPTD Diknas Kecamatan Bathin III Kabupaten Bungo*". Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya  
Peneliti

**ENDY**  
**NIM: 018545561**

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan berikut ini
4. Terima kasih atas partisipasinya

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia:  18 – 25 Tahun  26 – 35 Tahun  
 36 – 45 Tahun  46 – 55 Tahun  
 > 55 Tahun
2. Pendidikan:  ≤ SLTA  Diploma  Sarjana  
 Master (S)  Doktoral (S3)
3. Masa Kerja:  < 5 Tahun  6-10 Tahun  
 11-15 Tahun  16-20 Tahun  
 > 20 Tahun
4. Jarak Tempuh:  0-5 Km  6-10 Km  
 11-15 Km  16-20 Km

**KUESIONER****1. KINERJA GURU (Y)**

**Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:**

**1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;  
5 = Sangat Setuju.**

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Dimensi 1: Perencanaan Program Kegiatan Belajar</b>						
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya					
2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik					
3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya					
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam					

	belajar					
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran					
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah					
7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan					
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi					
<b>Dimensi 2: Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran</b>						
9	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan					
10	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa					
11	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus					
12	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan					
13	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.					
14	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.					
<b>Dimensi 3: Melaksanakan Evaluasi</b>						
15	Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan					
16	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil					

	belajar siswa					
17	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu					
18	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai					
19	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai					
20	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.					

## 2. KARAKTERISTIK INDIVIDUAL (X<sub>1</sub>)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;  
5 = Sangat Setuju.

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Dimensi 1: Kemampuan</b>						
1	Memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan					
2	Memiliki kemampuan dalam memahami suatu masalah dalam pekerjaan					
3	Memiliki kecekatan dalam bekerja					
4	Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Dimensi 2: Kepribadian</b>						
5	Memiliki kepribadian yang berpandangan praktis					
6	Memiliki kepribadian yang suka berterus terang					
7	Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi					
8	Memiliki sikap ke hati-hatian yang sangat baik					
9	Mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja maupun orang lain					
10	Memiliki sikap sopan santun dalam bekerja					
11	Memiliki semangat yang tinggi dalam					

	bekerja					
12	Memiliki percaya diri yang baik dalam bekerja					
13	Sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakan					
14	Senantiasa selalu patuh terhadap instruksi kerja yang diberikan					
<b>Dimensi 3: Persepsi</b>						
15	Memiliki sudut pandang yang baik dalam menilai suatu masalah.					
16	Memiliki penilaian yang objektif dalam menjalan pekerjaan yang dijalankan					
17	Mampu memposisikan pribadi dengan baik terhadap lingkungan kerja					
18	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
19	Mampu mengidentifikasi suatu masalah dengan baik					
20	Mampu menganalisis serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan					
<b>Dimensi 4: Sikap</b>						
21	Memiliki sikap yang rasional dalam berpikir					
22	Mampu berpikir secara logika					
23	Memiliki emosi yang stabil dalam menghadapi masalah					
24	Memiliki ketenangan dalam pengambilan keputusan					
25	Mampu berperilaku baik dalam bekerja					
26	Dapat mengikuti asas-asas ataupun norma-norma yang berlaku					

### 3. DISIPLIN (X<sub>2</sub>)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Dimensi 1: Taat terhadap aturan waktu</b>						
1	Selalu tepat waktu pada setiap masuk					

	kerja					
2	Selalu tepat waktu pada setiap pulang kerja					
3	Selalu tepat waktu setiap memulai jam pelajaran					
4	Selalu tepat waktu dalam mengakhiri jam pelajaran					
5	Selalu tepat waktu dalam melaksanakan pembuatan perangkat pembelajaran					
6	Selalu tepat waktu dalam membuat laporan					
<b>Dimensi 2: Taat terhadap peraturan instansi</b>						
7	Selalu menaati untuk berpakaian dinas seperti yang telah ditetapkan oleh instansi					
8	Senantiasa untuk selalu rapi dalam berpakaian					
9	Selalu mengikuti upacara bendera setiap hari senin					
10	Selalu mengikuti senam pagi untuk mendampingi siswa setiap pagi selasa dan kamis					
11	Selalu mengikuti yasinan untuk mendampingi siswa pada hari jumat					
12	Selalu patuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
13	Selalu cepat dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
<b>Dimensi 3: Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</b>						
14	Mampu memberikan contoh yang baik bagi rekan kerja dalam melaksanakan tugas					
15	Sopan santun dalam bekerja					
16	Selalu bisa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
17	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilaksanakan					
<b>Dimensi 4: Taat terhadap peraturan lainnya.</b>						
18	Tidak pernah bertingkah laku yang tidak baik di hadapan siswa					
19	Tidak pernah mengucapkan kata-kata yang tidak baik di depan siswa					

20	Tidak pernah merokok di saat memberikan pelajaran di dalam kelas					
----	--	--	--	--	--	--

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini

Ma. Bungo, .....2014  
Salam Hormat saya

**ENDY**  
*Mhs. MM UT jAMBI*

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X1) KARAKTERISTIK INDIVIDUAL																									
	DIMENSI 1				DIMENSI 2								DIMENSI 3								DIMENSI 4					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26
1	3	2	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
8	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	2	3	3	3	5	4	3	4
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	2	2	3	2
13	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3
15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2
19	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
20	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5
21	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
22	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	1	1	5	5	3	4	4	3	1
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2
26	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	5	3	2	5	2	3	4	4	3
27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4
31	3	4	3	4	4	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	5	3	3	2

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
33	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
38	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
39	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
40	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
41	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
43	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	2	5	3	5	4	4	3	5
46	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4
47	3	3	4	4	3	3	3	2	3	5	2	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
48	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
50	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
51	1	3	3	4	3	2	1	1	2	4	3	2	1	3	4	3	1	3	2	3	4	4	1	2	3	2
52	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	2
53	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4
54	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
55	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3
61	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	5	3	1	3	3	3	4	4	4	1
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
64	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3

65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
67	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	
68	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
69	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
70	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
71	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
72	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
74	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4
75	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	5	3	
76	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
77	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	2	3	
79	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
80	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	
81	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
82	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	
83	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
86	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	
87	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
88	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	2
90	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	
91	2	2	3	2	4	3	5	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
92	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	2	4	4	2	4	3	3	4	
93	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	5	2	3	5	3	4	2	4	5	4	5	3	5	5	4	4	
94	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	
95	3	4	3	4	4	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	5	3	3	2	

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X2) DISIPLIN																			
	DIMENSI 1						DIMENSI 2						DIMENSI 3				DIMENSI 4			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20
1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5
2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
6	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	5	4	3	3
8	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
9	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2
13	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4
14	2	3	5	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	2	5	4	5	4
15	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
18	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
20	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
22	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	4	4	3	4	4
23	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4
24	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5
26	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	1	2	5	2	5	5	4	4	4	4

27	3	1	2	2	2	1	2	2	4	5	4	2	2	3	2	1	2	2	2	1
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2
30	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5
31	5	3	3	2	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
33	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
36	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3
37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
38	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5
42	2	4	2	3	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	5	3	3	5	5	3
43	2	5	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
44	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
46	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
47	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	4	3
48	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4
49	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
51	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2
52	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2
53	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3
54	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
55	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
56	3	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5

57	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
60	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	3
61	2	5	3	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	5	4	4	3	4
62	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4
63	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
64	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
65	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
66	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
67	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3
68	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
69	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4
70	3	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4
71	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
73	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
74	3	2	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3
75	3	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4
76	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
77	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	4
78	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3
79	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
80	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
81	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4
82	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
83	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
84	4	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5

85	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5
86	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
87	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
88	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4
89	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
90	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	4	5	3
91	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	1	2	5	2	5	5	4	4	4	4
92	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4
93	3	2	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3
94	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	1	3	3	3	5	4	5	3	4	5
95	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (Y) KINERJA GURU																			
	DIMENSI 1								DIMENSI 2						DIMENSI 3					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
6	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4
12	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	3	4	4	3
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4
14	4	3	5	3	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	5	2	3	2	2	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5
16	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
17	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
21	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
25	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	4
26	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5

27	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
31	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4
32	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	2	1	3	2	4	3	1	3	4	3	2	3	1	3	4	3	2	1
36	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4
37	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
38	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
41	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
42	5	4	2	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
45	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
47	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
48	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
49	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
50	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
51	2	3	4	5	1	1	3	4	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4
52	2	3	1	1	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3
53	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4
54	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
59	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	
60	4	2	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4
61	3	3	3	3	3	5	5	5	2	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4
62	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
67	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
68	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4
69	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4
70	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4
75	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
78	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3
79	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5
80	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4
81	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
82	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5
84	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
85	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4

86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
89	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
90	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5
92	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4
93	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3
94	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
95	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3

## OUTPUT SPSS 20.0 UJI VALIDITAS VARIABEL KARAKTERISITIK INDIVIDUAL (X1)

		Correlations																										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	Rata
X1.1	Pearson Correlation	1	.746	.733	.872	.641	.587	.466	.617	.659	.478	.452	.714	.303	.368	.474	.462	.635	.268	.239	.318	.257	.153	.479	.477	.493	.430	.740
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.009	.020	.002	.012	.138	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.746	1	.828	.880	.576	.498	.474	.546	.644	.492	.392	.655	.329	.399	.456	.579	.604	.313	.202	.306	.209	.156	.453	.400	.433	.367	.714
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.050	.003	.042	.132	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.733	.828	1	.665	.608	.520	.568	.503	.632	.465	.435	.669	.432	.443	.486	.596	.608	.363	.374	.395	.304	.300	.411	.420	.519	.484	.770
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.672	.680	.665	1	.703	.491	.397	.510	.489	.456	.457	.634	.304	.355	.531	.423	.687	.409	.290	.299	.182	.072	.499	.497	.572	.371	.714
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.078	.490	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	.641	.576	.608	.703	1	.526	.406	.568	.552	.501	.602	.651	.212	.390	.556	.496	.606	.520	.411	.377	.376	.194	.627	.484	.538	.528	.772
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.059	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	.587	.498	.520	.491	.528	1	.483	.591	.811	.440	.494	.428	.510	.389	.611	.363	.546	.318	.358	.250	.475	.258	.361	.560	.548	.329	.708
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.015	.000	.012	.000	.000	.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	.468	.474	.568	.397	.406	.483	1	.530	.552	.360	.445	.471	.459	.451	.370	.364	.552	.435	.315	.306	.279	.156	.405	.508	.550	.367	.655
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.006	.132	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.8	Pearson Correlation	.817	.546	.503	.510	.568	.591	.530	1	.563	.554	.525	.575	.289	.324	.519	.398	.626	.406	.326	.303	.329	.033	.494	.540	.578	.441	.720
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.001	.749	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.9	Pearson Correlation	.659	.644	.632	.489	.552	.811	.552	.563	1	.625	.519	.599	.423	.424	.615	.540	.642	.384	.278	.394	.455	.254	.488	.529	.530	.417	.780
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.10	Pearson Correlation	.478	.492	.465	.456	.501	.440	.360	.554	.625	1	.284	.506	.318	.344	.629	.518	.547	.440	.212	.257	.345	.251	.396	.386	.525	.319	.662
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.005	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.039	.012	.001	.014	.000	.000	.000	.002	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.11	Pearson Correlation	.452	.392	.435	.457	.602	.494	.445	.525	.519	.284	1	.576	.461	.568	.561	.438	.516	.440	.506	.336	.294	.188	.546	.571	.625	.440	.715
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.068	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.12	Pearson Correlation	.714	.655	.669	.634	.651	.428	.471	.575	.599	.508	.576	1	.345	.559	.510	.600	.591	.430	.393	.385	.182	.205	.532	.611	.480	.584	.783
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.117	.046	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

X1.13	Pearson Correlation	.303	.329	.432	.304	.212	.510	.459	.289	.423	.319	.461	.345	1	.580	.402	.400	.448	.184	.491	.209	.166	.193	.303	.383	.453	.257	.560
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.003	.039	.000	.000	.004	.000	.002	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.074	.000	.042	.107	.061	.003	.000	.000	.012	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.14	Pearson Correlation	.368	.399	.443	.355	.390	.369	.451	.324	.424	.344	.568	.559	.580	1	.453	.581	.467	.413	.469	.310	.268	.265	.398	.608	.471	.409	.662
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.009	.009	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.15	Pearson Correlation	.474	.456	.486	.531	.556	.611	.370	.519	.615	.629	.561	.510	.402	.453	1	.552	.664	.515	.412	.364	.468	.301	.523	.534	.599	.378	.764
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.16	Pearson Correlation	.462	.579	.598	.423	.496	.363	.364	.398	.540	.518	.438	.600	.400	.581	.552	1	.609	.535	.505	.363	.375	.380	.441	.521	.536	.430	.735
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.17	Pearson Correlation	.635	.604	.608	.687	.606	.546	.552	.626	.642	.547	.516	.591	.448	.487	.664	.609	1	.649	.363	.376	.305	.178	.583	.848	.880	.365	.824
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.085	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.18	Pearson Correlation	.268	.313	.363	.409	.520	.316	.435	.406	.384	.440	.440	.430	.184	.413	.515	.535	.649	1	.351	.337	.315	.145	.567	.554	.543	.494	.644
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.074	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.002	.161	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.19	Pearson Correlation	.239	.202	.374	.290	.411	.358	.315	.326	.278	.212	.506	.393	.491	.459	.412	.505	.363	.351	1	.210	.229	.302	.212	.426	.445	.610	.565
	Sig. (2-tailed)	.020	.050	.000	.004	.000	.000	.002	.001	.006	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.041	.026	.003	.039	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.20	Pearson Correlation	.318	.306	.395	.299	.377	.250	.306	.303	.394	.257	.336	.385	.209	.310	.364	.363	.376	.337	.210	1	.558	.444	.374	.333	.429	.350	.535
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000	.003	.000	.015	.003	.003	.000	.012	.001	.000	.042	.002	.000	.000	.000	.001	.041		.000	.000	.001	.000	.001	.000	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.21	Pearson Correlation	.257	.209	.304	.182	.376	.475	.279	.329	.455	.345	.294	.162	.166	.268	.468	.375	.305	.315	.229	.558	1	.389	.342	.402	.445	.200	.510
	Sig. (2-tailed)	.012	.042	.003	.078	.000	.000	.008	.001	.000	.001	.004	.117	.107	.009	.000	.000	.003	.002	.026	.000		.000	.001	.000	.000	.051	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.22	Pearson Correlation	.153	.156	.300	.072	.194	.258	.156	.033	.254	.251	.188	.205	.193	.265	.301	.380	.178	.145	.302	.444	.389	1	.028	.249	.250	.243	.362
	Sig. (2-tailed)	.138	.132	.003	.490	.059	.012	.132	.749	.013	.014	.068	.046	.081	.009	.003	.000	.085	.161	.003	.000	.000		.808	.015	.014	.018	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.23	Pearson Correlation	.479	.453	.411	.499	.627	.361	.405	.494	.488	.396	.546	.532	.303	.398	.523	.441	.583	.567	.212	.374	.342	.026	1	.637	.585	.337	.680
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000	.001	.806		.000	.000	.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.24	Pearson Correlation	.477	.400	.420	.497	.484	.560	.508	.540	.529	.386	.571	.611	.383	.508	.534	.521	.648	.554	.426	.333	.402	.249	.637	1	.655	.388	.747
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.015	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.25	Pearson Correlation	.493	.433	.519	.572	.536	.548	.550	.578	.530	.525	.625	.480	.453	.471	.599	.536	.680	.543	.445	.429	.445	.250	.585	.655	1	.333	.780
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000		.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

X1.26	Pearson Correlation	.430**	.367**	.484**	.371**	.526**	.329**	.367**	.441**	.417**	.319**	.440**	.584**	.257**	.409**	.378**	.430**	.365**	.494**	.610**	.350**	.200**	.243**	.337**	.388**	.333**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.051	.018	.001	.000	.001	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Rata-Rata	Pearson Correlation	.740**	.714**	.770**	.714**	.772**	.708**	.655**	.720**	.780**	.662**	.715**	.783**	.560**	.652**	.764**	.735**	.824**	.644**	.565**	.535**	.510**	.362**	.680**	.747**	.780**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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

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

## OUTPUT SPSS 20.0 UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN (X2)

		Correlations																				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	Rata-Rata
X2.1	Pearson Correlation	1	.457**	.425**	.574**	.492**	.299**	.356**	.169	.281	.201	.140	.399**	.384**	.214	.353**	.334**	.277**	.309**	.285**	.431**	.572**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.102	.006	.051	.176	.000	.000	.037	.000	.001	.007	.002	.005	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.457**	1	.342**	.492**	.579**	.493**	.353**	.357**	.285**	.300**	.010	.338**	.438**	.302**	.395**	.554**	.401**	.527**	.577**	.627**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.003	.924	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.425**	.342**	1	.495**	.471**	.375**	.382**	.262	.355**	.313**	.092	.261	.379**	.248	.383**	.442**	.400**	.394**	.408**	.462**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.010	.000	.002	.376	.011	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.574**	.492**	.495**	1	.566**	.536**	.400**	.527**	.541**	.384**	.254	.567**	.442**	.291**	.587**	.679**	.537**	.435**	.581**	.590**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.492**	.579**	.471**	.566**	1	.547**	.617**	.434**	.332**	.286**	-.020	.349**	.446**	.187	.372**	.532**	.542**	.499**	.541**	.608**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.005	.849	.001	.000	.070	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	.299**	.493**	.375**	.536**	.547**	1	.668**	.541**	.338**	.291**	.092	.513**	.315**	.321**	.290**	.553**	.523**	.494**	.524**	.585**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.376	.000	.002	.002	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	.356**	.353**	.382**	.400**	.617**	.668**	1	.555**	.215	.308**	.123	.492**	.402**	.291**	.243	.398**	.515**	.350**	.446**	.438**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.036	.002	.237	.000	.000	.004	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.8	Pearson Correlation	.169	.357**	.262	.527**	.434**	.541**	.555**	1	.310**	.343**	.176	.435**	.358**	.424**	.249	.538**	.409**	.289**	.458**	.395**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.010	.000	.000	.000	.000		.002	.001	.088	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.9	Pearson Correlation	.281	.285**	.355**	.541**	.332**	.338**	.215	.310**	1	.583**	.273	.518**	.474**	.360	.498**	.648**	.491**	.592**	.477**	.473**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.000	.000	.001	.001	.036	.002		.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.10	Pearson Correlation	.201	.300**	.313**	.384**	.286**	.291**	.308**	.343**	.583**	1	.184	.349**	.534**	.389	.432**	.494**	.375**	.526**	.371**	.290**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.051	.003	.002	.000	.005	.004	.002	.001	.000		.074	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

X2.11	Pearson Correlation	.140	.010	.092	.254	-.020	.092	.123	.176	.273	.184	1	.393	.150	.319	.099	.135	.096	.123	.224	.251	.330
	Sig. (2-tailed)	.176	.924	.376	.013	.849	.376	.237	.088	.007	.074		.000	.147	.002	.338	.193	.356	.234	.029	.014	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.12	Pearson Correlation	.399**	.338**	.281*	.567**	.349**	.513**	.492**	.435**	.518**	.349**	.393**	1	.390**	.515**	.503**	.509**	.502**	.446**	.443**	.416**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.13	Pearson Correlation	.384**	.438**	.379**	.442**	.446**	.315**	.402**	.358**	.474**	.534**	.150	.390**	1	.318**	.493**	.489**	.420**	.416**	.427**	.335**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.147	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.14	Pearson Correlation	.214	.302**	.248	.291**	.187	.321**	.291**	.424**	.360**	.389**	.319**	.515**	.318**	1	.116	.317**	.301**	.341**	.327**	.246	.514**
	Sig. (2-tailed)	.037	.003	.015	.004	.070	.002	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.002		.262	.002	.003	.001	.001	.016	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.15	Pearson Correlation	.353**	.395**	.383**	.587**	.372**	.290**	.243*	.249	.498**	.432**	.099	.503**	.493**	.116	1	.511**	.485**	.466**	.512**	.506**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.018	.015	.000	.000	.338	.000	.000	.262		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.16	Pearson Correlation	.334**	.554**	.442**	.679**	.532**	.553**	.398**	.538**	.648**	.494**	.135	.509**	.489**	.317**	.511**	1	.560**	.587**	.619**	.605**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.193	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.17	Pearson Correlation	.277**	.401**	.400**	.537**	.542**	.523**	.515**	.409**	.491**	.375**	.096	.502**	.420**	.301**	.465**	.560**	1	.572**	.535**	.617**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.356	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.18	Pearson Correlation	.309**	.527**	.394**	.435**	.499**	.494**	.350**	.289**	.592**	.526**	.123	.446**	.416**	.341**	.466**	.587**	.572**	1	.593**	.553**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.234	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.19	Pearson Correlation	.285**	.577**	.408**	.581**	.541**	.524**	.446**	.458**	.477**	.371**	.224	.443**	.427**	.327**	.512**	.619**	.535**	.593**	1	.680**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.20	Pearson Correlation	.431**	.627**	.462**	.590**	.608**	.585**	.438**	.395**	.473**	.290**	.251	.416**	.335**	.246	.506**	.605**	.617**	.553**	.680**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.014	.000	.001	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Rata-Rata	Pearson Correlation	.572**	.677**	.594**	.802**	.701**	.698**	.629**	.609**	.689**	.601**	.330**	.712**	.647**	.514**	.647**	.796**	.716**	.724**	.757**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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

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

## OUTPUT SPSS 20.0 UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU (Y)

		Correlations																				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Rata-Rata
Y1	Pearson Correlation	1	.357	.666	.658	.705	.710	.650	.572	.476	.556	.563	.692	.624	.462	.600	.564	.639	.364	.566	.526	.826
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y2	Pearson Correlation	.357	1	.377	.476	.468	.284	.408	.370	.311	.387	.440	.480	.425	.303	.383	.362	.369	.448	.340	.299	.565
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y3	Pearson Correlation	.666	.377	1	.610	.549	.544	.463	.406	.398	.400	.619	.438	.499	.329	.624	.433	.470	.390	.392	.622	.713
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y4	Pearson Correlation	.658	.476	.610	1	.514	.573	.657	.505	.426	.480	.503	.533	.587	.342	.523	.515	.471	.306	.657	.562	.753
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y5	Pearson Correlation	.705	.468	.549	.514	1	.602	.479	.520	.403	.468	.523	.533	.660	.471	.429	.534	.548	.405	.518	.434	.738
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y6	Pearson Correlation	.710	.284	.544	.573	.602	1	.543	.544	.541	.483	.483	.594	.603	.374	.670	.519	.469	.424	.552	.478	.762
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y7	Pearson Correlation	.650	.408	.463	.657	.479	.543	1	.644	.385	.497	.508	.599	.496	.418	.488	.615	.475	.334	.527	.410	.729
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y8	Pearson Correlation	.572	.370	.406	.505	.520	.544	.644	1	.285	.505	.555	.515	.656	.399	.578	.638	.471	.381	.614	.461	.728
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y9	Pearson Correlation	.476	.311	.398	.426	.403	.541	.385	.285	1	.262	.371	.532	.431	.555	.503	.404	.435	.406	.478	.524	.633
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.005		.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y10	Pearson Correlation	.556	.387	.400	.480	.468	.483	.497	.505	.262	1	.531	.599	.566	.509	.642	.648	.392	.414	.422	.474	.707
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

Y11	Pearson Correlation	.563**	.440**	.619**	.503**	.523**	.483**	.508**	.555**	.371**	.531**	1	.586**	.527**	.388**	.560**	.548**	.464**	.437**	.452**	.454**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y12	Pearson Correlation	.692**	.480**	.438**	.533**	.533**	.594**	.599**	.515**	.532**	.599**	.586**	1	.530**	.476**	.553**	.619**	.483**	.441**	.473**	.488**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y13	Pearson Correlation	.624**	.425**	.499**	.587**	.660**	.603**	.496**	.656**	.431**	.566**	.527**	.530**	1	.532**	.665**	.677**	.494**	.421**	.592**	.526**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y14	Pearson Correlation	.462**	.303**	.329**	.342**	.471**	.374**	.418**	.399**	.555**	.509**	.388**	.476**	.532**	1	.490**	.632**	.442**	.518**	.425**	.479**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y15	Pearson Correlation	.600**	.383**	.624**	.523**	.429**	.670**	.488**	.578**	.503**	.642**	.560**	.553**	.665**	.490**	1	.620**	.466**	.424**	.499**	.655**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y16	Pearson Correlation	.564**	.362**	.433**	.515**	.534**	.519**	.615**	.638**	.404**	.648**	.548**	.619**	.677**	.632**	.620**	1	.565**	.453**	.640**	.582**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y17	Pearson Correlation	.639**	.369**	.470**	.471**	.548**	.469**	.475**	.471**	.435**	.392**	.464**	.483**	.494**	.442**	.466**	.565**	1	.415**	.678**	.480**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y18	Pearson Correlation	.364**	.448**	.390**	.306**	.405**	.424**	.334**	.361**	.406**	.414**	.437**	.441**	.421**	.518**	.424**	.453**	.415**	1	.492**	.449**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y19	Pearson Correlation	.566**	.340**	.392**	.657**	.518**	.552**	.527**	.614**	.478**	.422**	.452**	.473**	.592**	.425**	.499**	.640**	.678**	.492**	1	.566**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y20	Pearson Correlation	.526**	.299**	.622**	.562**	.434**	.478**	.410**	.461**	.524**	.474**	.454**	.488**	.526**	.479**	.655**	.582**	.480**	.449**	.566**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Rata-Rata	Pearson Correlation	.826**	.565**	.713**	.753**	.738**	.762**	.729**	.728**	.633**	.707**	.728**	.771**	.794**	.656**	.792**	.796**	.705**	.612**	.749**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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

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

## OUTPUT SPSS 20.0 UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDUAL (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	95	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	26

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	95	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	88.8
	Excluded <sup>a</sup>	12	11.2
	Total	107	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

**Reliability Statistics**

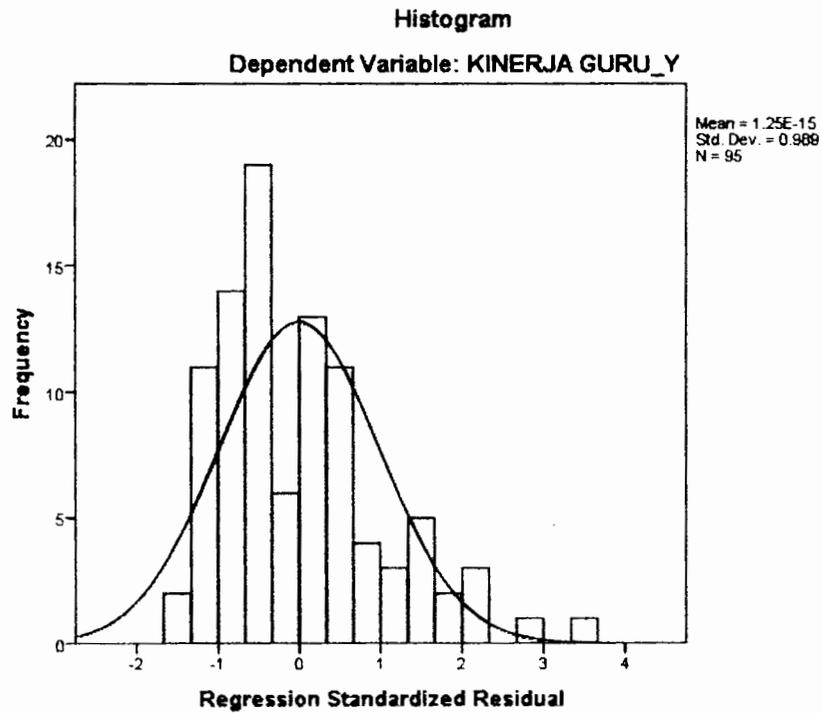
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	20

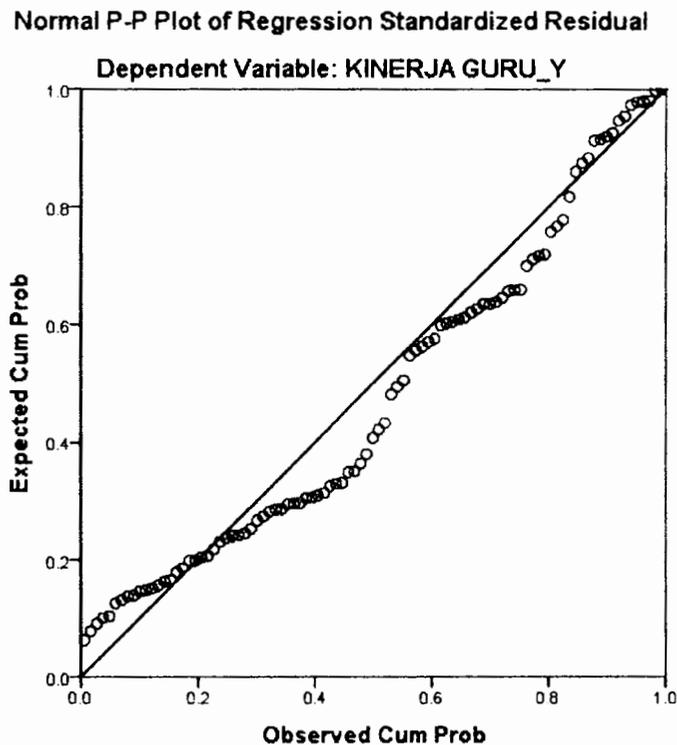
## Lampiran 4

### HASIL UJI ASUMSI KLASIK

#### A. HASIL UJI NORMALITAS

##### 1. UJI GRAFIK





## B. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.306	.139		2.198	.030	
	KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1	.693	.073	.689	9.553	.000	.238
	DISIPLIN_X2	.286	.074	.278	3.848	.000	.238

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		DISIPLIN_X2	KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1
1	Correlations		
		DISIPLIN_X2	- .873
		KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1	1.000
1	Covariances		
		DISIPLIN_X2	.006
		KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1	-.005

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KARAKTERISTI K INDIVIDU_X1	DISIPLIN_X2
	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
1	2	.015	14.046	1.00	.07	.06
	3	.003	31.264	.00	.93	.94

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.22105	4.84895	3.95263	.562170	95
Residual	-.312686	.691995	.000000	.201446	95
Std. Predicted Value	-3.080	1.594	.000	1.000	95
Std. Residual	-1.536	3.398	.000	.989	95

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

## Lampiran 5

### HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_X2, KARAKTERISTIK INDIVIDU_X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.884	.203624

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_X2, KARAKTERISTIK

INDIVIDU\_X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.707	2	14.854	358.241	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.815	92	.041		
	Total	33.522	94			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_X2, KARAKTERISTIK INDIVIDU\_X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.306		
	KARAKTERISTIK	.693	.073	.689	9.553	.000
	INDIVIDU_X1					
	DISIPLIN_X2	.286	.074	.278	3.848	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU\_Y