

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMA N di Kabupaten Empat Lawang

Adi Hariansyah¹, Indawan Syahri², Diah Isnaini Asiaty³
Universitas Muhammadiyah Palembang
adihariansyah@gmail.com

Info Artikel :

Diterima 5 Agustus 2019
Direview 10 September 2019
Disetujui 19 November 2019

Keywords :

Motivation, Discipline, Ability, and Teacher Performance.

ABSTRACT

Purpose - The purpose of this research is to find out how the Effect of Motivation, Discipline and Teaching Ability on the Performance of High School Teachers in the District of Four Lawang.

Design/methodology - The design of this study is associative research using a causal relationship. The data used in this study are primary data from the answers of respondents as many as 107 teachers of Public High Schools in Empat Lawang Regency. The analytical method used is multiple linear regression and through testing validity and reliability. Test the data used to determine the characteristics of the data, namely the normality test and linearity test. The model test used consisted of multicollinearity test and heteroscedasticity test.

Findings - The results of multiple linear regression testing showed motivation, discipline, and ability together to have a significant effect on teacher performance. Partially motivation has a positive and significant effect on teacher performance, discipline has a positive and significant effect on teacher performance, ability has a positive and significant effect on teacher performance.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	ISSN: 2548-1622 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen : guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam undang-undang no 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (pasal 2 UU RI No, 14 : 2005).

Pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa dalam memberdayakan semua warga negara indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas, sehingga mampu dan proaktif dalam menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru akan dapat meningkatkan kinerja.

Disiplin faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, ketaatan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan yang bersangkutan. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran disekolah.

Sikap disiplin adalah upaya kearah perbaikan perilaku seseorang, agar secara langsung mereka mematuhi segala peraturan yang disampaikan. Selain motivasi dan disiplin yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan. Kemampuan dapat

dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan pada hakikatnya ialah keterampilan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Salah satu tujuan dari pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain didunia. Kualitas manusia indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu dapat diperoleh melalui jenjang pendidikan formal. Salah satu jenjang pendidikan formal adalah pendidikan menengah yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan berinteraksi dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Mengingat beban yang diemban lembaga penyelenggara pendidikan menengah begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional agar dihasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan pemerintah.

Proses belajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utamanya. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar sangat tergantung dengan kinerjanya dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari Masih adanya guru yang mengajar

tanpa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Guru belum mampu menyusun rancangan pembelajaran dengan melihat berbagai karakter peserta didik yang berada di dalam kelas. Masih ada sebagian guru yang belum memberikan materi pelajaran sesuai dengan target yang direncanakan sebelumnya. Selain dari itu guru juga belum mampu mencapai target perencanaan pengajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain dari perencanaan proses pembelajaran dapat juga dilihat dari bagaimana seorang guru melaksanakan proses pembelajaran tersebut, didalam proses pelaksanaan pembelajaran dapat dilihat Masih adanya guru yang belum melaksanakan pembelajaran dengan baik. Guru juga belum mampu menguasai materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Guru juga belum dapat menggunakan waktu mengajarnya secara maksimal dengan hasil yang maksimal. Didalam pelaksanaan pembelajaran juga guru belum mampu memperhatikan kenyamanan ruang kelas sehingga membuat pembelajaran belum berjalan dengan baik. Selain dapat dilihat dari perencanaan proses pembelajaran dan juga pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dapat juga dilihat dari mengevaluasi proses pembelajaran. Didalam mengevaluasi pembelajaran masih ada sebagian guru yang belum melakukan evaluasi setiap hasil pembelajaran kepada siswanya. Guru juga belum bisa memanfaatkan hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran. Motivasi guru kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena guru merasa tidak adanya jaminan yang diharapkan guru apabila mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Misalnya keinginan guru untuk mendapatkan pemberian promosi jabatan seperti diangkat menjadi kepala sekolah atau jabatan bergengsi lainnya. Guru merasa struktur administrasi yang belum jelas berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan membuat guru merasa tidak ada dorongan untuk mereka bekerja sehingga mengakibatkan tidak adanya tanggung jawab guru untuk menyelesaikan tugas yang telah diserahkan oleh atasan. Gedung sekolah dalam keadaan kurang baik membuat guru merasa tidak aman dalam bekerja. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberikan bantuan bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas maupun memecahkan

hambatannya dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Disiplin seringkali terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain Masih adanya pekerjaan yang dibebankan kepada guru tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut, membuat guru kesulitan dan tidak maksimal melaksanakan tugas dari kepala, sehingga membuat kinerja guru tidak optimal. Kepala sekolah belum sepenuhnya berlaku adil dalam memberikan sanksi/teguran kepada bawahan yang melanggar peraturan sekolah. seperti habis mengajar langsung pulang. Tidak berada disekolah pada jam kerja. Pulang sebelum waktunya. Terlambat dan tidak mengajar tanpa alasan yang jelas. Kepala sekolah belum sepenuhnya dapat dijadikan contoh baik oleh guru maupun peserta didik disekolah. Kepala sekolah belum menjadi teladan yang baik disekolah. Kepala sekolah terkesan cenderung pilih kasih (tidak adil) dalam menentukan dan membuat keputusan. Kepala sekolah belum memberikan pengawasan kepada bawahannya baik dalam kemampuan mengajar maupun kedisiplinan waktu mengajar. Kepala sekolah juga belum memberikan pengawasan langsung kepada setiap bawahannya.

Kemampuan guru sering tidak diperhatikan dalam melaksanakan proses belajar mengajar/menjalankan tugas sebagai seorang guru, hal ini dapat dilihat diantaranya Masih ada guru yang belum mahir secara teknis menggunakan alat peraga dalam proses pembelajarannya untuk menggali kemampuan dalam materi yang diajarkannya. Masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan untuk mesingkatkan pengetahuannya. Sebagian guru belum mengikuti seminar dan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran untuk menggali informasi dan wawasan. ada beberapa guru yang belum melakukan penelitian untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan pada materi bidang studi. Guru belum diberikan peluang dan kesempatan sepenuhnya untuk meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh sebagian guru masih sedikit sehingga membuat wawasan seorang guru belum begitu luas didalam perakteknya melakukan proses pembelajaran. Masih ada guru yang belum bisa memberikan solusi dan membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan dalam menguasai

materi yang diajarkan. Masih ada guru yang belum melakukan pekerjaannya dengan teliti dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Mengajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

B. KAJIAN PUSTAKA

I. Kinerja guru

Menurut undang-undang republik indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Susanto (2016:119) Kinerja guru (*teacher performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru disuatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Serta untuk mencapai kinerja yang maksimal perlu didukung dengan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menjalankan keprofesionalnya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Susanto:133). Salah satu tugas guru dalam menjalankan keprofesionalannya dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan ialah guru harus merencanakan proses pembelajaran, guru harus melaksanakan proses belajar mengajar/melaksanakan pembelajaran, dan guru juga harus mengevaluasi proses pembelajaran tersebut.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru juga dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi pembelajaran (Depdiknas, 2008)

I. Perencanaan program kegiatan pembelajaran Tahap perencanaan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, dapat dilihat dari kemampuannya mengembangkan silabus dan RPP yang memiliki komponen sebagai berikut :

- a) Standar Kompetensi (SK)
- b) Kompetensi Dasar (KD)

- c) Materi Pembelajaran
- d) Kegiatan pembelajaran
- e) Indikator
- f) Alokasi Waktu
- g) Sumber Pembelajaran.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Kegiatan ini merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, pengembangan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran menuntut guru untuk mampu melakukan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.
3. Evaluasi Pembelajaran Kegiatan atau cara untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

2. Motivasi

Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:107) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar, sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Robbins dan Judge (2008:222) mengemukakan definisi motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan identitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Definisi ini memiliki tiga elemen utama, yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Motif biogenetis.
2. Motif sosiogenetis.
3. Motif teologis.

Metode motivasi menurut Hasibuan (2014:201) bahwa ada dua metode motivasi yaitu langsung dan tidak langsung.

- a) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)
- b) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*) Mangkunegara (2009:67)

mengemukakan dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa dalam setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaan yaitu faktor syarat kerja dan faktor pendorong yang terdiri atas berikut ini:

- 1) Faktor Syarat
 - a) Kehidupan pribadi

- b) Gaji
 - c) Kondisi kerja
 - d) Keamanan kerja
 - e) Hubungan antara guru dengan guru
 - f) Hubungan antara guru dan kepala sekolah
 - g) Teknik pengawasan
 - h) Status
 - i) Kebijakan dan administrasi instansi
- 2) Faktor pendorong
- a) Tanggung jawab
 - b) Potensi tumbuh
 - c) Pekerjaan untuk tumbuh
 - d) Kemajuan dan pengakuan atas prestasi
3. Disiplin

Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:36) Disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang, yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab.

Menurut Gibson (2009:60), disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Disiplin merupakan sikap seseorang yang mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2014:93), disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati peraturan atau norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkahlaku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi diatas yang dimaksud dengan disiplin adalah merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan dan norma-norma yang berlaku yang dilandasi rasa tanggung jawab.

Indikator yang mengetahui tingkat kedisiplinan guru satu organisasi menurut Hasibuan (2014:193) antara lain:

- a) Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru.
- b) Teladan pemimpin
Pemimpin harus memberi contoh baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c) Balas jasa
Kedisiplinan guru tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang

memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

- d) Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman atau rangsangan terciptanya kedisiplinan guru yang baik.
- e) Pengawasan melekat
Pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai secara obyektif.
- f) Sangsi hukuman
Guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner guru akan berkurang apabila sangsi hukuman yang diberikan semakin berat.

4. Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata "mampu" yang berarti kuasa, sanggup melakukan, atau dapat. Kemampuan menurut Kunandar adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Moenir (2014:44) bahwa kemampuan adalah suatu keadaan seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu hasil yang optimal.

Berdasarkan beberapa definisi diatas yang dimaksud dengan kemampuan adalah Potensi atau kesanggupan yang dikuasai oleh guru untuk melakukan suatu aktifitas atau kegiatan sehingga menghasilkan suatu hasil yang optimal.

Terdapat beberapa indikator kemampuan. Menurut Keith Davis (dalam mangkunegara, 2013) Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan.

- 1. Pengetahuan (*Knowledge*)
 - a) Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
 - b) pelatihan teknis yang pernah diikutinya
 - c) kemampuan menguasai pekerjaan
- 2. Keterampilan (*Skill*)
 - a) Petunjuk teknis pekerjaan
 - b) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

C. METODE PENELITIAN

- 1. Desain penelitian
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif,

penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiono, 2013, p. 89). Variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Variabel bebanya adalah motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan mengajar guru (X3), dengan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

2. Jenis Data

Data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini adalah data kualitatif (hasil jawaban responden) yang di kuantitatifkan (statistik).

3. Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini merupakan indikator-indikator dari motivasi disiplin dan kemampuan mengajar guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Untuk melengkapi dan mendukung data primer digunakan data sekunder berupa data kepegawaian yang diperoleh dari pihak sekolah dan data kepegawaian yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Empat Lawang.

Populasi dan Sampel

4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:199). Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang bertugas di SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 145 orang guru.

5. Sampel

Untuk populasi sebesar 145 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka didapat jumlah sampel sebanyak 107 orang.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, variabel independen (bebas), terdiri dari motivasi (X1), disiplin (X2), kemampuan mengajar guru (X3), serta variabel dependen (terikat) yaitu kinerja guru (Y). Variabel adalah objek penelitian Definisi operasional variabel, indikator dan skalaordinal dari masing-masing variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono, (2013, p. 89) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan observasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, kuesioner disebarakan kepada seluruh guru PNS dan guru tidak tetap yang dijadikan responden.

Tabel I. Jawaban dan Skor Skala Likert.

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Syofian (2015:50)

6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian empiris dan landasan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Motivasi, disiplin dan kemampuan megajar positif mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Empat Lawang.
- Motivasi positif mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.
- Disiplin positif mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.
- Kemampuan mengajar positif mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah r hit (koefisien korelasi) lebih besar dari pada r tabel (nilai kritis) pada taraf signifikansi 5%. Jika koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

Kaidah keputusan :

- Jika r hitung $\geq r$ tabel *product moment*, maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $< r$ tabel *product momennt*, maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi, disiplin, kemampuan dan kinerja guru, semua item pertanyaan dinyatakan valid.

I. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran berulang kali terhadap gejala dan alat ukur yang sama (Sugiyono, 2013, p48). Pengujian reliabilitas instrumen dianalisis dengan metode *alpha cronbach*. Apabila *Cronbach's Alpha* > standar 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel (Siregar 2015:90). Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,902 artinya konsisten hasil pengukuran dari indikator penelitian sangat reliabel karena koefisien reliabilitasnya > dari nilai standar 0,6.

Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin (X2) adalah sebesar 0,887 artinya konsisten hasil pengukuran dari indikator penelitian sangat reliabel karena koefisien reliabilitasnya > dari nilai standar 0,6.

Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kemampuan (X3) adalah sebesar 0,909 artinya konsisten hasil pengukuran dari indikator penelitian sangat reliabel karena koefisien reliabilitasnya > dari nilai standar 0,6.

Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,878 artinya konsisten hasil pengukuran dari indikator

penelitian sangat reliabel karena koefisien reliabilitasnya > dari nilai standar 0,6.

Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Kesimpulan
X1	0,804	0,6	Reliabel
X2	0,887	0,6	Reliabel
X3	0,909	0,6	Reliabel
Y	0,878	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.17

Metode Analisis

I. Uji Data

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui variabel independen dan dependen dalam penelitian ini keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin	Kemampuan	Kinerja Guru
N		107	107	107	107
Normal Parameters ^a	Mean	42.52	29.41	42.47	33.24
	Std. Deviation	2.542	2.253	2.745	4.042
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.108	.115	.079
	Positive	.075	.108	.083	.079
	Negative	-.107	-.108	-.115	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108	1.121	1.186	.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172	.162	.120	.521
a. Test distribution is Normal.					

Dari hasil di atas kita lihat pada Assymp. Sig. (2-tailed) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi (X1) sebesar 0,172 untuk disiplin (X2) sebesar 0,162 kemampuan (X3) sebesar 0,120 dan untuk kinerja guru (Y) sebesar 0,521. Karena signifikansi untuk seluruh

variabel > dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kemampuan (X3) terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai

hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Penelitian ini menggunakan uji linearitas pada taraf signifikansi 0,06. Dua variabel dinyatakan

mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearitas kurang dari 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas Data Kinerja dengan Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	419.441	10	41.944	3.399	.001
		Deviation from Linearity	128.315	1	128.315	10.399	.001
			291.126	9	32.347	2.621	.009
	Within Groups		1184.578	96	12.339		
	Total		1604.019	106			

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,002 yang berarti kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa antara variabel kinerja dan motivasi terdapat hubungan yang linear.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas Data Kinerja dengan Kemampuan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kemampuan	Between Groups	(Combined) Linearity	372.102	5	74.420	6.101	.000
		Deviation from Linearity	272.196	1	272.196	22.316	.000
			99.905	4	24.976	2.048	.093
	Within Groups		1231.917	101	12.197		
	Total		1604.019	106			

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa antara variabel kinerja dan motivasi terdapat hubungan yang linear.

2. Model analisis

a. Hasil Model Persamaan Regresi

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknis analisis statistika yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda,

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.423	5.299		1.401	.164
Motivasi	.134	.065	.192	2.069	.041

Disiplin	.298	.076	.310	3.929	.000
Kemampuan	.578	.081	.634	7.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 17 pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,423 + 0,134 + 0,298 + 0,578$$

Persamaan di atas menjelaskan :

a. Pengaruh motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi motivasi (X1) adalah sebesar 0,134 berarti variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika ada peningkatan terhadap variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja Y, sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi maka akan menurunkan kinerja Y.

b. Uji koefisien determinan

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Determinan berguna untuk mengetahui

b. Pengaruh disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi motivasi (X2) adalah sebesar 0,298 berarti variabel disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika ada peningkatan terhadap variabel disiplin maka akan meningkatkan kinerja Y, sebaliknya jika ada penurunan disiplin maka akan menurunkan kinerja Y.

c. Pengaruh kemampuan (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi kemampuan (X3) adalah sebesar 0,578 berarti variabel kemampuan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika ada peningkatan terhadap variabel kemampuan maka akan meningkatkan kinerja Y, sebaliknya kemampuan menurun maka akan menurunkan kinerja Y.

seberapa besar ukuran motivasi, disiplin dan kemampuan mengajar guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

Tabel 7. Hasil Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.458	2.182	2.22

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel model summary di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,473 (47,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin,

3. Uji Koefisien

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan (X3) secara bersama-sama

dan kemampuan guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 47,3%. Sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver.17 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	439.918	3	146.639	30.808	.000 ^a
Residual	490.250	103	4.760		

Total	930.168	106		
-------	---------	-----	--	--

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Menurut Priyanto (2010:67), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $dk = (n-k-1) = (107-3-1)$ dan pembilang ($k = 3$) adalah sebesar 2,69. Berdasarkan pada tabel 23 di atas, maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} untuk variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan (X3) terhadap kinerja guru (Y)

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan (X3) berpengaruh signifikan secara

adalah sebesar 30,808. Maka $F_{hitung} (30.808) > F_{tabel} (2,69)$.

Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (Sig. F) adalah sebesar 0,000 yang berarti sig. F ($0,000 < \alpha (0,05)$). Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi (X1), disiplin (X2), dan kemampuan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

parsial terhadap variabel kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver.17 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.423	5.299		1.401	.164
Motivasi	.134	.065	.192	2.069	.041
Disiplin	.298	.076	.310	3.929	.000
Kemampuan	.578	.081	.634	7.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menurut Priyanto (2010:67), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $sig.t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan dan jika $t < 0,05$ maka data tersebut ada pengaruh yang signifikan. Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% $df = (n - 4) = (107 - 4)$ adalah sebesar 1,983 maka:

1) Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 2,069 maka t hitung (2,069) > t tabel (1,983). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (Sig. t) sebesar 0,041 yang berarti sig.t (0,041) < $\alpha (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi (X1) secara

parsial terhadap kinerja (Y) guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

2) Pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 3,929 maka t hitung (3,929) > t tabel (1,983). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (Sig. t) sebesar 0,000 yang berarti sig.t (0,000) < $\alpha (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

3) Pengaruh kemampuan (X3) terhadap kinerja

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kemampuan (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 7,169 maka t hitung (7,169) > t tabel

(1,983). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan (Sig. t) sebesar 0,000 yang berarti $\text{sig.t} (0,041) < \alpha (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada

2. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi, disiplin, dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

Berdasarkan pada uji hipotesis F yang menyatakan motivasi, disiplin, dan kemampuan secara bersama-sam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa pada dasarnya variabel bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi, disiplin, dan kemampuan memberikan dampak yang cukup besr terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

Hasil pengujian hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang diterima. Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

Hasil pengujian hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin (X2) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang diterima. Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa disiplin memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang, hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja guru.

4. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

pengaruh yang signifikan motivasi (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y) guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

Hasil pengujian hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan (X3) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang diterima. Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa kemampuan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mempengaruhi kinerja guru.

E. KESIMPULAN

1. Motivasi, disiplin, dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.
4. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Empat Lawang.

Saran

1. Kepala sekolah perlu untuk meningkatkan komunikasi kepada guru secara langsung dan tidak langsung sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada setiap guru. sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.
3. Kepala sekolah perlu mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah dibebankan kepada setiap guru
4. Kepala sekolah harus memfasilitasi setiap guru untuk meningkatkan pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Amboyo, A.F., Syafar, A.W., & Hasanuddin, B. (2015). Pengaruh kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan pada SMK

- Negeri I sigi (studi perbandingan). *Jurnal katalogis*, Vol.3 (10), 185-195.
- 2) Arianto D.A.N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, Vol.9 (2), 191-200.
 - 3) Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta, Indonesia: PT. Asdi mahasatya.
 - 4) Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). 2008
 - 5) Fatmasari. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa pada gugus II sekolah dasar kecamatan kebayakan kabupaten aceh tengah. *Jurnal ilmiah DIDAKTIKA*, Vol.XIV (2), 426-441.
 - 6) Gibson. (2009). *Perilaku organisasi. Buku I. Edisi kedua belas. Alih bahasa Diana Angelina 2007*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
 - 7) Gusti, M.M. (2012). Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN I Purworejo pasca sertifikasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
 - 8) Hasibuan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
 - 9) Hoetomo. (2005). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya, Indonesia: PT Mitra Pelajar
 - 10) Kunandar. (2008). *Guru profesional implementasi KTSP dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta, Indonesia: Grafindo Persada.
 - 11) Khoiriyah, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja guru terhadap disiplin belajar siswa (Studi kasus di SMP Tadika pertiwi cinere Depok). Diunduh dari <http://jurnal.unimed.ac.id/2010/php/article/view/3310>.
 - 12) Mangkunegara, A.P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Refika Aditama.
 - 13) Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
 - 14) Mulyasa, (2007). *Menjadi guru profesional*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
 - 15) Moenir, (2014). *Pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Jakarta, Indonesia: CV.Haji Masagung.
 - 16) Priyanto, D. (2008) *Mandiri Belajar Spss Untuk Analisis Dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
 - 17) Rahmatullah, M. (2016). Kemampuan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. *Jurnal Penelitian manajemen pendidikan*, Vol.10 (2), 119-126.
 - 18) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
 - 19) Simajuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
 - 20) Siregar, S. (2015). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 (cet.3)*. Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara
 - 21) Sulistyono, A., Wijayanto, W. (2015). Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X kecamatan tanggunharjo kabupaten grobogan. *Seminar nasional pendidikan UNS & IPSI Jawa tengah*.
 - 22) Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
 - 23) Supardi. (2016). *Kinerja Guru.(cet.3)*. Jakarta, Indonesia: Rajawali pers.
 - 24) Susanto, A. (2016). *Konsep, strategi, dan implementasi manajemen peningkatan kinerja guru*. (cet.1). Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group.
 - 25) Undang-undang No.20 tahun 2003 (Tentang Sistem Pendidikan Nasional)
 - 26) Undang-undang No.14 tahun 2005 (Tentang Guru dan Dosen)
 - 27) Uno, H. (2004). *Landasan Pembelajaran*. Gorontalo, Indonesia: Nurul Jannah.
 - 28) Uno, H.B (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
 - 29) Uno, H.B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas guru dalam pembelajaran aspek yang mempengaruhi*. (cet.1). Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
 - 30) Umar, H. (2017). *Metode penelitian: IM9-SMT2 [Catatan kuliah]*. Palembang, Indonesia: Universitas Muhammadiyah Palembang, Prodi S2 Manajemen.
 - 31) Usman, N. (2008). *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Bandung, Indonesia: Mutiara ilmu.