PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI AKUNTANSI SMA NEGERI DAN SWASTA SE-KABUPATEN KENDAL

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Rizalil Alfhan
NIM 7101408012

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Subkhan	Lyna Latifah, S.pd. SE. M.Si.
NIP. 195003271978031002	NIP. 197909232008122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Dra. Nanik Suryani, M.Pd.
NIP. 195604211985032001

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari :

Tanggal :

Penguji

Drs. Tarsis Tarmudji, M.M.
NIP. 194911211976031002

Anggota I

Drs. Subkhan
NIP. 195003271978031002

Anggota II

Lyna Latifah, S.Pd. SE. M.Si.
NIP. 197909232008122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Februari 2013

Rizalil Alfhan
NIM.7101408012

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- *"Usaha dan doa tidak akan menghianati, seorang manusia tidak akan memperoleh sesuatu selain apa yang telah diusahakannya" (Penyusun)*
- *"Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku Ingat (pula) kepadamu,dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku" (Q.S.2:152)*

Persembahan

Dengan Tidak Mengurangi Rasa Syukur dan Terimakasih Kehadirat Allah SWT, skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. *Keluarga terkasih yang selalu memberikan doa dan limpahan kasih sayang di setiap langkahku.*
2. *Bapak Ahmad Damiri sekelurga yang selalu memberiku motivasi*
3. *Pujaan hatiku Uli Uslihatul Auliya yang kujadikan motivasi.*
4. *Sahabat-sahabat yang menemani perjuanganku "Genk Lele" Joe, Yus, Iming, Ucon, Agung, Mel, Atik, Iwan, Tito, Dekil, Tora, Pandawa (Rudi dan Agus) dan teman-teman seperjuangan pendidikan Akuntansi Angkatan 2008.*
5. *Almamaterku*

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal.

Kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada program studi pendidikan akuntansi di UNNES.
2. Dr. S. Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan skripsi ini.
3. Dra. Nanik Suryani, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Drs. Subkhan, Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dengan baik.
5. Lyna Latifah, S.pd SE. M.Si, Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan baik.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

6. Drs. Tarsis Tarmudji, M.M, Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan pada penyusunan skripsi ini.
7. Kepala SMA se-Kabupaten Kendal yang telah memberikan ijin kepada penyusun untuk melakukan penelitian.
8. Guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal yang membantu kelancaran penelitian.
9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan tambahan ilmu bagi para pembaca untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan.

Semarang, Februari 2013

Penyusun

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

SARI

Alfhan, Rizalil. **2013. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal".** Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs Subkhan. Pembimbing II: Lyna Latifah, S.Pd.,S.E., M.Si.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja Guru.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Akan tetapi berdasarkan fakta dilapangan, kinerja guru masih belum optimal. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu pada 40 guru ekonomi/ akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dalam kategori baik dengan rata-rata sebesar 74,32%, variabel pendidikan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata sebesar 85,9%, variabel pelatihan dalam kategori kurang baik dengan rata-rata sebesar 53,33%. variabel motivasi kerja guru dalam kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 719%,. Sedangkan berdasarkan statistik menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari pendidikan sebesar 11,97%, pelatihan sebesar 13,39%, motivasi kerja guru 23,32%.

Saran yang dapat disampaikan yaitu guru ekonomi/ akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal perlu serta memiliki tingkat pendidikan yang sesuai meningkatkan pelatihan-pelatihan yang menunjang kinerjanya, kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan seluruh anggota sekolah dengan selalu memberi motivasi yang tinggi, memperhatikan pendidikan dan pelatihan yang menunjang kinerja guru.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Abstract

Alfhan, Rizalil, 2013. "The Effect of Education, Training and Work Motivation Teacher Teacher Performance Against Economics / Accounting SMA as Kendal". Thesis. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Semarang State University. **Supervisor I. Drs. Subkhan. Supervisor II: Lyna Latifah, S.pd, S.E, M.Sc.**

Keywords: Teacher Performance, Education, Training, Work Motivation Guru.

Teacher performance is the result of work accomplished by a teacher in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him. Research objective is to determine how much influence the education, training and motivation of teachers on teacher performance economics / accounting SMA as Kendal either simultaneously or partially.

This study is a population that is at 40 economics teacher / high school accounting as Kendal. Data collection method used was the questionnaire method. The method of data analysis is descriptive analysis and inferential analysis.

Descriptive research results show that the variable performance of teachers in both categories with an average of 74.32%, the education variable in the excellent category with an average of 85.9%, the variable training in the unfavorable category with an average of 53 , 33%. variables of work motivation of teachers in the high category with an average of 719%. While based on the statistics show that education, training and motivation of teachers contributed 88.9% to the economy of teacher performance / accounting school as Kendal. And the partial contribution of 11.97% for education, training of 13.39%, 23.32% teachers' work motivation.

Suggestions can be submitted the economics teacher / high school accounting as necessary Kendal has an appropriate level of education increased training that support performance, principals are expected to pay more attention to the entire school by always giving high motivation, attention to education and training that supports teacher performance.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGESAHAN iii

PERNYATAAN iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

SARI viii

ABSTRAK ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR TABEL xiiii

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 8
1.3. Tujuan Penelitian 8
1.4. Manfaat Penelitian 9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Tentang Kinerja Guru 10
2.1.1. Kinerja Guru 10

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru 13
2.1.3. Penilaian kinerja guru 20
2.1.4. Upaya peningkatan kinerja guru 22
2.2. Pendidikan 24
2.3. Pelatihan 26
2.4. Kajian tentang motivasi kerja guru 29
2.4.1. Pengertian motivasi kerja 29
2.4.2. jenis-Jenis Motivasi Kerja 30
2.5. penelitian terdahulu 35
2.6. Kerangka Berfikir 37
2.7. Hipotesis 42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian 43
3.2. Populasi Penelitian 43
3.3. Variabel Penelitian 43
3.3.1. Variabel Bebas 44
3.3.2. Variabel Terikat 45
3.4. Metode Pengumpulan Data 46
3.4.1. Metode Angket atau Kuesioner 46
3.5. Metode Analisis Uji Instrument 47
3.5.1. Validitas 48
3.5.2. Reliabilitas 51
3.6. Metode Analisis Data 52
3.6.1. Analisis Deskriptif Persentase 52
3.6.2. Analisis inferensial 55
1. Uji Prasyarat 56
2. Uji Asumsi Klasik 56
3. Analisis Regresi Linier Berganda 57
4. Hipotesis 58

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 60

4.1.1 Deskripsi populasi penelitian 60

4.1.2 Deskripsi responden penelitian 60

4.1.3 Deskriptif Variabel penelitian 60

1. Pendidikan 61
2. Pelatihan 64
3. Motivasi kerja guru 68
4. Kinerja Guru 74

4.1.4 Analisis statistik inferensial 82

1. Uji Prasyarat 82
2. Uji Asumsi Klasik 84
3. Analisis Regresi Linier Berganda 86
4. Uji Hipotesis 88

4.2 Pembahasan 93

4.2.1 Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal secara parsial 93

4.2.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal secara parsial 95

4.2.3 Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal secara parsial 97

4.2.4 Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal secara simultan 99

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan 104

5.2 Saran 105

DAFTAR PUSTAKA 106

LAMPIRAN 109

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

DAFTAR GAMBAR

1.1 Gambar kerangka berfikir 57

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu 35

Tabel 3.1 Daftar Responden uji coba instrumen 48

Tabel 3.2 Rekap validitas variabel pendidikan 49

Tabel 3.3 Rekap validitas variabel Pelatihan 49

Tabel 3.4 Rekap validitas varibel motivasi kerja guru 50

Tabel 3.5 Rekap validitas kinerja guru 50

Tabel 3.6 Rekap reliabilitas uji coba instrumen 51

Tabel 3.7 Kategori pendidikan 54

Tabel 3.8 kategori pelatihan 54

Tabel 3.9 kategori motivasi kerja guru 55

Tabel 3.10 kategori kinerja guru 55

Tabel 4.1 Deskriptif Persentase Variabel Pendidikan 61

Tabel 4.2 Deskriptif Persentase Indikator Tingkat pendidikan 62

Tabel 4.3 Deskriptif Persentase Indikator Kesesuaian program studi 63

Tabel 4.4 Deskriptif Persentase Variabel Pelatihan 64

Tabel 4.5 Deskriptif Persentase Indikator Lama pelatihan 65

Tabel 4.6 Deskriptif Persentase Indikator Tingkat pelatihan 66

Tabel 4.7 Deskriptif Persentase Indikator Relevansi 67

Tabel 4.8 Deskriptif Persentase variable motivasi kerja guru 69

Tabel 4.9 Deskriptif Persentase Indikator kebutuhan fisik 70

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.10 Deskriptif Persentase Indikator kebutuhan rasa aman 71

Tabel 4.11 Deskriptif Persentase Indikator kebutuhan kasih sayang 72

Tabel 4.12 Deskriptif Persentase Indikator kebutuhan penghargaan 73

Tabel 4.13 Deskriptif Persentase Indikator aktualisasi diri 74

Tabel 4.14 Deskriptif Persentase variabel kinerja guru 75

Tabel 4.15 Deskriptif Persentase Indikator
penyusunan rencana pembelajaran..... 76

Tabel 4.16 Deskriptif Persentase Indikator pelaksanaan KBM 77

Tabel 4.17 Deskriptif Persentase Indikator penilaian prestasi
belajar peserta didik 78

Tabel 4.18 Deskriptif Persentase Indikator pelaksanaan tindak lanjut
Hasil penilaian prestasi belajar pesarta didik 79

Tabel 4.19 Deskriptif Persentase Indikator pengembangan potensi 80

Tabel 4.20 Deskriptif Persentase Indikator Pemahaman wawasan 81

Tabel 4.21 Deskriptif Persentase Indikator penguasaaan bahan
Kajian akademik 82

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Normalitas 83

Tabel 4.23 Hasil Uji Linieritas Data 83

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolonieritas VIF 84

Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 86

Tabel 4.26 Hasil Uji Parsial 88

Tabel 4.27 Output Analisis Determinasi Parsial (r^2) 90

Tabel 4.28 Hasil Uji Simultan 91

Tabel 4.29 Output Analisis Determinasi (R^2) 92

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Data pertanyaan observasi awal 109
Lampiran 2 Data jawaban observasi awal..... 110
Lampiran 3 Daftar sekolah Data observasi awal..... 111
Lampiran 4 Daftar responden uji coba instrumen..... 112
Lampiran 5 Kisi-kisi Angket Uji Coba 113
Lampiran 6 Angket Uji Coba..... 114
Lampiran 7 Tabulasi validitas..... 121
Lampiran 8 Validitas 123
Lampiran 9 Reliabilitas..... 124
Lampiran 10 Daftar Responden Penelitian 125
Lampiran 11 Kisi-kisi Instrumen Penelitian 126
Lampiran 12 Instrumen Penelitian..... 127
Lampiran 13 Tabulasi deskripsi per variabel..... 133
Lampiran 14 Tabulasi deskripsi per indikator 137
Lampiran 15 Rekap analisis deskpriptif persentase 145
Lampiran 16 Hasil Output SPSS..... 152
Lampiran 17 Surat-surat..... 168

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat besar. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependididikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula.

Guru adalah orang yang paling penting statusnya di dalam kegiatan belajar-mengajar karena guru memegang tugas yang amat penting, yaitu mengatur dan mengemudikan bahtera kehidupan kelas. Bagaimana suasana kelas berlangsung merupakan hasil dari kerja guru. Suasana kelas dapat "hidup", siswa belajar tekun tetapi tidak merasa terkekang, atau sebaliknya, suasana kelas "suram", siswa kurang bersemangat dan diliputi rasa takut, itu semua sebagai akibat dari hasil pemikiran dan upaya guru (Suharsimi, 2009:293). Dengan demikian guru memiliki peran penting dalam mengelola kondisi kelas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan jeleknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru (Yamin, 2010:23).

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9).

Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi yaitu Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional (Pedoman PPL Unnes, 2011:88). Pada penelitian ini kompetensi yang akan dibahas adalah kompetensi Paedagogik dan Kompetensi Profesional. Martinis Yamin dan Maisah (2010) menjabarkan sub-kompetensi dari kompetensi paedagogik adalah pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan silabus/kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran peserta didik yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar. Dan sub-kompetensi dari kompetensi profesional adalah konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran (pelatihan), iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, motivasi yang dimiliki, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain (http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja. Data diakses pada tanggal 20 Mei 2012).

Berdasarkan observasi awal di 3 SMA Negeri dan 2 SMA swasta di Kabupaten Kendal dengan melakukan wawancara terhadap guru Ekonomi-Akuntansi, ditemukan kendala-kendala dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak semua guru memasukan nilai-nilai pendidikan karakter bangsa, kemudian dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, metode yang digunakan pun masih konvensional dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti *power point*, dan alat peraga lainnnya juga masih jarang sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Selanjutnya dalam mengembangkan materi pembelajaran, tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan, guru hanya mengembangkan materi secara standar saja, dengan alasan apabila terlalu luas dikhawatirkan siswa kurang menguasai apa yang menjadi inti dari materi yang disampaikan guru, selain itu juga di karenakan kurangnya sumber belajar sebagai literatur dan referensi dalam pembelajaran dan kurangnya kemampuan guru dalam mengembangkan materi. Guru terkadang tidak

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

masuk kelas tepat waktu. Selain itu guru juga terkesan acuh tak acuh terhadap siswa yang sering melakukan keributan di kelas. Berdasarkan observasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru Ekonomi-Akuntansi di sekolah-sekolah tersebut belum optimal.

Untuk mengetahui penyebab kurang optimalnya kinerja guru tersebut penyusun melakukan observasi awal di sekolah-sekolah di kabupaten Kendal. Di dalam observasi tersebut penyususn melakukan wawancara dengan guru Ekonomi-Akuntansi di 3 SMA Negeri dan 2 SMA Swasta di Kabupaten kendal. Wawancara tersebut berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam observasi tersebut ditemukan tingkat pendidikan yang tidak sesuai standar dan kesesuaian antara pendidikan yang dimiliki seorang guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Dalam hasil observasi tersebut ditemukan 2 (dua) guru Ekonomi-akuntansi yang hanya memiliki jenjang pendidikan D3, padahal standar untuk guru SMA dan SMK minimal adalah S1. Selain itu ditemukan juga 3(tiga)guru yang mengajar Ekonomi-Akuntansi akan tetapi ijazah yang dimiliki tidak sesuai dengan mata diklat yang diampu. Standar kinerja guru yang ditetapkan pemerintah melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), yang meliputi kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Akan tetapi kenyataan dilapangan, masih ada guru yang mengajar Ekonomi-Akuntansi yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang ditempuh pada saat di Perguruan Tinggi.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Dalam hasil observasi tersebut guru mengatakan jarang mengikuti program pelatihan dikarenakan sibuk dengan kegiatan yang ada di sekolah. Dalam observasi tersebut, guru dalam masuk kelas terkadang tidak tepat waktu, sehingga jam KBM berkurang. Selain itu saat KBM berlangsung guru mengabaikan saat ada siswa yang membuat keributan, karena guru merasa kesal menegur setiap ada yang membuat keributan. Selain itu guru yang mengajar di sekolah swasta juga kurang memiliki motivasi untuk memaksimalkan kinerjanya karena permasalahan gaji. Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, diduga yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja guru tersebut adalah pendidikan, pelatihan serta motivasi kerja guru.

Mulyasa (2009:139) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005).

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10)

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Motivasi kerja guru bisa di artikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana (Hasibuan, 2009:94).

Dengan demikian bahwa pendidikan, pelatihan, serta motivasi kerja guru mempengarui kinerja guru. Dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ludi Wishnu Wardana (2010) dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya" menyimpulkan bahwa hubungan variabel pendidikan dan latihan dengan kinerja guru sangatlah erat (http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21075970.pdf. data diakses pada tanggal 25 Mei 2012). Dalam penelitian terdahulu tersebut menggabungkan faktor pendidikan dan latihan menjadi satu variabel bebas, sedangkan dalam penelitian ini memisahkan antara faktor pendidikan dan latihan menjadi dua variabel.

Selain itu dalam jurnal internasional, penelitian yang dilakukan oleh Syeda Fardana Jahangir (2012) dimana dalam penelitian tersebut pelatiahan berpengaruh terhadap kinerja guru, penelitian yang berjudul *"In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teachers' Performance"* tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan guru berpengaruh terhadap kinerja guru (http:// journal.um.ac.id/index.php/jip/article/viewArticle/1733. data diakses pada tanggal

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

25 Mei 2012). Dengan demikian pendidikan, pelatihan serta motivasi mempengaruhi kinerja guru.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apri Triyani (2009) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto" menyimpulkan bahwa, secara parsial Variabel Motivasi berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja guru (http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21077884.pdf. Data diakses pada tanggal 30 Mei 2012). Dalam penelitian terdahulu tersebut menggunakan dua variabel bebas, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal"

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dungkapkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal?
4. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah: a) memberikan sumbangan pada bidang pendidikan yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja guru, b) untuk menambah pengetahuan dan memperluas tentang kinerja guru, pendidikan, pelatihan dan tentang motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah: a) Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi guru di Kabupaten Kendal, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, b) bagi sekolah, menjadi bahan referensi untuk mengetahui kinerja guru ekonomi akuntansi, c) bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja guru

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan kinerjanya. Hikman dalam Usman (2009:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman dalam Usman (2009:487) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2010:2).

LAN dalam Mulyasa (2009:136) mengartikan kinerja atau *performance* diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:57) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri *(independent)*, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2011:37).

Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru juga merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri (Saondi, 2010:2)

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Produktivitas suatu sekolah bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini, produktivitas suatu sekolah juga dapat ditinjau dari tingkatannnya dengan tolok ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari kinerja seorang guru (Mulyasa,2009:135). Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pesrta didik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Kinerja tenaga pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggungjawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggungjawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang kinerja tenaga pengajar hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil (Yamin dan Maisah, 2010:87).

2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Menurut Saondi (2010:24-35) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru anatara lain :

1. Faktor Internal, meliputi

a. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan diri yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian guru yang semakin baik akan mencerminkan dedikasinya yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

b. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar berarti kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran serta menggunakan konsep dan metode yang menarik sehingga siswa mampu menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh guru dengan baik. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensi yang dimiliki.

c. Kedisiplinan

Dengan memiliki kedisiplinan yang baik maka akan sangat membantu pelaksanaan proses pembelajaran karena guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis untuk mendukung proses pembelajaran, kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung kinerja yang optimal.

2. Faktor Eksternal, meliputi :

a. Pengembangan Profesi

Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan.

b. Komunikasi

Komunikasi memiliki peran yangpenting dalam suatu lembaga atau organisasi karena komunikasi yang baik akan mendukung kelancaran semua kegiatan dalam organisasi. Dan begitu pula sebaliknya, komunikasi

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

yang kurang berjalan dengan lancar maka akan menyebabkan dalam organisasi tersebut.

c. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kehiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu bentuk kesejahteraan yaitu bisa terlihat dari pemberian kompensasi.

e. Iklim kerja

Iklim kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang meberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Iklim sekolah merupakan cerminan keadaan atau kondisi suatu lingkungan dan pergaulan didalamnya.

Menurut Mulyasa (2009:139), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya adalah:

1. sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan.
5. Hubungan indrustrial, menciptakan hubungan kerja yang serassi dan dinamis sehingga menumbuhkan pertisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
9. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
10. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam Mulyasa (2007:227-238) menyebutkan guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-cita.

2. Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggungjawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggungjawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru bertanggungjawab serta akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

3. Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini minat merupakan dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik.

5. Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.

6. Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7. Hubungan interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Hasil analisis Nawawi dalam Mulyasa (2007:235) menunjukkan bahwa hubungan intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otokratis berpengaruh positif terhadap moral para pendidik. Melalui kerjasama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

8. Adanya pelatihan

Seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan kelompok kerja guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*effective teaching*).

9. Kelompok diskusi terbimbing

Dibentuknya kelompok diskusi terbimbing ini yaitu untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran. Pembentukan kelompok diskusi dapat dilakukan oleh para guru di bawah bimbingan kepala sekolah.

10. Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buka pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

Berdasarkan teori-teori di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat dilihat bahwa pendidikan, pelatihan serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang telah dibahas di atas, penyusun hanya membatasi 3 faktor yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2.1.2 Penilaian kinerja Guru

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh seorang guru. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru, karena dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya guru tersebut. Penilaian adalah proses penilaian kerja seorang guru yang dilakukan kepala sekolah untuk mengetahui kualitas guru tersebut sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas hasil kinerja seorang guru. Hasibuan (2009:87) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Hasil penilaian kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah guna menentukan tindak lanjut bagi guru tersebut. Dan sebagai acuan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan kepala sekolah. Manurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:69) *Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*. (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu). Dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru adalah adalah suatu proses

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

penilaian kinerja guru yang dilakukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah secara sistematik berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk guru tersebut.

Penilaian atas kinerja guru didasarkan atas Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yaitu meliputi empat kompetensi, Sarimaya dalam Yamin dan Maisah (2010:56) menyebutkan keempat jenis kompetensi tersebut, yaitu:

a. Kompetensi pedagogik, meliputi penguasaan karakteriktis peserta didik; teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; penilaian dan evaluasi.
b. Kompetensi profesional, yaitu menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.
c. Kompetensi kepribadian, meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunujukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi guru.
d. Kompetensi sosial, yaitu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah penilaian kinerja guru adalah suatu proses penilaian

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

kinerja guru yang dilakukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah secara sistematik berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk guru tersebut. Berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 penilaian kinerja guru didasarkan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, sosial.

2.1.3 Upaya peningkatan kinerja guru

Upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik (Mulyasa,2009:100) antara lain sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Dari urain di atas mengenai kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas profesionalnya yang mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pesrta didik. Penilaian kinerja guru berdasarkan permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

standar kompetensi guru yaitu yang pertama, kompetensi pedagogik meliputi penguasaan karakteriktis peserta didik; teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; penilaian dan evaluasi. Kedua, kompetensi professional meliputi menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. Ketiga, kompetensi kepribadian meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunujukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi guru. Keempat, kompetensi sosial meliputi bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia.

Jadi peningkatan kinerja guru harus selalu diperhatikan baik dengan upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah serta dinas pendidikan maupun peningkatan yang dilakukan secara mandiri seperti mengikuti pelatihan. Untuk dapat mengukur kinerja guru seorang guru dapat dilakukan dengan berdasarkan empat kompetensi yang didmilikinya, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No, 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi, yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Namun pada peneilitian ini peneliti hanya membahas dua kompetensi, yaitu kompetensi

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

paedagogik dan kompetensi profesional, adapu indikator dari kinerja guru yang berdasar pada dua kompetensi tersebut yaitu :

Adapun indikator untuk mengukur kinerja guru, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran;
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar;
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik;
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik;
5. Pengembangan potensi;
6. Pemahaman wawasan;
7. Penguasaan bahan kajian.

(Yamin dan Maisah, 2010:16-18).

2.2 Pendidikan

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Mulyasa (2009:139) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.

Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal. Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU nomor 20

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

tahun 2005). Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan Menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005).

Tujuan pendidikan nasional yang termaktub di dalam GBHN yakni: membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, memilki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggungjawab, menyuburkan sikap demokrasi, mengembangkan kecerdasan yang tinggi, dan sebagainya (Notoatmodjo,2003:42).

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu system proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik,2009:8). Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi (permendiknas nomor 16 tahun 2007).

Dari uraian dapat disimpulkan pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga guru yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sekolah. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak. Dan indikator yang digunakan yaitu

1. tingkat pendidikan
2. kesesuaian program studi.

   (Permendiknas No 16 th 2007)

2.3 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn*

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

technical knowledge and skills for a definite purpose. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Beach dalam Sofyandi (2008:114) Tujuan pelatihan karyawan yaitu:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009, maka indikator yang akan dipakai untuk program pelatihan antara lain :

a. Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.
b. Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
c. Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

sekolah. semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dan indikator yang digunakan untuk pelatihan yaitu

1. Lama pelatihan
2. Tingkat pelatihan
3. Relevansi.

   (Pedoman portofolio 2009)

2.4 Motivasi Kerja Guru

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2010:92). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010:61).

Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Merle J. Moskowits dalam Hasibuan (2010:96), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku. Sedangkan menurut Stephen P. Robbin, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94). Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2009:94). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Motivasi kerja guru bisa di artikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:99), motivasi dibedakan mejadi dua, yaitu:

a. Motivasi positif (Intensif positif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

b. Motivasi negatif (Intensif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow. Teori motivasi Maslow menggunakan pendekatan isi yang lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu.

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow dalam Mulyasa (2010:175) adalah:

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan ini paling rendah tingkatannya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makan, minuman, air dan udara.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan tingkat kedua ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

c. Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*)

Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesame jenis

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

maupun dengan berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.

d. Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Pertama adalah penghormatan ataupenghargaan dari diri sendiri, dan kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan mendapat penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Teori motivasi lainnya adalah teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan biologis saja.

Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2010:104).

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru baik dari dalam maupun luar diri pribadi guru untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Menurut Uno (2011:70), motivasi tidak terlepas dari kebutuhan, sehingga indikator untuk mengukur motivasi kerja guru dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi Maslow, yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memilik motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya. Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru semangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam maupun luar pribadi seseorang yang membuat semangat bekerja guru. Adapun indikator dalam motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan kasih sayang
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

(Teori Maslow)

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2.5 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Dewi Urip Wahyuni	"Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta DiKawasan Surabaya Barat"	variabel eksogen (motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, perilaku karyawan) dapat mempengaruhi variabel endogenya (kinerja karyawan). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,429, sedangkan variabel perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja seorang khususnya seorang guru dengan koefisien jalur sebesar 1,239.
2	Shadare Oluseyi .A	*"Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria"*	motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Ludi Wishnu Wardana	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya	hubungan variabel pendidikan dan latihan dengan kinerja guru sangatlah erat
4	Risca Irin Setiowati	Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar guru terhadap	menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

		kinerja guru di SMA Negeri 1 Kepanjen	antara tingkat pendidikan dengan kinerja guru
5	Syeda fardana jahangir	*"In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teachers' Performance"*	pelatihan guru berpengaruh terhadap kinerja guru
6	Setia Rahayu	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap kinerja guru Ekonomi-akuntansi SMA se Kabupaten Blora	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2.6 KERANGKA BERFIKIR

Guru di sekolah mempunyai banyak peran, di pundak guru dibebankan mutu pendidikan. Guru juga merupakan seorang manajerial yang akan mengelola proses pembelajaran, merencanakan pembelajaran, mendesain pembelajaran, melaksanakan aktivitas pembelajaran bersama siswa. Guru di sekolah tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga sebagai pelopor untuk membentuk orang-orang berbudaya, berbudi luhur, dan bermoral (Pedoman PPL Unnes, 2011:90).

Guru merupakan komponen penting dalam kegiatan belajar-mengajar. Kepada guru diserahkan untuk "digarap" suatu masukan "bahan mentah" berupa siswa yang menginginkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap baik yang akan digunakan oleh mereka untuk menghadapi masa depan dalam kehidupannya. Sebagai alat untuk menggarap masukan adalah materi/kurikulum yang telah disusun oleh pemerintah dan berlaku untuk seluruh Indonesia. Dengan modal materi yang tertera sebagai kurikulum itulah guru berupaya agar siswa dapat menguasai apa yang disediakan oleh sekolah untuknya (Arikunto, 2009:298).

Untuk mengetahui kinerja guru dapat dinilai dari empat kompetensi, diantaranya kompetensi profesional dan kompetensi paedagogik. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari tercapainya indikasi dari kinerja guru, yaitu penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan potensi, pemahaman wawasan, penguasaan bahan kajian. (Yamin dan Maisah, 2010:3-4).

Banyak cara yang dilakukan untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang professional, salah satunya melalui peningkatan kinerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34). Dengan demikian kinerja guru adalah hasil yang telah dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tuganya.

Penilaian kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanggungjawaban. Dalam organisasi sekolah penilaian kinerja guru menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, untuk mengembangkan karir dan kemampuan guru ke arah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah.

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu sekolah. Dengan tingkat Pendidikan seorang guru dan adanya pelatihan diharapakan kinerja guru dapat optimal (Yamin dan Maisah, 2010:27). Motivasi juga mempunyai peranan penting untuk menggerakkan diri pribadi guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2010:92).

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran (pelatihan), iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, motivasi yang dimiliki, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain(http:// id.wikipedia.org/wiki/Kinerja. Data diakses pada tanggal 20 Mei 2012). Namun penelitian ini hanya membahas pada aspek pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja. Pendidikan mempengaruhi kinerja guru karena semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang baik. Pendidikan menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas (Mulyasa,2009:139)..

Selanjutnya guru juga harus sering mengikuti pelatihan guna menambah wawasan seorang guru. Pelatihan atau magang adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan (KBBI edisi 2, Balai Pustaka, 1989). Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

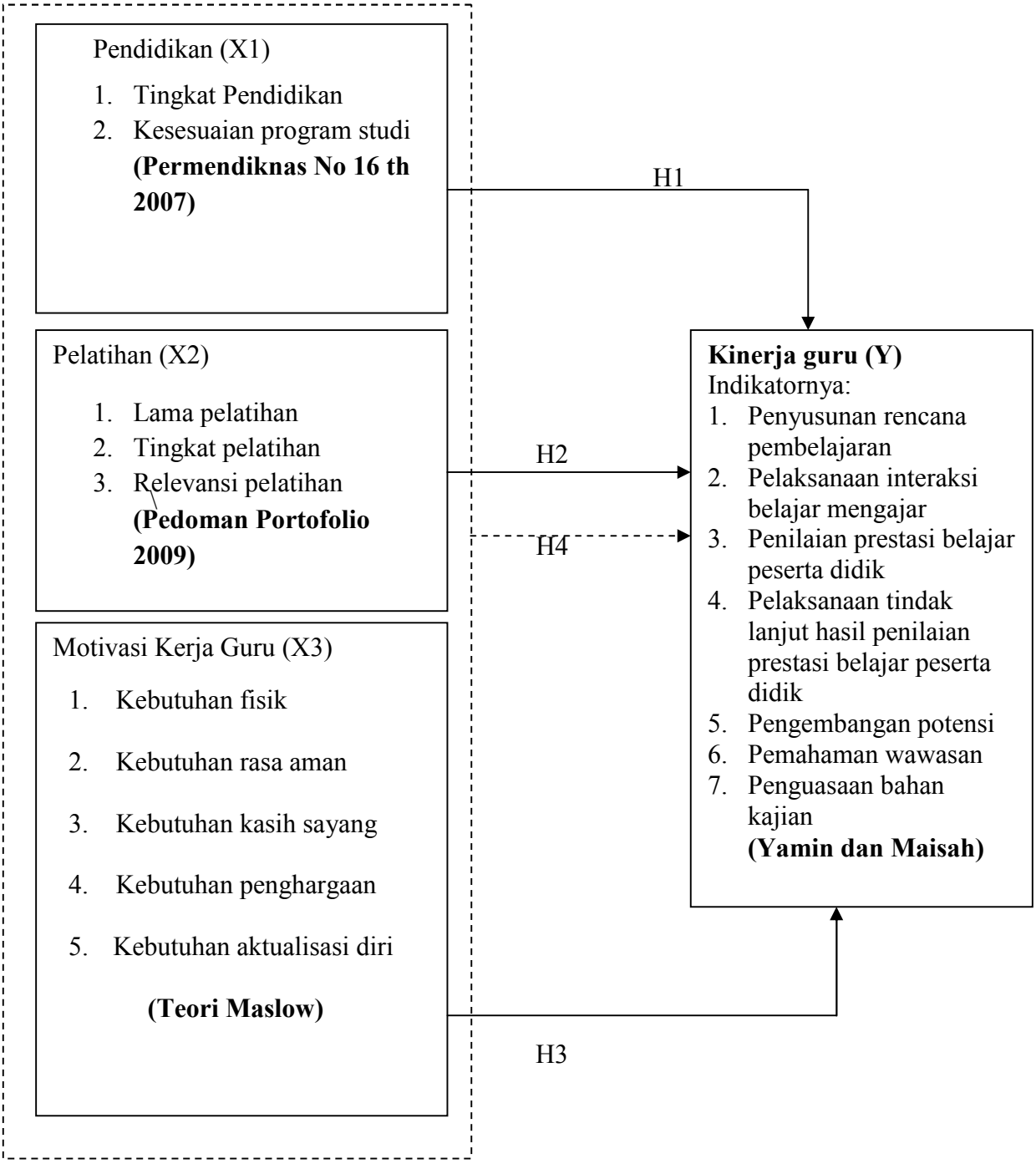
kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10)

Selain Pendidikan dan Pelatihan guru juga harus mempunyai motivasi yang tinggi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010:61).

Peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar mengajar tergantung tingkat kinerja guru. Dengan adanya Pelatihan, Pendidikan dan Motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru agar lebih baik.

Berdasarkan teori di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2.7 HIPOTESIS

Hipotesis adalah prediksi tentang fenomena (Jogiyanto,2010:41). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung peryataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasaryang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pendidikan guru sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal

H2 : Pelatihan guru sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal

H3 : Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA negeri dan swasta se-Kabupaten Kendal.

H4 : Pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian hubungan kausal. Penelitian ini untuk mencari pengaruh antara variabel bebas *(independent variable)* dengan variabel terikat *(dependent variable)*. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena subjek yang kurang dari 100 diambil semua sebagai responden.

3.2 Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi (2006:130) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal dari 13 SMA Negeri dan 6 SMA Swasta yang berjumlah 44 guru. Suharsimi (2006) berpendapat bahwa subjek yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Suharsimi (2006:118), variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3.3.1 Variabel bebas (X)

Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang terdiri dari:

1. Pendidikan (X1)

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Jadi semakin tinggi tingkat Pendidikan seorang guru kinerjanya pun akan semakin tinggi. Adapun Indikatornya adalah

a. Tingkat pendidikan

b. Kesesuaian program studi

(Permendiknas No 16 th 2007)

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Adapun indikator pelatihan menurut Pedoman portofolio 2009 adalah sebagai berikut:

a. Lama pelatihan

b. Tingkat pelatihan

c. Relevansi

(Pedoman Portofolio 2009)

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3. Motivasi kerja guru (X3)

Motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam maupun luar pribadi seseorang yang membuat semangat bekerja guru. Adapun indikator dalam motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan kasih sayang
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

(Teori Maslow)

2. Variabel terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu:

Kinerja guru, kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja guru yaitu:

(1) Penyusunan rencana pembelajaran

(2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar

(3) Penilaian prestasi belajar peserta didik

(4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik

(5) Pengembangan potensi

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

(6) Pemahaman wawasan

(7) Penguasaan bahan kajian

(Yamin dan Maisah)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan menggunakan metode interviu, tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya (Suharsimi,2006:232). Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting yang mempengaruhi hasil penelitian. Dengan menggunakan pemilihan metode yang tepat akan dapat memperoleh data yang tepat, relevan, dan akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (Suharsimi, 2006:151). Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden tarhadap pertanyaan yang diajukan, Sugiono (2009) menyebutkan bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yaitu angket yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga pengisi hanya memberi tanda pada jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket ini digunakan untuk

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

memperoleh data mengenai pendidikan,latihan, motivasi kerja guru dan kinerja guru.

Penelitian ini mengunakan skala likert, yaitu beberapa respon yang menunjukan tingkatan dengan skor. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawabannya, untuk mengukur variabel kinerja guru, serta motivasi kerja guru menggunakan angket yang berbentuk *check-list* dengan skala nominal, dimana responden tinggal membubuhkan tanda check (√) pada kolom jawaban yang sesuai kondisi yang dihadapi/dialami responden. Penggunaan check-list ini diharapkan dapat mempermudah responden dalam memberikan jawaban. Dengan kategori, sangat setuju, setuju, ragu-ragu,tidak setuju, sangat tidak setuju. Sedangkan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan menggunakan angket tertutup, dimana responden memilih salah satu jawaban yang tepat yang telah disediakan.

3.5 Metode Analisis Uji Instrumen

Dalam uji instrumen, dilakukan di luar kabupaten kendal, karena guru ekonomi diseluruh kabupaten kendal akan dijadikan sebagai responden penelitian. pelaksanaanya dilakukan di Kabupaten Pemalang dengan meminta bantuan pada guru ekonomi akuntansi dari beberapa sekolah di Kabupaten Pemalang, untuk daftar responden uji coba instrumen dapat dilihat pada tabel 3.1.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 3.1 Daftar Responden uji coba instrumen

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA N 1 PEMALANG	2
2	SMA N 2 PEMALANG	2
3	SMA N 3 PEMALANG	4
4	SMA N 1 PETARUKAN	4
	Jumlah	12

3.5.1 Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Imam Ghozali, 2009:49). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS Release 16.*

Uji validitas angket dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS for Windows Release16.00*. Terdapat 41 butir soal yang diuji cobkan pada 12 responden uji coba. Masing-masing item akan dibandingkan dengan r_{table} dengan taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95% sebesar 0.576. Dikatakan valid apabila harga $r_{hitung} > r_{table}$ dan nilai signifikansinya < 0,05 (Ghozali, 2009:51).

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan SPSS, hasil perhitungan validitas dapat diketahui melalui *output* SPSS menunjukan bahwa pada variabel pendidikan (item soal no. 1 sampai 6) pada taraf signifikan 5% dan N=12, menunjukan bahwa untuk angket dari variabel pendidikan terdapat satu soal yang tidak valid, yaitu no. 4. Untuk rekap perhitungan validitas angket variabel pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.2.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 3.2 Rekap Validitas Angket Pendidikan

No	Pendidikan	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
1	VAR00001	12	0.576	0.656	0.021	Valid
2	VAR00002	12	0.576	0.776	0.000	Valid
3	VAR00003	12	0.576	0.662	0.019	Valid
4	VAR00004	12	0.576	0.223	0.424	Tidak Valid
5	VAR00005	12	0.576	0.676	0.040	Valid
6	VAR00006	12	0.576	0.721	0.008	Valid

Pada variabel pelatihan (item soal no. 7 sampai 16) pada taraf signifikan 5% dan N=12, menunjukkan terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu nomer 10 dan 14 signifikansinya masing-masing 0,092 dan 0,367 yang melebihi 0,05. Untuk rekap Validitas angket variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 rekap validitas angket pelatihan

No	Pelatihan	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
7	VAR00001	12	0.576	0.659	0.020	Valid
8	VAR00002	12	0.576	0.681	0.015	Valid
9	VAR00003	12	0.576	0.789	0.002	Valid
10	VAR00004	12	0.576	0.508	0.092	Tidak valid
11	VAR00005	12	0.576	0.653	0.021	Valid
12	VAR00006	12	0.576	0.702	0.011	Valid
13	VAR00007	12	0.576	0.874	0.000	Valid
14	VAR00008	12	0.576	0.286	0.367	Tidak valid
15	VAR00009	12	0.576	0.630	0.028	Valid
16	VAR00010	12	0.576	0.655	0.002	Valid

Pada variabel motivasi kerja guru (item soal nomer 17 sampai 27) pada taraf signifikan 5% dan N=12, menunjukan bahwa untuk angket dari variabel motivasi kerja guru terdapat satu nomer yang tidak valid yaitu nomer 23. Untuk rekap Validitas angket motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 3.4.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 3.4 rekap validitas angket motivasi kerja guru

No	Motivasi	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
17	VAR00001	12	0.576	0.671	0.006	Valid
18	VAR00002	12	0.576	0.809	0.001	Valid
19	VAR00003	12	0.576	0.857	0.000	Valid
20	VAR00004	12	0.576	0.607	0.017	Valid
21	VAR00005	12	0.576	0.723	0.008	Valid
22	VAR00006	12	0.576	0.837	0.001	Valid
23	VAR00007	12	0.576	0.347	0.205	Tidak Valid
24	VAR00008	12	0.576	0.809	0.001	Valid
25	VAR00009	12	0.576	0.615	0.033	Valid
26	VAR00010	12	0.576	0.694	0.012	Valid
27	VAR00011	12	0.576	0.607	0.017	Valid

Pada variabel kinerja guru semua soal valid. Untuk rekap Validitas angket variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5 rekap validitas angket kinerja guru

no	kinerja guru	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
28	VAR00001	12	0.576	0.585	0.046	Valid
29	VAR00002	12	0.576	0.784	0.001	Valid
30	VAR00003	12	0.576	0.625	0.030	Valid
31	VAR00004	12	0.576	0.692	0.004	Valid
32	VAR00005	12	0.576	0.694	0.012	Valid
33	VAR00006	12	0.576	0.772	0.003	Valid
34	VAR00007	12	0.576	0.579	0.045	Valid
35	VAR00008	12	0.576	0.857	0.000	Valid
36	VAR00009	12	0.576	0.911	0.000	Valid
37	VAR00010	12	0.576	0.784	0.003	Valid
38	VAR00011	12	0.576	0.703	0.011	Valid
39	VAR00012	12	0.576	0.810	0.001	Valid
40	VAR00013	12	0.576	0.661	0.019	Valid
41	VAR00014	12	0.576	0.857	0.000	Valid

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Item soal yang tidak valid akan dihilangkan dari angket penelitian. Angket yang dihilangkan telah terwakili dalam indikator penelitian. Oleh karena itu item soal yang digunakan dalam penelitian merupakan item soal yang valid sejumlah 37 soal.

3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat ikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2009:45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS Release 16.*

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS for Windows Release16.00.* Menurut Nunnally, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2009:46). Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Rekap hasil Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	*Cronbach Alpha* yang disyaratkan	Kesimpulan
1.	Pendidikan	0.688	> 0,60	Reliabel
2.	Pelatihan	0.820		Reliabel
3.	Motivasi Kerja Guru	0.825	> 0,60	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0.849	> 0,60	Reliabel

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Terlihat dari tabel 3.7, keempat variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari keempat variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji deskripsi variabel pendidikan, pelatihan, motivasi kerja guru dan kinerja guru. Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang sangat mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan menjadi instrumen (angket). Sugiyono (2009) menyebutkan statistik deskriptif adalah statistik 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. Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami pengukuran pada variabel yang diungkap. Analisis ini dilakukan dengan memberi skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden.

Langkah-langkah yang digunakan dalam penggunaan teknik analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel distribusi angket

   Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.

2. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3. Memasukkan skor tersebut kedalam rumus:

$$DP = \frac{n}{N} x100\ \%$$

Keterangan:

n = skor jawaban responden

N = skor jawaban ideal

DP = deskriptif persentase

4. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori.

Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan presentase skor tertinggi
2. Menentukan presentase skor terendah
3. Mencari rentang data
4. Menentukan panjang kelas data
5. Membuat tabel interval kelas
6. Membuat tabel kategori deskriptif persentase, dengan langkah sebagai berikut:

a. Menetapkan persentase tertinggi

$$\%\ \text{maksimal} = \frac{5}{5} x100\% = 100\%$$

b. Menetapkan persentase terendah

$$\%\ \text{minimal} = \frac{1}{5} x100\% = 20\%$$

c. Menetapkan range kelas tertinggi dengan kelas terendah

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

%100-20=80

d. Menetapkan kelas interval

Jumlah criteria yang akan digunakan = 5

e. Interval kelas % $= \frac{80}{5} = 16\%$

Tabel 3.7 Kategori Penilaian Variabel Pendidikan

Untuk kategori dari variabel pendidikan adalah sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah.

No	Interval	Pendidikan
1	85% - 100%	Sangat baik
2	69% - 84%	Baik
3	53% - 68%	Cukup baik
4	37% - 52%	kurang baik
5	20%-36%	Tidak baik

Tabel 3.8 kategori penelitian variabel pelatihan

Selanjutnya untuk kategori dari variabel pelatihan adalah sangat baik, cukup baik, kurang baik, sangat kurang baik.

No	Interval	Pelatihan
1	85% - 100%	Sangat Baik
2	69% - 84%	Baik
3	53% - 68%	Cukup Baik
4	37% - 52%	Kurang Baik
5	20% - 36%	Tidak Baik

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 3.9 kategori penelitian variabel motivasi kerja

Untuk kategori dari variabel pendidikan adalah sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

No	Interval	Motivasi Kerja
1	85% - 100%	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	Tinggi
3	53% - 68%	Sedang
4	37% - 52%	Rendah
5	20% - 36%	Sangat Rendah

Tabel 3.10 kategori Penilaian Variabel Kinerja Guru

Untuk kategori dari variabel kinerja guru ditetapkan menjadi 5(lima) kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang, tidak baik.

No	Interval	Kategori
1	85% - 100%	Sangat baik
2	69% - 84%	Baik
3	53% - 68%	Cukup
4	37% - 52%	Kurang
5	20% - 36%	Tidak Baik

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan kelanjutan dari proses statistik deskriptif. Statistik inferensial ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan dari program *SPSS for Windows Release 16* sebagai alat untuk meregresikan model

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah model regresi terbebas dari gejala asumsi klasik dan telah memenuhi prasyarat analisis regresi.

1. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2006: 147). Dalam *SPSS versi 16* normalitas data dapat dilihat melalui tampilan grafik histogram atau grafik normal plot. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali 2006: 149).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan *SPSS* pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *test for linieritas* dengan taraf signifikan 0,05. Hubungan variabel dikatakan linier apabila signifikan > 0,05

2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, meliputi:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat harga *tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*), dimana jika harga *tolerance* kurang dari 1 atau harga VIF tidak melebihi 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2009:95). Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) menggunakan bantuan *software SPSS Release 16.*

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apabila terjadi penyimpangan model karena *variance* gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain (Ghozali, 2009:125). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi hetereoskedastisitas. Dimana untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas akan dibantu dengan menggunakan program *software SPSS Release 16*.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru, dengan kinerja guru. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas digunakan rumus:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

keterangan :

α : konstanta

b_1 : koefisien regresi untuk X_1

b_2 : koefisien regresi untuk X_2

X_1 : Pendidikan

X_2 : Pelatihan

X_3 : Motivasi Kerja Guru

$\hat{Y}$: Kinerja Guru

(Sudjana, 2005:348)

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi secara persial. Pada penelitian ini, uji parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

2. Menentukan koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Koefisien ini menunjukan seberapa besar variasi variabel independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan SPSS.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka digunakan uji F. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi secara simultan. Pada penelitian ini, uji simultan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4. **Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi simultan (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Koefisien ini menunjukan seberpa besar variasi variabel independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan SPSS.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Populasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal**.** Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi akuntansi di SMA N dan Swasta se-Kabupaten Kendal yang berjumlah 44 guru, akan tetapi data yang terkumpul sejumlah 40 guru.

4.1.2 Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka penelitian ini semua populasi dijadikan sampel. Dari 44 guru data, yang terkumpul sejumlah 40, Sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sejumlah 40 guru.

4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1), pelatihan (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja guru (Y) dapat dari analisis deskriptif presentase untuk variabel sebagai berikut:

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1. Deskripsi Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru kinerjanya pun akan semakin tinggi. Adapun Indikatornya adalah tingkat pendidikan, kesesuaian program studi.

Data mengenai pendidikan diperoleh dari angket dengan jumlah pertanyaan 37 butir terperinci dalam lampiran 13. Jawaban dari angket masing-masing siswa yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat distribusinya dalam table 4.1.

Tabel 4.1 Deskriptif Persentase Variabel Pendidikan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	72,5%	29	Sangat baik
2	69% - 84%	25%	10	Baik
3	53% - 68%	2,5%	1	Cukup baik
4	37% - 52%	0%	0	Kurang baik
5	20%-36%	0%	0	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan hasil penelitian di SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal secara umum menunjukkan bahwa pendidikan guru dikatakan sangat baik. Terbukti dari rata-rata sebesar 85,9%. Jumlah paling banyak termasuk dalam kategori sangat baik, guru sudah memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Secara lebih rinci ditinjau dari masing-masing jawaban responden diperoleh hasil seperti terangkum dalam tabel. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa guru telah memiliki pendidikan yang sangat baik.

Secara lebih rinci analisis deskriptif persentase tentang pendidikan ditinjau dari tiap-tiap indikator dapat disajikan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan

Hasil tabulasi angket dari indikator tingkat pendidikan untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	70%	28	Sangat baik
2	69% - 84%	25%	10	Baik
3	53% - 68%	5%	2	Cukup baik
4	37% - 52%	0%	0	Kurang baik
5	20%-36%	0%	0	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator tingkat pendidikan termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 28 guru atau 70%. Sejumlah 10 guru atau 25% termasuk dalam kategori baik dan 2 guru termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 5%. Sedangkan skor rata-rata indikator tingkat pendidikan termasuk kategori baik dengan rata-rata 84%. Pada indicator tingkat pendidikan guru, persentase yang paling tinggi sebanyak 28

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

guru atau 70%, itu artinya seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan standar minimal pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal memiliki tingkat pendidikan yang baik.

2. Kesesuaian Program Studi

Hasil tabulasi angket dari indikator kesesuaian program studi untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Kesesuaian program studi

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	72,5%	29	Sangat baik
2	69% - 84%	25%	10	Baik
3	53% - 68%	2,5%	1	Cukup baik
4	37% - 52%	0%	0	Kurang baik
5	20%-36%	0%	0	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator tingkat pendidikan termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 29 guru atau 72,5%. Sejumlah 10 guru atau 25% termasuk dalam kategori baik dan 1 guru termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 2,5%. Sedangkan skor rata-rata indikator kesesuaian program srtudi termasuk kategori sangat baik dengan rata-rata 88%. Untuk indicator kesesuaian program studi guru 29 guru dalam kategori baik dan 1 guru dalam kategori cukup baik artinya guru tersebut merasa cukup

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

dengan program studinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal memiliki kesesuaian program studi yang sangat baik.

2. Deskripsi Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Adapun indikator pelatihan menurut adalah lama pelatihan, tingkat pelatihan, relevansi.

Data mengenai pelatihan diperoleh dari angket dengan jumlah pertanyaan 37 butir terperinci dalam lampiran 13. Jawaban dari angket masing-masing siswa yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat distribusinya dalam table 4.4.

Tabel 4.4 Deskriptif Persentase Variabel Pelatihan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	0%	0	Sangat Baik
2	69% - 84%	15%	6	Baik
3	53% - 68%	45%	18	Cukup Baik
4	37% - 52%	25%	10	Kurang Baik
5	20%-36%	15%	6	Sangat Kurang Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan hasil penelitian di SMA se-kabupaten Kendal secara umum menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti guru ekonomi dikatakan cukup baik, guru kurang maksimal mengikuti pelatihan, dapat dilihat tidak ada guru yang masuk dalam kategori sangat baik. Terbukti dari rata-rata sebesar 53,33%

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

termasuk dalam kategori cukup baik. Secara lebih rinci ditinjau dari masing-masing jawaban responden diperoleh hasil seperti terangkum dalam tabel. Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa guru telah mengikuti pelatihan yang termasuk dalam cukup baik.

Secara lebih rinci analisis deskriptif persentase tentang pendidikan ditinjau dari tiap-tiap indikator dapat disajikan sebagai berikut:

1. Lama pelatihan

Hasil tabulasi angket dari indikator lama pelatihan untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Lama Pelatihan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	0%	0	Sangat baik
2	69% - 84%	20%	8	Baik
3	53% - 68%	27,5%	11	Cukup baik
4	37% - 52%	37,5%	15	Kurang baik
5	20%-36%	15%	6	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator lama pelatihan sejumlah 15 guru atau 37,5% termasuk dalam kategori kurang baik. 8 guru atau 20% termasuk dalam kategori baik dan 11 guru termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 27,5%. Sejumlah 6 guru termasuk dalam kategori tidak baik dengan persentase 15%. Sedangkan skor rata-rata indikator

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

lama pelatihan termasuk kategori kurang baik dengan rata-rata 52%. Guru dalam mengikuti lama pelatihan masih kurang baik, karena 15 guru masuk dalam kategori kurang baik, dimana jumlah tersebut paling banyak daripada kategori yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal dalam mengikuti lama pelatihan kurang baik atau jarang mengikuti pelatihan.

2. Tingkat pelatihan

Hasil tabulasi angket dari indikator tingkat pelatihan untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Tingkat Pelatihan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	2,5%	1	Sangat baik
2	69% - 84%	10%	4	Baik
3	53% - 68%	45%	18	Cukup baik
4	37% - 52%	17,5%	7	Kurang baik
5	20%-36%	25%	10	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator tingkat pelatihan 18 guru termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 45%, dimana kategori ini merupakan kategori tertinggi di antara kategori yang lain dalam indikator tingkat pelatihan. Sejumlah 1 guru atau 2,5% termasuk dalam kategori sangat baik, dimana kategori ini adalah kategori dengan jumlah yang

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

terendah diantara kategori yang lain dalam indikator tingkat pelatihan. Sejumlah 4 guru atau 10% termasuk dalam kategori baik, sejumlah 7 guru atau 17,5% termasuk dalam kategori kurang baik, dan 10 guru termasuk dalam kategori tidak baik dengan persentase 25%. Sedangkan skor rata-rata indikator tingkat pelatihan termasuk kategori cukup baik dengan rata-rata 53,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi SMA se-Kabupaten Kendal memiliki tingkat pelatihan yang cukup baik.

3. Relevansi

Hasil tabulasi angket dari indikator relevansi untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Relevansi

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	2,5%	1	Sangat baik
2	69% - 84%	10%	4	Baik
3	53% - 68%	47,5%	19	Cukup baik
4	37% - 52%	22,5%	9	Kurang baik
5	20%-36%	17,5%	7	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator relevansi pelatihan termasuk dalam kategori cukup baik sebanyak 19 guru atau 47,5%, sejumlah 1 guru atau 2,5% termasuk dalam kategori sangat baik dan 4 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 10% . Sedangkan skor rata-

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

rata indikator relevansi pelatihan termasuk kategori cukup baik dengan rata-rata 54%. Hasil analisis persentase diatas menunjukkan persentase tertinggi sebanyak 47,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal dalam mengikuti pelatihan memeiliki relevansi yang cukup baik.

3. Deskripsi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru baik dari dalam maupun luar diri pribadi guru untukmelaksanakan pekerjaan dalamkegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja dan sebaliknya jika guru memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah atau kurang maksimal. Adapun indikator yang digunakan adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Data mengenai pelatihan diperoleh dari angket dengan jumlah pertanyaan 37 butir terperinci dalam lampiran 13. Jawaban dari angket masing-masing siswa yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat distribusinya dalam table 4.8.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.8 Distribusi variabel motivasi kerja guru

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15%	6	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	55%	22	Tinggi
3	53% - 68%	30%	12	Sedang
4	37% - 52%	0%	0	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif presentase variabel motivasi kerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal diperoleh skor rata-rata sebesar 71,9% yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik.

Secara lebih rinci analisis deskriptif persentase tentang pendidikan ditinjau dari tiap-tiap indikator dapat disajikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik

Hasil tabulasi angket dari indikator kebutuhan fisik untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.9 Kebutuhan fisik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15%	6	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	57,5%	23	Tinggi
3	53% - 68%	20%	8	Sedang
4	37% - 52%	7,5%	3	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator kebutuhan fisik 23 guru termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 57,5%, dimana kategori ini yang tertinggi diantara kategori yang lain. Sejumlah 6 guru atau 15% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 8 guru atau 20% termasuk dalam kategori sedang, sejumlah 3 guru atau 7,5% termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan skor rata-rata indikator tingkat pelatihan termasuk kategori cukup baik dengan rata-rata 71%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi-akuntansi se-Kabupaten Kendal memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisik yang tinggi.

2. Kebutuhan rasa aman

Hasil tabulasi angket dari indikator rasa aman untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.10.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.10 Kebutuhan Rasa Aman

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	12,5%	5	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	57,5%	23	Tinggi
3	53% - 68%	20%	8	Sedang
4	37% - 52%	10%	4	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100	40	

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator kebutuhan rasa aman sejumlah 23 guru termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 57%. Sejumlah 5 guru atau 12,5% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 8 guru atau 200% termasuk dalam kategori sedang, sejumlah 4 guru atau 10% termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan skor rata-rata indikator kebutuhan rasa aman termasuk kategori tinggi dengan rata-rata 71,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan rasa aman yang tinggi.

3. Kebutuhan Kasih Sayang

Hasil tabulasi angket dari indikator kebutuhan kasih sayang untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.11 Kebutuhan Kasih Sayang

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	22,5%	9	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	37,5%	15	Tinggi
3	53% - 68%	25%	10	Sedang
4	37% - 52%	15%	6	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator kebutuhan kasih sayang 15 guru termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 37,5%. Sejumlah 9 guru atau 22,5% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 10 guru atau 4% termasuk dalam kategori sedang, sejumlah 6 guru atau 15% termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan skor rata-rata indikator kebutuhan kasih sayang termasuk kategori tinggi dengan rata-rata 70,75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan kasih sayang yang tinggi.

4. Kebutuhan Penghargaan

Hasil tabulasi angket dari indikator kebutuhan penghargaan untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.112.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.12 Kebutuhan Penghargaan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	27,5%	11	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	55%	22	Tinggi
3	53% - 68%	10%	4	Sedang
4	37% - 52%	7,5%	3	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator kebutuhan penghargaan 22 guru termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 55%. Sejumlah 11 guru atau 27,5% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 4 guru atau 10% termasuk dalam kategori sedang, sejumlah 3 guru atau 37,5% termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan skor rata-rata indikator kebutuhan penghargaan termasuk kategori tinggi dengan rata-rata 76,25%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan penghargaan yang tinggi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil tabulasi angket dari indikator kebutuhan aktualisasi diri untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.13

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.13 Kebutuhan Aktualisasi Diri

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15%	6	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	52,5%	21	Tinggi
3	53% - 68%	25%	10	Sedang
4	37% - 52%	7,5%	3	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator kebutuhan aktualisasi diri 21 guru termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 52,5%. Sejumlah 6 guru atau 15% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 10 guru atau 25% termasuk dalam kategori tinggi, sejumlah 3 guru atau 7,5% termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan skor rata-rata indikator kebutuhan aktualisasi diri termasuk kategori tinggi dengan rata-rata 70%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi.

4. Deskripsi Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi keja guru adalah suatu hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam kajian penelitian ini kinerja guru dilihat dari 7 indikator yaitu: 1) penyusunan rencana pembelajaran, 2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, 3) penilaian prestasi belajar peserta didik, 4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, 5) pengembangan potensi, 6) pemahaman wawasan, dan 7) penguasaan bahan kajian akademik.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Untuk hasil perhitungan analisis deskriptif presentase variabel kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran 13,dan setelah dimasukkan dalam kategori dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Deskriptif statistik variabel kinerja guru

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	17,5%	7	Sangat baik
2	69% - 84%	62,5%	25	Baik
3	53% - 68%	20%	8	Cukup
4	37% - 52%	0%	0	Kurang
5	20%-36%	0%	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif presentase variabel kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Se-kabupaten kendal diperoleh skor rata-rata sebesar 74,32% yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Se-kabupaten kendal tergolong baik.

1. Penyusunan Rencana Pembelajaran

Hasil tabulasi angket dari indikator penyusunan rencana pembelajaran untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.15 Penyusunan Rencana Pembelajaran

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	5	2	Sangat baik
2	69% - 84%	55	22	Baik
3	53% - 68%	32,5	13	Cukup
4	37% - 52%	7,5	3	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator penyusunan rencana pembelajaran 22 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 55%. Sejumlah 2 guru atau 5% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 13 guru atau 32,5% termasuk dalam kategori cukup baik, sejumlah guru atau 7,5% termasuk dalam kategori kurang baik. Sedangkan skor rata-rata indikator penyusunan rencana pembelajaran termasuk kategori baik dengan rata-rata 69,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal dalam penyusunan rencana pemebelajaran dilakukan dengan baik.

2. Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar

Hasil tabulasi angket dari indikator pelaksanaan interkasi belajar mengajar untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.16.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.16 Tabel Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	30	12	Sangat baik
2	69% - 84%	65	26	Baik
3	53% - 68%	5	2	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator pelaksanaan interaksi belajar mengajar 26 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 65%. Sejumlah 12 guru atau 2,5% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 2 guru atau 5% termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata indikator pelaksanaan interaksi belajar mengajar termasuk kategori baik dengan rata-rata 75,75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar dilakukan dengan baik.

3. Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

Hasil tabulasi angket dari indikator penilaian prestasi belajar peserta didik untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.17 Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	12,5	5	Sangat baik
2	69% - 84%	77,5	31	Baik
3	53% - 68%	10	4	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator penilaian prestasi belajar peserta didik 31 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 77,5%. Sejumlah 5 guru atau 12,5% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 4 guru atau 10% termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata indikator penilaian prestasi belajar peserta didik termasuk kategori baik dengan rata-rata 78%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal dalam melaksanakan penilaian prestasi belajar peserta didik dilakukan dengan baik.

4. Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

Hasil tabulasi angket dari indikator pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.18

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.18 Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	30%	12	Sangat baik
2	69% - 84%	50%	20	Baik
3	53% - 68%	20%	8	Cukup
4	37% - 52%	0%	0	Kurang
5	20%-36%	0%	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik 20 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 50%. Sejumlah 12 guru atau 30% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 8 guru atau 20% termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata indikator pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik termasuk kategori baik dengan rata-rata 75,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik dilakukan dengan baik.

5. Pengembangan Potensi

Hasil tabulasi angket dari indikator pengembangan potensi untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.19.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.19 Pengembangan Potensi

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	20	8	Sangat baik
2	69% - 84%	65	26	Baik
3	53% - 68%	15	6	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator pengembangan potensi 28 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 65%. Sejumlah 8 guru atau 20% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 6 guru atau 15% termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata indikator pengembangan potensi termasuk kategori baik dengan rata-rata 75,75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi se-Kabupaten Kendal dalam pengembangan potensi dilakukan dengan baik, karena jumlah tertinggi dari indicator tersebut termasuk dalam kategori baik.

6. Pemahaman Wawasan

Hasil tabulasi angket dari indikator pemahaman wawasan untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.20.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.20 Pemahaman Wawasan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15	6	Sangat baik
2	69% - 84%	60	24	Baik
3	53% - 68%	25	10	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator pemahaman wawasan 24 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 60%. Sejumlah 6 guru atau 15% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 10 guru atau 25% termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata indikator pemahaman wawasan termasuk kategori baik dengan rata-rata 72,75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal memiliki pemahaman wawasan yang baik.

7. Penguasaan Bahan Kajian Akademik

Hasil tabulasi angket dari indikator penguasaan bahan kajian akademik untuk lebih rincinya dapat dilihat secara lengkap dalam lampiran 14. Dari data tersebut analisis deskripsi presentase setelah dimasukkan dalam bentuk kategori hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.21

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.21 Penguasaan Bahan Kajian Akademik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	10	4	Sangat baik
2	69% - 84%	65	26	Baik
3	53% - 68%	20	8	Cukup
4	37% - 52%	5	2	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator penguasaan bahan kajian akademik 26 guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase 65%. Sejumlah 4 guru atau 10% termasuk dalam kategori sangat baik. Sejumlah 8 guru atau 20% termasuk dalam kategori cukup baik, sejumlah 2 guru atau 5% termasuk dalam kategori kurang baik. Sedangkan skor rata-rata indikator penguasaan bahan kajian akademik termasuk kategori baik dengan rata-rata 71,25%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal menguasai bahan kajian akademik dengan baik.

4.1.4 Analisis Inferensial

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dimana pengolahannya dilakukan dengan bantuan SPSS *for*

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

windows release Versi 16. Berdasarkan perhitungan pada lampiran diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* seperti terangkum pasa Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73815922
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.051
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.437
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa data residual memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0,437 (p>0,05) dan signifikansinya sebesar 0,991. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan perhitungan SPSS *for windows release Versi* 16 dengan hasil berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Linieritas Data

No	Uji Linieritas	F_{hitung}	Df 1	Sig.	Kriteria
1.	X1 terhadap Y	175.848	1	0.000	Linier
2.	X2 terhadap Y	144.768	1	0.000	Linier
3.	X3 terhadap Y	210.826	1	0.000	Linier

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearitty* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data-data variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini berbentuk garis linier sehingga dapat digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hipotesis penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Varians Inflation Faktor* (VIF) (Ghozali, 2009:95). Jika hasil perhitungan output SPSS nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari multikolonieritas.

Adapun hasil output dari uji multikolonieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolonieritas VIF

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.165	3.971		3.567	.001					
	VAR00001	.718	.324	.290	2.215	.033	.907	.346	.118	.166	6.033
	VAR00002	.254	.107	.272	2.363	.024	.890	.366	.126	.215	4.660
	VAR00003	.474	.143	.428	3.307	.002	.920	.483	.176	.169	5.900

a. Dependent Variable: VAR00004

Tabel 4.24 merupakan hasil output SPSS *for windows release Versi* 16 yang menunjukkan tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel VIF, nilai VIF X_1 sebesar 6,033, X_2 sebesar 4,660, dan X_3 sebesar 5,900 (VIF < 10) dengan nilai toleransi X_1 sebesar

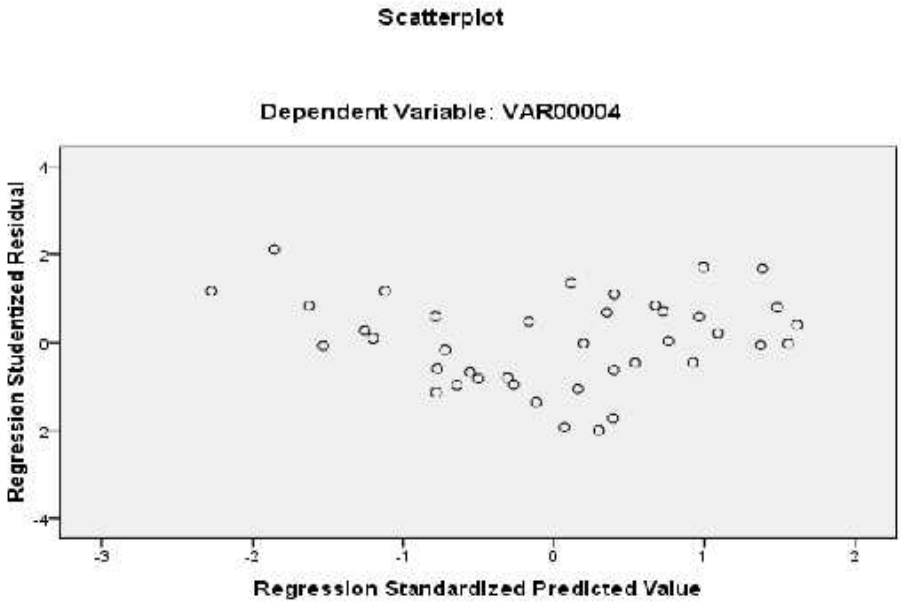
Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

0,166, X_2 sebesar 0,215,dan X_3 sebesar 0,169 (Tolerance > 0,1). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi selain harus berdistribusi normal juga harus memenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat di lampiran dan secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1



Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatterplot*, apabila titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur berarti mengandung heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang terbentuk tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal (Y), dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisi regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* dapat dilihat pada lampiran. Secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.165	3.971		3.567	.001					
	VAR00001	.718	.324	.290	2.215	.033	.907	.346	.118	.166	6.033
	VAR00002	.254	.107	.272	2.363	.024	.890	.366	.126	.215	4.660
	VAR00003	.474	.143	.428	3.307	.002	.920	.483	.176	.169	5.900

a. Dependent Variable: VAR00004

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model persamaan Y=14,165 + 0,718 X_1 + 0,254 X_2+ 474 X_3 sudah masuk dalam kategori *Best Linier Unbias Estimator* sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi dalam penelitian ini.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,165, artinya jika pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi (X_3), nilainya 0, maka kinerja guru ekonomi/akuntasni (Y) nilainya adalah 14,165.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,718, artinya jika variabel pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan dan pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tetap, maka kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,718. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja guru ekonomi/akuntansi. Semakin baik pendidikan semakin tinggi pula kinerja guru ekonomi/akuntansi.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,254, artinya jika variabel pelatihan (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan dan pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_3) tetap, maka kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,254. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja guru ekonomi/akuntansi. Semakin baik pelatihan yang pernah diikuti semakin baik pula kinerja guru ekonomi/akuntansi.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,474, artinya jika variabel pelatihan (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) tetap, maka kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,474. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru ekonomi/akuntansi. Semakin tinggi pelatihan yang pernah diikuti semakin baik pula kinerja guru ekonomi/akuntansi.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t) H1

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pendidikan (X_1) terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal. pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada lampiran, dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 output *SPSS 16.0 for windows* berikut ini :

Tabel 4.26 Koefision

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.165	3.971		3.567	.001					
	VAR00001	.718	.324	.290	2.215	.033	.907	.346	.118	.166	6.033
	VAR00002	.254	.107	.272	2.363	.024	.890	.366	.126	.215	4.660
	VAR00003	.474	.143	.428	3.307	.002	.920	.483	.176	.169	5.900

a. Dependent Variable: VAR00004

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pendidikan diperoleh t_{hitung} = 2,215 dengan harga signifikansi 0,033 karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (0,033<0,05) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) maka H_1 diterima.

2. Uji Parsial (Uji-t)H2

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pelatihan (X_2) terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal. pengujian secara parsial ini

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

dapat dilihat pada lampiran, dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.26 output *SPSS 16.0 for windows.*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} = 2,363 dengan harga signifikansi 0,024 karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (0,024<0,05) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) maka H_2 diterima

3. Uji Parsial (Uji-t)3

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal. pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada lampiran, dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.26 output *SPSS 16.0 for windows.*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja guru diperoleh t_{hitung} = 3,307 dengan harga signifikansi 0,002 karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (0,002<0,05) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi (Y) maka H_3 diterima.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Derajat antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat diketahui dari harga koefisien korelasi secara parsial. Adapun output SPSS dari analisis determinasi parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27 Output Analisis Determinasi Parsial (r^2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.165	3.971		3.567	.001					
	VAR00001	.718	.324	.290	2.215	.033	.907	.346	.118	.166	6.033
	VAR00002	.254	.107	.272	2.363	.024	.890	.366	.126	.215	4.660
	VAR00003	.474	.143	.428	3.307	.002	.920	.483	.176	.169	5.900

a. Dependent Variable: VAR00004

1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel pendidikan sebesar 0,346. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipersentasekan 11,97% ($0{,}346^2$x100%). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal sebesar 11,97%.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel pelatihan sebesar 0,366. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipersentasekan 13,39% ($0{,}366^2$x100%). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal sebesar 13,39%.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,483. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipersentasekan 23,32% ($0{,}483^2$x100%). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal sebesar 23,32%.

5. Uji simultan

Untuk mengetahui sejauh mana variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru digunakan uji F. Adapun output SPSS *for windows release Versi* 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28 Hasil Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.148	3	345.716	105.628	.000[a]
	Residual	117.827	36	3.273		
	Total	1154.975	39			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.148	3	345.716	105.628	.000[a]
	Residual	117.827	36	3.273		
	Total	1154.975	39			

b. Dependent Variable: VAR00004

Hasil analisis pada tabel di atas diperoleh F_{hitung}: 105,628 dengan harga signifikansi sebesar 0,000. Harga signifikansi kurang dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal.

6. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Derajat hubungan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja denngan kinerja guru ekonomi/akuntansi secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi simultan atau R. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows release Versi* 16 diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.29 Output Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948[a]	.898	.889	1.80913

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00004

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi secara simultan (R) sebesar 0,948. Besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja guru ekonomi/akuntansi dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,898. Dengan demikian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru ekonomi/akuntansi sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya sebesar 11,1,% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari luar diri guru (faktor ekstern) maupun dari dalam diri guru itu sendiri (faktor intern). Pada penelitian ini dikaji mengenai pengaruh faktor ekstern dan faktor intern, faktor eksterrnnya yaitu pendidikan, pelatihan sedangkan Faktor intern tersebut yaitu motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA N dan Swasta Se Kabupaten Kendal.

4.2.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukur pendidikan meliputi tingkat pendidikan dalam kategori baik dilihat dari skor rata-rata sebesar 84%, dan kesesuaian program studi kategori sangat baik dilihat dari skor rata-rata sebesar 88%.

Simpulan yang dapat diambil, variabel pendidikan guru ekonomi-akuntansi se kabupaten kendal dilihat dari indikator tingkat pendidikan termasuk dalam kategori tinggi, artinya tingkat pendidikan guru sudah memenuhi

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

kualifikasi standar minimal pendidikan untuk guru SMA. Untuk indikator kesesuaian program studi termasuk dalam kategori sangat tinggi, kesesuaian pendidikan yang ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang diampu dalam mengajar. Seorang guru yang memiliki kualifikasi standar minimal pendidikan, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja guru ekonomi/akuntansi.

Dilihat dari uji hipotesis hasil penelitian juga menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi. Koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal adalah sebesar 11,97%. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase pendidikan dalam kategori sangat baik, yaitu sebesar 85,9%.

Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja guru ekonomi/akuntansi. Apabila seorang guru tidak memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi standar minimal pendidikan, maka kinerja guru tersebut kurang optimal.

Hal ini dikarenakan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja guru salah satunya adalah Pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi kinerjanya akan semakin baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

apabila pendidikan mengalami peningkatan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru ekonomi/akuntansi.(Mulyasa,2009:139),

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Handayani (2005) yang diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin baik pendidikan guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukur pelatihan meliputi lama pelatihan dalam kategori kurang baik dilihat dari skor rata-rata sebesar 52%, tingkat pelatihan dalam kategori cukup baik dilihat dari skor rata-rata sebesar 53,2% dan relevansi dalam kategori cukup baik dapat dilihat dari skor rata-rata sebesar 54,3%.

Simpulan yang dapat diambil, variabel pelatihan berada dalam kategori cukup baik, dalam guru mengikuti program pelatihan sudah cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi, berdasarkan persentase dari indikator lama pelatihan guru masih kurang optimal dalam mengikuti pelatihan dikarenakan kesibukan guru yang menyita banyak waktu. Simpulan dari keseluruhan indikator bahwa pencapain kinerja guru yang maksimal juga didukung oleh pelatihan. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Kendal. Pengaruh pelatihan mempunyai kontribusi sebesar 13,39% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa pelatihan dalam kategori cukupi baik, yaitu sebesar 53,33%. Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja guru ekonomi/akuntansi. Artinya pelatihan yang telah diikuti guru ekonomi/akuntansi cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (Mulyasa,2009:139) Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila guru sering mengikuti pelatihan yang relevan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru ekonomi/akuntansi.

Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wardana (2008) yang diperoleh hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinera guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan yang relevan, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal

Hasil dari analisis deskriptif persentase setiap indikator yang meliputi kebutuhan fisik yang termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 71%, kebutuhan rasa aman dengan skor rata-rata 71,5% termasuk dalam kategori tinggi, kebutuhan kasih sayang yang termasuk dalam kategori dengan skor rata-rata 70,75%, kebutuhan penghargaan dengan skor rata-rata 76,75% termasuk dalam kategori tinggi dan kebutuhan aktualisasi diri yang termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 70%.

Simpulan yang dapat diambil, variabel motivasi kerja guru termasuk dalam kategori tinggi. Kebutuhan fisik merupakan hal yang penting dalam memotivasi guru guna meningkatkan kinerja mereka. Terbukti guru-guru Ekonomi-Akuntansi SMA se-Kabupaten kendal menyatakan gaji atau peghasilan yang diperoleh saat ini dapat membuat guru lebih semangat dalam bekerja. Guru yang semangat dalam bekerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru tersebut. Guru selama bekerja menyatakan telah mendapat perlindungan dari perasaan takut, tertekan, dan cemas. Dengan perlindungan secara psikis tersebut, guru dapat berkonsentrasi meningkatkan kinerjanya. Untuk kebutuhan kasih sayang, guru Ekonomi-Akuntansi SMA se-Kabupaten kendal menyatakan keberadaan mereka selama ini telah diterima dengan baik oleh peserta didik, sesama pendidik, pemimpin dan masyarakat. Dengan kebutuhan kasih sayang guru yang telah terpenuhi dengan baik maka kinerja guru juga dapat lebih optimal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Kebutuhan selanjutnya yang mendorong guru bersemangat dalam bekerja adalah kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan oleh guru sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja guru. Penghargaan atas prestasi kerja dari seorang kepla sekolah dapat mendorong guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah dengan memberikan *reward* kepada guru berprestasi dan guru teladan di sekolah. Selain prestasi, kemampuan guru atau dalam hal ini kelebihan seorang guru juga harus mendapat pengakuan dari teman-teman sekerja sehingga guru terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kebutuhan terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan data yang diperoleh, guru mempunyai keinginan dapat menguasai keterampilan lebih berbasis teknologi informatika yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas maupun sebagai alat proses belajar mengajar. Dengan keinginan yang kuat dari para guru dalam mengikuti perkembangan teknologi, maka dapat memudahkan proses belajar mengajar dan pemahaman peserta didik sehingga hasil kinerja guru meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Pengaruh motivasi kerja guru mempunyai kontribusi sebesar 23,32% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru dengan kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. Dari hasil analisis deskriptif presentase menunjukan bahwa secara keseluruhan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

motivasi kerja guru dalam kategori tinggi dengan jumlah rata-rata sebesar 71,9% dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap optimalnya kinerja guru Ekonomi-Akuntansi begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru akan berpengaruh semakin rendahnya kinerja guru Ekonomi-Akuntansi.

Menurut Hasibuan (2010:99) motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam maupun luar diri pribadi guru untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka hasil yang dicapai akan optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Caswa (2008) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru dengan kompetensi guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kaduhejo, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten.

4.2.4 Pengaruh pendidikan, pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif menunjukkan pendidikan yang diukur melalui 2 (dua) indikator yaitu tingkat pendidikan dan kesesuaian program secara umum dapat disimpulkan bahwa pendidikan dalam kategori sangat baik yaitu dilihat dari skor rata-rata pendidikan sebesar 88,27%.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Variabel pelatihan yang diukur melalui 3 (tiga) indikator yaitu lama pelatihan, tingkat pelatihan dan relevansi pelatihan secara umum dalam kategori cukup baik yaitu yaitu dilihat dari skor rata-rata pelatihan sebesar 53,33% yang termasuk kategori cukup baik. Untuk variabel motivasi kerja yang diukur melalui 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara umum termasuk dalam kategori tinggi dilihat dari skor rata-rata motivasi kerja guru sebesar 71,39%. Sedangkan kesimpulan yang dapat diambil dari kinerja guru ekonomi/akuntansi se-Kabupaten Kendal, sudah berada dalam kategori baik. Dilihat dari rata-rata kinerja guru yaitu 71,25% yang berarti kinerja guru dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukan ada pengaruh yang signifikan pendidikan, pelatihan, motiivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi. Hal tersebut dikarenakan pendidikan yang sangat baik, pelatihan yang cukup baik dan motivasi kerja guru yang tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukan koofisien determinasi simultan diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal secara simultan sebesar 88,9%, dengan demikian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru ekonmi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. sedangkan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

sisanya 11,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal didukung juga oleh teori, dimana pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi kinerjanya akan semakin baik. tingkat pendidikan guru sudah memenuhi kualifikasi standar minimal pendidikan untuk guru SMA, serta kesesuaian pendidikan yang ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang diampu dalam mengajar. Dengan tingkat pendidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pendidikan mengalami peningkatan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru ekonomi/akuntansi (Mulyasa,2009:139).

Pelatihan juga mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan analisis deskriptif persentase untuk variabel pelatihan dalam kategori cukup baik, artinya pelatihan yang diikuti guru sudah cukup baik, dan hal tersebut menyebabkan kinerja guru yang baik. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Mulyasa,2009:139).

Berdasarkan analisis deskripstif persentase termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru Ekonomi-Akuntansi SMA Se-kabupaten Kendal mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Menurut Hasibuan (2010:99) motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam maupun luar diri pribadi guru untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka hasil yang dicapai akan optimal.

Ha (hipotesis kerja) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. Hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru, yang artinya Ha diterima. Maka hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal diterima.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA se-Kabupaten kendal. Hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Caswa (2008). Penelitian Caswa tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru dengan kompetensi guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kaduhejo, Kabupaten Pandeglang, Profinsi Banten (http://www.jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11082933.pdf. Data diakses pada tanggal 22 Juli 2012).

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Ada pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal secara parsial sebesar 11,97%
2. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal secara parsial sebesar 13,39%
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal secara parsial 23,32%
4. Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal secara simultan sebesar 88,9%. sisanya 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru ekonomi akuntansi yang optimal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan antara lain:

(1) Berdasarkan hasil penelitian ini, masih terdapat guru yang belum memenuhi standar kualifikasi seorang pendidik yang telah ditetapkan pemerintah, hendaknya guru memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan pemerintah dengan meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan menyesuaikan program studi dengan mata pelajaran yang diampu.

(2) Guru perlu meningkatkan intensitas lama pelatihan dengan mengatur waktu luang untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerjanya, seperti mengikuti MGMP dan pelatihan-pelatihan lain yang dapat menunjang kinerja guru.

(3) Guru hendaknya pemperhatikan hubungan antar warga sekolah di dalam lingkungan sekolah, agar meningkatkan hubungan kasih sayang antar guru dan warga sekolah yang lain sehingga membuat guru merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya. selain itu guru juga harus lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang maksimal agar dapat diakui kinerjanya

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi SPSS. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro.

Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara

- - - -, 2009. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara

- - - - -. 2010. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Herabudin. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

http: // id.wikipedia.org/wiki/Kinerja diunduh pada 20 Mei 2012.

http: // id.wikipedia.org/wiki/pendidikan diunduh pada 20 Mei 2012.

http: // id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan diunduh pada 25 Mei 2012.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mulyasa, 2007. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.

---------- 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.

----------. 2011. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Rineka* Cipta.

Pedoman Portofolio 2009. http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20 Pedoman/BUKU_3_2009.pdf

Pedoman PPL Unnes tahun 2011

Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. http://www.presidenri.go.id/DokumenUU.php/104.pdf

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah. ftp://ftp.unm.ac.id/ *permendiknas-2007/Nomor%2013%20Tahun%202007%20dan%20 lampiran.pdf*

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru. http://luk.staff.ugm.ac.id/ atur/Permen16-2007KompetensiGuru.pdf

Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan http://presidenri.go.id/DokumenUU. php/104.pdf

Saondi. Ondi dan Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama

Sardiman, 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Grafindo Persada

Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Edisi Pertama.* Yogyakarta : BPFE

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana.2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito Bandung

Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Triyani, Apri(2009) "Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto"

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi aksara

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru.* Jakarta: Gaung Persada.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN OBSERVASI AWAL

DENGAN RESPONDEN GURU

1. Apakah pendidikan yang dimiliki bapak/ibu sudah sesuai dengan kebutuhan untuk mengajar?
2. Apakah Bapak/Ibu sering mengikuti program pelatihan dan aktif di MGMP?
3. Apakah Bapak/ibu nyaman dengan tempat bapak/ibu mengajar?
4. Apakah pendapatan bapak/ibu sebagai seorang pendidikk sudah mencukupi kebutuhan?
5. Apakah Ibu selalu datang tepat waktu ke sekolah?
6. Apakah bapak/ibu selalu membuat RPP? Bolehkah saya melihat RPP?
7. Buku panduan yang digunakan ada berapa?
8. Dalam mengajar metode yang digunakan apa?
9. Apakah saat di kelas siswa selalu aktif berinteraksi dengan guru?
10. Apakah pengalaman yang anda miliki mempermudah dalam melaksanakan tugas anda?

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 2

JAWABAN DARI HASIL OBSERVASI AWAL

Simpulan yang dapat diambil dari jawaban atas pertanyaan diatas adalah guru dalam menggunakan metode KBM hanya menggunakan ceramah, dikarenakan metode tersebut yang dianggap paling sesuai untuk digunakan. Selanjutnya dalam pembuatan RPP guru dalam mengerjakan kurang sempurna karena tidak sesuai dengan format RPP yang terbaru. Guru cenderung acuh tak acuh terhadap siswa, saat ada siswa yang kurang paham materi yang dijelaskan. Kemudian guru jarang mengkikuti program pelatihan karena sibuk deng tugas didalam sekolahan. Didalam observasi awal tersebut juga ada guru yang pendidikannya kurang sesuai standar yang ditetapkan pemerintah.

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 3

DAFTAR SEKOLAH YANG DIJADIKAN OBSERVASI AWAL

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SMA 1 BOJA	2
2	SMA 1 SINGOROJO	1
3	SMA 1 LIMBANGAN	1
4	SMA MUHAMMADIYAH 02 BOJA	1
5	SMA PGRI 4 BOJA	1

Lampiran 4

DAFTAR RESPONDEN UJI COBA INSTRUMEN

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA N 1 PEMALANG	2
2	SMA N 2 PEMALANG	2
3	SMA N 3 PEMALANG	4
4	SMA N 1 PETARUKAN	4

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 5

KISI-KISI ANGKET UJI COBA
"PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI-AKUNTANSI SMA NEGERI DAN SWASTA SE-KABUPATEN KENDAL"

Variabel	Indikator	Nomer butir soal	Jumlah soal
Pendidikan (X1)	1. Tingkat pendidikan	1, 2,3	3
	2. Kesesuaian program studi	4, 5	3
Pelatihan (X2)	1. Lama pelatihan	6, 7, 8	2
	2. Tingkat Pelatihan	9, 10,11, 12	4
	3. Relevansi pelatihan	13,14,15,16	4
Motivasi Kerja Guru (X3)	1. Kebutuhan Fisik	17,18	2
	2. Kebutuhan Rasa Aman	19,20	2
	3. Kebutuhan Kasih Sayang	21,22,23	3
	4. Kebutuhan Penghargaan	24,25	2
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	26,27	2
Kinerja Guru (Y)	8. Penyusunan rencana pembelajaran	28,29	2
	9. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar	30,31	2
	10. Penilaian prestasi belajar peserta didik	32,33	2
	11. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	34,35	2
	12. Pengembangan potensi	36,37	2
	13. Pemahaman wawasan	38,39	2
	14. Penguasaan bahan kajian	40,41	2

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Kepada Yth :
Bapak / Ibu Guru Ekonomi/Akuntansi
Di SMA Negeri dan SMA Swasta Se-Kabupaten Kendal

Dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Se-Kabupaten Kendal"**, saya mahasiswa jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang (UNNES) mohon bantuan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi uji coba instrumen ini.

Kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian, peneliti sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dan kerahasiaan yang berhubungan dengan pengisian kuesioner ini akan peneliti jaga. Untuk itu peneliti mohon dalam mengisi kuesioner ini dapat diisi dengan apa adanya dan jawaban Bapak/Ibu Guru akan bermanfaat bagi peneliti.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu Guru saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Rizalil Alfhan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 6

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

A. Identitas Responden

Asal Sekolah :

Nama Guru :

Jenis Kelamin : L / P

B. Petenjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah pernyataan-pernyataan secara teliti sebelum menjawab.
3. Untuk pertanyaan Pendidikan dan Pelatihan. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dinggap paling sesuai.
4. Untuk pernyataan Kinerja Guru dan motivasi kerja guru. Pilih salah satu jawaban secara benar sesuai dengan keadaan Anda dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang sesuai.

1. Alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor =5
2. Alternatif jawaban setuju (S) diberi skor =4
3. Alternatif jawaban ragu-ragu(R) diberi skor =3
4. Alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor =2
5. Alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor =1

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1. PENDIDIKAN (X1)

1. Jenjang Pendidikan formal yang terakhir Bapak / Ibu tempuh?
   a. S2 c. D3 e. D1
   b. S1 d. D2
2. Dengan tingkat pendidikan yang Bapak / Ibu peroleh, apakah selama ini mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan?
   a. Tidak pernah mengalami kesulitan
   b. Kadang-kadang mengalami kesulitan
   c. Cukup Sering mengalami kesulitan
   d. Sering mengalami kesulitan
   e. Sangat sering mengalami kesulitan
3. Apakah pendapat Bapak / Ibu tentang semakin tinggi pendidikan formal yang didapat akan semakin membantu Bapak / Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan?
   a. Sangat setuju d. Tidak setuju
   b. Setuju e. Sangat tidak setuju
   c. Kurang setuju
4. Apakah pekerjaan yang Bapak / Ibu tekuni sekarang sesuai dengan pendidikan terakhir anda?
   a. Sangat sesuai d. Tidak sesuai
   b. Sesuai e. Sangat tidak sesuai
   c. Kurang sesuai
5. Apakah pendidikan keterampilan yang Bapak / Ibu peroleh berguna dalam pekerjaan yang Bapak / Ibu lakukan?
   a. Sangat berguna d. Tidak berguna
   b. Berguna e. Sangat tidak berguna
   c. Kurang berguna
6. Apakah pendidikan terakhir Bapak / Ibu relevan di dalam tugas pekerjaan yang Bapak / Ibu lakukan?
   a. Sangat relevan d. Tidak relevan
   b. Relevan e. Sangat tidak relevan
   c. Kurang relevan

2. PELATIHAN (X2)

7. Berapa kali Bapak/Ibu mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir?
   a. ≥ 10 d. 1- 3
   b. 7 – 9 e. Tidak pernah
   c. 4 – 6
8. Berapa lama pelatihan yang pernah Bapak / Ibu ikuti?
   a. ≥ 161 jam atau ≥ 20 hari
   b. 81 – 160 jam atau 11 – 20 hari
   c. 30 – 80 jam atau 4 – 10 hari
   d. 8 – 29 jam atau 1 – 3 hari

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

e. Tidak pernah

9. Jika relevan, sampai tingkat mana pelatihan yang pernah Bapak/Ibu ikuti?
   a. Internasional
   b. Nasional
   c. Provinsi
   d. Kabupaten
   e. Tidak pernah9

10. Berapa jam kegiatan pelatihan tingkat nasional yang pernah Bapak/Ibu ikuti selama 3 tahun terakhir?
    a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
    b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
    c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
    d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
    e. Tidak pernah10
11. Berapa jam kegiatan pelatihan tingkat provinsi yang pernah Bapak/Ibu ikuti selama 3 tahun terakhir?11
    a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
    b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
    c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
    d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
    e. Tidak pernah
12. Berapa jam kegiatan pelatihan tingkat kabupaten yang pernah Bapak/Ibu ikuti selama 3 tahun terakhir?
    a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
    b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
    c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
    d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
    e. Tidak pernah12
13. Berapa jam Pelatihan yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
    a. ≥ 161 jam atau ≥ 20 hari
    b. 81 – 160 jam atau 11 – 20 hari
    c. 30 – 80 jam atau 4 – 10 hari
    d. 8 – 29 jam atau 1 – 3 hari
    e. Tidak pernah13
14. Berapa jam Pelatihan tingkat nasional yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
    b. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
    c. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
    d. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
    e. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
    f. Tidak pernah14

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

15. Berapa jam Pelatihan tingkat provinsi yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
    a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
    b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
    c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
    d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
    e. Tidak pernah15
16. Berapa jam Pelatihan tingkat kabupaten yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
    a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
    b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
    c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
    d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
    e. Tidak pernah

MOTIVASI KERJA GURU (X3)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
a.	**Kebutuhan Fisik**					
17	Gaji atau penghasilan yang diperoleh membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja.					
18	Fasilitas kerja yang disediakan oleh sekolah mendorong semangat kerja guru.					
b.	**Kebutuhan Rasa Aman**					
19	Selama bekerja Bapak/Ibu mendapat perlindungan dari perasaan takut, tertekan, dan cemas.					
20	Lingkungan disekitar sekolah dapat membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja.					
c.	**Kebutuhan Kasih Sayang**					
21	Keberadaan Bapak/Ibu guru					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	diterima/diakui baik oleh peserta didik, sesama pendidik, pemimpin dan masyarakat.					
22	Rekan kerja simpatik dan bersahabat kepada Bapak/Ibu.					
23	Kerjasama dengan guru lain dalam melaksanakan tugas membuat Bapak/Ibu lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik.					
d.	**Kebutuhan Penghargaan**					
24	Penghargaan atas prestasi kerja dari kepala sekolah mendorong Bapak/Ibu untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas.					
25	Kemampuan/kecakapan Bapak/Ibu juga mendapatkan pengakuan dari teman-teman sekerja.					
e.	**Kebutuhan Aktualisasi Diri**					
26	Bapak/Ibu berkeinginan dapat menguasai ketrampilan mengajar lebih berbasis Teknologi Informatika yang berguna untuk tugas-tugas bapak/ibu.					
27	Bapak/Ibu mempunyai keinginan dan peluang untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

5. KINERJA GURU (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
a.	**Penyusunan Rencana Pembelajaran**					
28	Bapak/Ibu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap kali pertemuan.					
29	Dalam penyusunan RPP, Bapak/Ibu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran.					
b.	**Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar**					
30	Dalam KBM, Bapak/Ibu menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.					
31	Bapak/Ibu harus mampu berinteraksi secara komunikatif dengan siswa dan mampu memotivasi siswa.					
c.	**Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik**					
32	Setiap kali pertemuan Bapak/Ibu mengadakan penilaian prestasi belajar siswa.					
33	Setiap penilaian prestasi belajar siswa, Bapak/Ibu menentukan/memilih soal yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.					
d.	**Pelaksanaan Tindak Lanjut hasil Penilaian Prestasi Belajar Siswa**					
34	Bapak/Ibu melaksanakan remedial untuk memperbaiki hasil ulangan					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	siswa yang belum mencapai KKM.					
35	Bapak/Ibu mengklasifikasikan kemampuan siswa setelah memperoleh hasil ulangan siswa.					
e.	**Pengembangan Potensi**					
36	Bapak/Ibu membuat modul/buku pelajaran untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.					
37	Bapak/Ibu melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) guna meningkatkan profesionalisme guru.					
f.	**Pemahaman Wawasan**					
38	Seorang guru wajib memahami visi dan misi pendidikan nasional.					
39	Sebagai seorang pendidik, bapak/Ibu memahami hubungan pendidikan dan pengajaran.					
g.	**Penguasaan Bahan Kajian Akademik**					
40	Sebelum mengajar, Bapak/Ibu mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa.					
41	Penguasaan Bapak/Ibu mengenai bahan kajian akademik sesuai dengan mata diklat yang diampu.					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 7

DAFTAR TABULASI VALIDITAS

No	VARIABEL PENDIDIKAN								VARIABEL PELATIHAN										
	Responden	s1	s2	s3	s4	s5	s6	Jumlah	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	Jumlah
1	R1	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	31
2	R2	4	5	4	5	5	4	27	3	3	4	4	5	5	4	4	2	2	36
3	R3	4	4	5	4	5	4	26	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	17
4	R4	4	4	4	4	5	5	26	2	3	3	3	1	1	4	3	3	3	26
5	R5	4	5	4	5	5	4	27	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	23
6	R6	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	26
7	R7	4	4	4	4	4	3	23	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	20
8	R8	4	5	4	5	5	4	27	3	3	2	3	1	1	4	3	2	2	24
9	R9	4	4	4	5	5	4	26	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	21
10	R10	4	4	4	5	5	4	26	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	20
11	R11	4	4	4	4	4	4	24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
12	R12	5	5	4	4	5	5	28	3	5	5	4	4	4	2	2	3	3	35

No	Responden	VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU												VARIABEL KINERJA GURU														
		s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24	s25	s26	s27	∑	s28	s29	s30	s31	s32	s33	s34	s35	s36	s37	s38	s39	s40	s41	∑
1	R1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	50	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	66
2	R2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	49	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	62
3	R3	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	43	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	57
4	R4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	50	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	64
5	R5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	47	4	5	4	5	5	4	3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
6	R6	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	44	4	5	4	4	4	5	5								

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

7	R7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	50
8	R8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
9	R9	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	58
10	R10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
11	R11	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52
12	R12	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	52	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	65

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 8

Rekap validitas

Variabel Pendidikan

No	Pendidikan	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
1	VAR00001	12	0.576	0.656	0.021	Valid
2	VAR00002	12	0.576	0.776	0.000	Valid
3	VAR00003	12	0.576	0.662	0.019	Valid
4	VAR00004	12	0.576	0.223	0.424	Tidak Valid
5	VAR00005	12	0.576	0.676	0.040	Valid
6	VAR00006	12	0.576	0.721	0.008	Valid

Validitas pelatihan

No	Pelatihan	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
7	VAR00001	12	0.576	0.659	0.020	Valid
8	VAR00002	12	0.576	0.681	0.015	Valid
9	VAR00003	12	0.576	0.789	0.002	Valid
10	VAR00004	12	0.576	0.508	0.092	Tidak valid
11	VAR00005	12	0.576	0.653	0.021	Valid
12	VAR00006	12	0.576	0.702	0.011	Valid
13	VAR00007	12	0.576	0.874	0.000	Valid
14	VAR00008	12	0.576	0.286	0.367	Tidak valid
15	VAR00009	12	0.576	0.630	0.028	Valid
16	VAR00010	12	0.576	0.655	0.002	Valid

Variabel motivasi kerja guru

No	Motivasi	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
17	VAR00001	12	0.576	0.671	0.006	Valid
18	VAR00002	12	0.576	0.809	0.001	Valid
19	VAR00003	12	0.576	0.857	0.000	Valid
20	VAR00004	12	0.576	0.607	0.017	Valid
21	VAR00005	12	0.576	0.723	0.008	Valid
22	VAR00006	12	0.576	0.837	0.001	Valid
23	VAR00007	12	0.576	0.347	0.205	Tidak Valid
24	VAR00008	12	0.576	0.809	0.001	Valid
25	VAR00009	12	0.576	0.615	0.033	Valid

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

26	VAR00010	12	0.576	0.694	0.012	Valid
27	VAR00011	12	0.576	0.607	0.017	Valid

Variabel kinerj guru

No	kinerja guru	N	r_{tabel}	r_{hitung}	sig. (2 tailed)	Kategori
28	VAR00001	12	0.576	0.585	0.046	Valid
29	VAR00002	12	0.576	0.784	0.001	Valid
30	VAR00003	12	0.576	0.625	0.030	Valid
31	VAR00004	12	0.576	0.692	0.004	Valid
32	VAR00005	12	0.576	0.694	0.012	Valid
33	VAR00006	12	0.576	0.772	0.003	Valid
34	VAR00007	12	0.576	0.579	0.045	Valid
35	VAR00008	12	0.576	0.857	0.000	Valid
36	VAR00009	12	0.576	0.911	0.000	Valid
37	VAR00010	12	0.576	0.784	0.003	Valid
38	VAR00011	12	0.576	0.703	0.011	Valid
39	VAR00012	12	0.576	0.810	0.001	Valid
40	VAR00013	12	0.576	0.661	0.019	Valid
41	VAR00014	12	0.576	0.857	0.000	Valid

Lampiran 9

Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	*Cronbach Alpha* yang disyaratkan	Kesimpulan
1.	Pendidikan	0.688	> 0,60	Reliabel
2.	Pelatihan	0.820	> 0.60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja Guru	0.825	> 0,60	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0.849	> 0,60	Reliabel

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 10

DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN

Nama Sekolah	Jumlah Guru Ekonomi/Akuntansi
1. SMA Muhammadiyah 2 Boja	2
2. SMA Negeri 1 Boja	3
3. SMA Negeri 1 Cepiring	2
4. SMA Negeri 1 Kaliwungu	3
5. SMA Negeri 1 Kendal	3
6. SMA Negeri 1 Patean	1
7. SMA Negeri 1 Pegandon	2
8. SMA Negeri 1 Rowosari	3
9. SMA Negeri 1 Singorojo	2
10. SMA Negeri 1 Sukorejo	3
11. SMA Negeri 1 Weleri	3
12. SMA Negeri 2 Kendal	2
13. SMA Negeri 2 Sukorejo	2
14. SMA Negeri 1 Gemuh	2
15. SMA PGRI 04 Boja	2
16. SMA PGRI 1 Kendal	2
17. SMA Rifa'iyah Rowosari	1
18. SMA Muhammadiyah 4 Kendal	1
19. SMA NU 03 Muallimin Weleri	1
Jumlah	40

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampitan 11

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN

"PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI-AKUNTANSI SMA NEGERI DAN SWASTA SE-KABUPATEN KENDAL"

Variabel	Indikator	Nomer butir soal	Jumlah soal
Pendidikan (X1)	1. Tingkat pendidikan	1, 2,3	3
	2. Kesesuaian program studi	4, 5	3
Pelatihan (X2)	1. Lama pelatihan	6, 7,	2
	2. Tingkat Pelatihan	8, 9, 10	4
	3. Relevansi pelatihan	11, 12, 13	4
Motivasi Kerja Guru (X3)	1. Kebutuhan Fisik	14,15	2
	2. Kebutuhan Rasa Aman	16,17	2
	3. Kebutuhan Kasih Sayang	18,19	2
	4. Kebutuhan Penghargaan	20,21	2
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	22,23	2
Kinerja Guru (Y)	1. Penyusunan rencana pembelajaran	24,25	2
	2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar	26,27	2
	3. Penilaian prestasi belajar peserta didik	28,29	2
	4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	30,31	2
	5. Pengembangan potensi	32,33	2
	6. Pemahaman wawasan	34,35	2
	7. Penguasaan bahan kajian	36,37	2

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 12

ANGKET PENELITIAN

C. Identitas Responden

Asal Sekolah :

Nama Guru :

Jenis Kelamin : L / P

D. Petenjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah pernyataan-pernyataan secara teliti sebelum menjawab.
3. Untuk pertanyaan Pendidikan dan Pelatihan. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dinggap paling sesuai.
4. Untuk pernyataan Kinerja Guru dan motivasi kerja guru. Pilih salah satu jawaban secara benar sesuai dengan keadaan Anda dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang sesuai.
   1. Alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor =5
   2. Alternatif jawaban setuju (S) diberi skor =4
   3. Alternatif jawaban ragu-ragu(R) diberi skor =3
   4. Alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor =2
   5. Alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor =1

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1. PENDIDIKAN (X1)

1. Jenjang Pendidikan formal yang terakhir Bapak / Ibu tempuh?
   a. S2 c. D3 e. D1
   b. S1 d. D2
2. Dengan tingkat pendidikan yang Bapak / Ibu peroleh, apakah selama ini mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan?
   a. Tidak pernah mengalami kesulitan
   b. Kadang-kadang mengalami kesulitan
   c. Cukup Sering mengalami kesulitan
   d. Sering mengalami kesulitan
   e. Sangat sering mengalami kesulitan
3. Apakah pendapat Bapak / Ibu tentang semakin tinggi pendidikan formal yang didapat akan semakin membantu Bapak / Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan?
   a. Sangat setuju d. Tidak setuju
   b. Setuju e. Sangat tidak setuju
   c. Kurang setuju
4. Apakah pekerjaan yang Bapak / Ibu tekuni sekarang sesuai dengan pendidikan terakhir anda?
   a. Sangat sesuai d. Tidak sesuai
   b. Sesuai e. Sangat tidak sesuai
   c. Kurang sesuai
5. Apakah pendidikan terakhir Bapak / Ibu relevan di dalam tugas pekerjaan yang Bapak / Ibu lakukan?
   a. Sangat relevan d. Tidak relevan
   b. Relevan e. Sangat tidak relevan
   c. Kurang relevan

2. PELATIHAN (X2)

6. Berapa kali Bapak/Ibu mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir?
   a. ≥ 10 d. 1- 3
   b. 7 – 9 e. Tidak pernah
   c. 4 – 6
7. Berapa lama pelatihan yang pernah Bapak / Ibu ikuti?
   a. ≥ 161 jam atau ≥ 20 hari
   b. 81 – 160 jam atau 11 – 20 hari
   c. 30 – 80 jam atau 4 – 10 hari
   d. 8 – 29 jam atau 1 – 3 hari
   e. Tidak pernah

8. Jika relevan, sampai tingkat mana pelatihan yang pernah Bapak/Ibu ikuti?
   a. Internasional
   b. Nasional
   c. Provinsi
   d. Kabupaten
   e. Tidak pernah

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

9. Berapa jam kegiatan pelatihan tingkat provinsi yang pernah Bapak/Ibu ikuti selama 3 tahun terakhir?
   a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
   b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
   c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
   d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
   e. Tidak pernah
10. Berapa jam kegiatan pelatihan tingkat kabupaten yang pernah Bapak/Ibu ikuti selama 3 tahun terakhir?
   a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
   b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
   c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
   d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
   e. Tidak pernah
11. Berapa jam Pelatihan yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
   a. ≥ 161 jam atau ≥ 20 hari
   b. 81 – 160 jam atau 11 – 20 hari
   c. 30 – 80 jam atau 4 – 10 hari
   d. 8 – 29 jam atau 1 – 3 hari
   e. Tidak pernah13
12. Berapa jam Pelatihan tingkat provinsi yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
   a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
   b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
   c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
   d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
   e. Tidak pernah15
13. Berapa jam Pelatihan tingkat kabupaten yang relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak / Ibu sebagai guru?
   a. ≥ 60 jam atau ≥ 8 hari
   b. 48 – 59 jam atau 6 – 7 hari
   c. 36 – 59 jam atau 4 – 5 hari
   d. 8 – 35 jam atau 1 – 3 hari
   e. Tidak pernah

MOTIVASI KERJA GURU (X3)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
f.	**Kebutuhan Fisik**					
14	Gaji atau penghasilan yang diperoleh membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja.					
15	Fasilitas kerja yang disediakan oleh					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	sekolah mendorong semangat kerja guru.					
g.	**Kebutuhan Rasa Aman**					
16	Selama bekerja Bapak/Ibu mendapat perlindungan dari perasaan takut, tertekan, dan cemas.					
17	Lingkungan disekitar sekolah dapat membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja.					
h.	**Kebutuhan Kasih Sayang**					
18	Keberadaan Bapak/Ibu guru diterima/diakui baik oleh peserta didik, sesama pendidik, pemimpin dan masyarakat.					
19	Rekan kerja simpatik dan bersahabat kepada Bapak/Ibu.					
i.	**Kebutuhan Penghargaan**					
20	Penghargaan atas prestasi kerja dari kepala sekolah mendorong Bapak/Ibu untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas.					
21	Kemampuan/kecakapan Bapak/Ibu juga mendapatkan pengakuan dari teman-teman sekerja.					
j.	**Kebutuhan Aktualisasi Diri**					
22	Bapak/Ibu berkeinginan dapat menguasai ketrampilan mengajar lebih berbasis Teknologi Informatika yang berguna untuk tugas-tugas bapak/ibu.					
23	Bapak/Ibu mempunyai keinginan dan peluang untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

c. **KINERJA GURU** (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
h.	**Penyusunan Rencana Pembelajaran**					
24	Bapak/Ibu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap kali pertemuan.					
25	Dalam penyusunan RPP, Bapak/Ibu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran.					
i.	**Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar**					
26	Dalam KBM, Bapak/Ibu menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.					
27	Bapak/Ibu harus mampu berinteraksi secara komunikatif dengan siswa dan mampu memotivasi siswa.					
j.	**Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik**					
28	Setiap kali pertemuan Bapak/Ibu mengadakan penilaian prestasi belajar siswa.					
29	Setiap penilaian prestasi belajar siswa, Bapak/Ibu menentukan/memilih soal yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.					
k.	**Pelaksanaan Tindak Lanjut hasil Penilaian Prestasi Belajar Siswa**					
30	Bapak/Ibu melaksanakan remedial untuk memperbaiki hasil ulangan siswa yang belum mencapai KKM.					
31	Bapak/Ibu mengklasifikasikan kemampuan siswa setelah					

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	memperoleh hasil ulangan siswa.					
l.	**Pengembangan Potensi**					
32	Bapak/Ibu membuat modul/buku pelajaran untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.					
33	Bapak/Ibu melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) guna meningkatkan profesionalisme guru.					
m.	**Pemahaman Wawasan**					
34	Seorang guru wajib memahami visi dan misi pendidikan nasional.					
35	Sebagai seorang pendidik, bapak/Ibu memahami hubungan pendidikan dan pengajaran.					
n.	**Penguasaan Bahan Kajian Akademik**					
36	Sebelum mengajar, Bapak/Ibu mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa.					
37	Penguasaan Bapak/Ibu mengenai bahan kajian akademik sesuai dengan mata diklat yang diampu.					

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 13

DAFTAR DESKRIPTIF PERSENTASE PER VARIABEL

No	Responden	PENDIDIKAN								PELATIHAN										
		1	2	3	4	5	Jumlah	%	kategori	6	7	8	9	10	11	12	13	jumlah	%	Kategori
1	R1	4	5	4	5	4	22	88	ST	3	3	3	3	4	3	2	3	24	60	S
2	R2	5	5	5	5	5	25	100	ST	4	4	4	5	3	4	3	3	30	75	T
3	R3	5	4	2	4	5	20	80	T	3	2	2	1	2	2	1	2	15	37,5	R
4	R4	4	4	4	5	4	21	84	ST	2	3	1	3	2	4	3	2	20	50	S
5	R5	4	5	5	5	5	24	96	ST	3	4	4	2	4	4	2	4	27	67,5	T
6	R6	3	4	3	4	3	17	68	T	2	1	2	1	1	2	2	1	12	30	SR
7	R7	5	5	5	4	5	24	96	ST	2	4	3	5	5	4	5	5	33	82,5	T
8	R8	4	4	5	4	4	21	84	ST	3	3	3	1	4	3	2	3	22	55	S
9	R9	4	4	5	5	4	22	88	ST	2	3	4	2	2	4	3	3	23	57,5	S
10	R10	4	4	5	3	4	20	80	T	3	2	3	2	2	3	2	2	19	47,5	R
11	R11	4	4	5	4	5	22	88	ST	3	1	1	3	3	2	2	3	18	45	R
12	R12	4	2	3	4	5	18	72	T	1	2	2	1	1	2	1	2	12	30	SR
13	R13	4	5	4	4	4	21	84	ST	2	3	3	3	2	2	3	2	20	50	R
14	R14	5	5	4	5	5	24	96	ST	5	3	5	2	3	4	4	4	30	75	T
15	R15	4	5	4	5	5	23	92	ST	2	3	3	5	2	3	5	2	25	62,5	S
16	R16	4	5	5	5	4	23	92	ST	3	4	3	5	3	4	4	3	29	72,5	T
17	R17	4	5	4	5	5	23	92	ST	4	3	3	4	3	2	3	4	26	65	S
18	R18	4	4	5	5	5	23	92	ST	4	2	5	2	3	3	4	3	26	65	S
19	R19	5	5	5	4	4	23	92	ST	3	4	3	5	3	4	5	3	30	75	T
20	R20	4	4	5	5	4	22	88	ST	3	3	3	2	5	3	2	5	26	65	S
21	R21	4	4	3	4	4	19	76	T	2	2	1	2	2	2	2	2	15	37,5	R
22	R22	4	5	5	5	5	24	96	ST	3	4	2	1	5	4	1	5	25		
23	R23	4	4	5	5	5	23	92	ST	3	3	2	3	4	3	3	4	25		

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

24	R24	4	4	5	4	4	21	84	ST	2	2	3	3	1	3	3	1	18	45	R
25	R25	4	4	4	4	4	20	80	T	2	3	2	2	3	2	3	3	20	50	R
26	R26	4	4	3	3	4	18	72	T	2	2	1	1	2	2	1	2	13	32,5	SR
27	R27	4	4	3	4	5	20	80	T	2	2	2	3	2	2	2	2	17	42,5	R
28	R28	5	5	4	5	5	24	96	ST	3	3	3	3	3	3	2	3	23	57,5	S
29	R29	4	4	4	3	3	18	72	T	1	1	3	1	1	3	1	2	13	32,5	SR
30	R30	4	5	4	4	4	21	84	ST	1	2	1	1	2	2	1	1	11	27,5	SR
31	R31	4	5	5	5	5	24	96	ST	3	3	4	2	3	5	5	2	27	67,5	S
32	R32	4	5	5	5	4	23	92	ST	3	2	3	5	3	2	2	3	23	57,5	S
33	R33	5	4	4	4	5	22	88	ST	3	3	3	3	2	3	3	2	22	55	S
34	R34	2	3	3	3	4	15	60	S	2	1	2	1	2	1	1	2	12	30	SR
35	R35	4	4	4	5	3	20	80	T	2	1	3	2	3	2	2	1	16	40	R
36	R36	4	4	5	5	5	23	92	ST	3	3	4	2	2	4	3	3	24	60	S
37	R37	4	3	4	5	5	21	84	ST	4	3	4	2	2	2	3	2	22	55	S
38	R38	4	4	5	4	4	21	84	ST	2	3	3	3	2	3	3	2	21	52,5	S
39	R39	4	5	4	4	5	22	88	ST	3	3	3	3	2	3	3	2	22	55	S
40	R40	5	4	4	5	4	22	88	ST	2	3	2	1	4	3	1	4	20	50	R
							859	85,9	ST									856	53,33	T

MOTIVASI KERJA GURU													KINERJA GURU																
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	∑	%	Kategori	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	∑	%	Kategori
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	38	76	T	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	51	72,85714	T
5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	41	82	T	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	62	88,57143	ST
4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	33	66	S	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	49	70	T
3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	34	68	T	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	49	70	T
5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	44	88	ST	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	50	84,28571	ST
2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	30	60	S	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3							

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	42	84	ST	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	61	87,14286	ST
3	3	2	3	3	4	5	5	3	4	35	70	T	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	49	70	T
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35	70	T	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	49	70	T
3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	31	62	S	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	47	67,14286	S
3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	34	68	T	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	49	70	T
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26	52	S	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	46	65,71429	ST
4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	34	68	T	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	48	68,57143	T
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	90	ST	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	61	87,14286	ST
3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	36	72	T	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	53	75,71429	T
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	80	T	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	58	82,85714	T
4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	39	78	T	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	57	81,42857	T
4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	37	74	T	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	54	77,14286	T
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39	78	T	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	56	80	T
4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	37	74	T	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	56	80	T
3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30	60	S	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	46	65,71429	S
3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	42	84	ST	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58	82,85714	T
4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	39	78	T	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	57	81,42857	T
2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	33	66	S	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	48	68,57143	T
4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	31	62	S	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	48	68,57143	T
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	29	58	S	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	44	62,85714	S
4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	32	64	S	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	46	65,71429	S
4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	42	84	ST	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	60	85,71429	ST
3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	32	64	S	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	46	65,71429	S
3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	30	60	S	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	48	68,57143	T
4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	46	92	ST	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60	85,71429	ST
3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	41	82	T	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	56	80	T
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76	T	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	50	71,42857	T
2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	26	52	S	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	34	68	T	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3							

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36	72	T	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	55	78,57143	T
5	4	4	4	2	4	5	4	3	3	38	76	T	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	51	72,85714	T
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35	70	T	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	52	74,28571	T
4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	36	72	T	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	55	78,57143	T
4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	38	76	T	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	53	75,71429	T
										1438	72	T															2081	74,32143	T

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 14

Daftar tabulasi per indikator

NO	responden	PENDIDIKAN										
		I-1						I-2				
		1	2	3	Jumlah	%	Kategori	4	5	jumlah	%	Kategori
1	R1	4	5	4	13	86,66667	SB	5	4	9	90	SB
2	R2	5	5	5	15	100	SB	5	5	10	100	SB
3	R3	5	4	2	11	73,33333	B	4	5	9	90	SB
4	R4	4	4	4	12	80	B	5	4	9	90	SB
5	R5	4	5	5	14	93,33333	SB	5	5	10	100	SB
6	R6	3	4	3	10	66,66667	CB	4	3	7	70	B
7	R7	5	5	5	15	100	SB	4	5	9	90	SB
8	R8	4	4	5	13	86,66667	SB	4	4	8	80	SB
9	R9	4	4	5	13	86,66667	SB	5	4	9	90	SB
10	R10	4	4	5	13	86,66667	SB	3	4	7	70	B
11	R11	4	4	5	13	86,66667	SB	4	5	9	90	SB
12	R12	4	2	3	9	60	B	4	5	9	90	SB
13	R13	4	5	4	13	86,66667	SB	4	4	8	80	B
14	R14	5	5	4	14	93,33333	SB	5	5	10	100	SB
15	R15	4	5	4	13	86,66667	SB	5	5	10	100	SB
16	R16	4	5	5	14	93,33333	SB	5	4	9	90	SB
17	R17	4	5	4	13	86,66667	SB	5	5	10	100	SB
18	R18	4	4	5	13	86,66667	SB	5	5	10	100	SB
19	R19	5	5	5	15	100	SB	4	4	8	80	B
20	R20	4	4	5	13	86,66667	SB	5	4	9	90	SB
21	R21	4	4	3	11	73,33333	B	4	4	8	80	B

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

22	R22	4	5	5	14	93,33333	SB	5	5	10	100	SB
23	R23	4	4	5	13	86,66667	SB	5	5	10	100	SB
24	R24	4	4	5	13	86,66667	SB	4	4	8	80	B
25	R25	4	4	4	12	80	B	4	4	8	80	B
26	R26	4	4	3	11	73,33333	B	3	4	7	70	B
27	R27	4	4	3	11	73,33333	B	4	5	9	90	SB
28	R28	5	5	4	14	93,33333	SB	5	5	10	100	SB
29	R29	4	4	4	12	80	B	3	3	6	60	CB
30	R30	4	5	4	13	86,66667	SB	4	4	8	80	SB
31	R31	4	5	5	14	93,33333	SB	5	5	10	100	SB
32	R32	4	5	5	14	93,33333	SB	5	4	9	90	SB
33	R33	5	4	4	13	86,66667	SB	4	5	9	90	SB
34	R34	2	3	3	8	53,33333	CB	3	4	7	70	B
35	R35	4	4	4	12	80	B	5	3	8	80	B
36	R36	4	4	5	13	86,66667	SB	5	5	10	100	SB
37	R37	4	3	4	11	73,33333	B	5	5	10	100	SB
38	R38	4	4	5	13	86,66667	SB	4	4	8	80	SB
39	R39	4	5	4	13	86,66667	SB	4	5	9	90	SB
40	R40	5	4	4	13	86,66667	SB	5	4	9	90	SB
					507	84,5	SB			352	88	

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

PELATIHAN																
I-1					I-2						I-3					
6	7	jumlah	%	kategori	8	9	10	jumlah	%	kategori	11	12	13	jumlah	%	kategori
3	3	6	60	CB	3	3	4	10	66,66667	CB	3	2	3	8	53,33333	CB
4	4	8	80	B	4	5	3	12	80	B	4	3	3	10	66,66667	CB
3	2	5	50	KB	2	1	2	5	33,33333	TB	2	1	2	5	33,33333	TB
2	3	5	50	KB	1	3	2	6	40	KB	4	3	2	9	60	CB
3	4	7	70	B	4	2	4	10	66,66667	CB	4	2	4	10	66,66667	CB
2	1	3	30	TB	2	1	1	4	26,66667	TB	2	2	1	5	33,33333	TB
2	4	6	60	CB	3	5	5	13	86,66667	SB	4	5	5	14	93,33333	SB
3	3	6	60	CB	3	1	4	8	53,33333	CB	3	2	3	8	53,33333	CB
2	3	5	50	KB	4	2	2	8	53,33333	CB	4	3	3	10	66,66667	CB
3	2	5	50	KB	3	2	2	7	46,66667	KB	3	2	2	7	46,66667	KB
3	1	4	40	KB	1	3	3	7	46,66667	KB	2	2	3	7	46,66667	KB
1	2	3	30	TB	2	1	1	4	26,66667	TB	2	1	2	5	33,33333	TB
2	3	5	50	KB	3	3	2	8	53,33333	CB	2	3	2	7	46,66667	KB
5	3	8	80	B	5	2	3	10	66,66667	CB	4	4	4	12	80	B
2	3	5	50	KB	3	5	2	10	66,66667	CB	3	5	2	10	66,66667	CB
3	4	7	70	B	3	5	3	11	73,33333	B	4	4	3	11	73,33333	B
4	3	7	70	B	3	4	3	10	66,66667	CB	2	3	4	9	60	CB
4	2	6	60	CB	5	2	3	10	66,66667	CB	3	4	3	10	66,66667	CB
3	4	7	70	B	3	5	3	11	73,33333	B	4	5	3	12	80	B
3	3	6	60	CB	3	2	5	10	66,66667	CB	3	2	5	10	66,66667	CB
2	2	4	40	KB	1	2	2	5	33,33333	TB	2	2	2	6	40	KB
3	4	7	70	B	2	1	5	8	53,33333	TB	4	1	5	10	66,66667	CB
3	3	6	60	CB	2	3	4	9	60	TB	3	3	4	10	66,66667	CB
2	2	4	40	KB	3	3	1	7	46,66667	KB	3	3	1	7	46,66667	KB
2	3	5	50	KB	2	2	3	7	46,66667	KB	2	3	3	8	53,33333	
2	2	4	40	KB	1	1	2	4	26,66667	TB	2	1	2	5	33,33333	

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

2	2	4	40	KB	2	3	2	7	46,66667	KB	2	2	2	6	40	KB
3	3	6	60	CB	3	3	3	9	60	CB	3	2	3	8	53,33333	CB
1	1	2	20	TB	3	1	1	5	33,33333	TB	3	1	2	6	40	KB
1	2	3	30	TB	1	1	2	4	26,66667	TB	2	1	1	4	26,66667	TB
3	3	6	60	CB	4	2	3	9	60	CB	5	5	2	12	80	B
3	2	5	50	KB	3	5	3	11	73,33333	B	2	2	3	7	46,66667	KB
3	3	6	60	CB	3	3	2	8	53,33333	CB	3	3	2	8	53,33333	CB
2	1	3	30	TB	2	1	2	5	33,33333	TB	1	1	2	4	26,66667	TB
2	1	3	30	TB	3	2	3	8	53,33333	CB	2	2	1	5	33,33333	TB
3	3	6	60	CB	4	2	2	8	53,33333	CB	4	3	3	10	66,66667	CB
4	3	7	70	B	4	2	2	8	53,33333	CB	2	3	2	7	46,66667	KB
2	3	5	50	KB	3	3	2	8	53,33333	CB	3	3	2	8	53,33333	CB
3	3	6	60	CB	3	3	2	8	53,33333	CB	3	3	2	8	53,33333	CB
2	3	5	50	KB	2	1	4	7	46,66667	KB	3	1	4	8	53,33333	CB
		211	52,75					319	53,16667					326	54,33333	

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

MOTIVASI KERJA GURU																									
I-1					I-2					I-3					I-4						I-5				
14	15	jumlah	%	Kategori	16	17	jumlah	%	kategori	18	19	jumlah	%	kategori	20	21	jumlah	%	kategori	22	23	jumlah	%	kategori
4	4	8	80	T	5	4	9	90	ST	3	3	6	60	S	3	4	7	70	T	4	4	8	80	T
5	4	9	90	ST	3	5	8	80	T	3	5	8	80	T	3	4	7	70	T	5	4	9	90	ST
4	3	7	70	T	4	3	7	70	T	2	3	5	50	R	4	3	7	70	T	4	3	7	70	T
3	4	7	70	T	2	3	5	50	R	3	4	7	70	T	4	4	8	80	T	4	3	7	70	T
5	5	10	##	ST	3	4	7	70	T	5	5	10	100	ST	4	5	9	90	ST	3	5	8	80	T
2	4	6	60	S	3	4	7	70	T	3	2	5	50	R	3	3	6	60	S	3	3	6	60	S
4	3	7	70	T	4	5	9	90	ST	4	5	9	90	ST	4	4	8	80	T	5	4	9	90	ST
3	3	6	60	S	2	3	5	50	R	3	4	7	70	T	5	5	10	100	ST	3	4	7	70	T
3	4	7	70	T	3	4	7	70	T	3	4	7	70	T	4	4	8	80	T	3	3	6	60	ST
3	3	6	60	S	4	3	7	70	T	2	3	5	50	R	4	3	7	70	T	3	3	6	60	ST
3	3	6	60	S	3	3	6	60	S	3	4	7	70	T	5	3	8	80	T	3	4	7	70	T
3	2	5	50	R	3	2	5	50	R	3	3	6	60	S	2	3	5	50	R	2	3	5	50	R
4	3	7	70	T	4	3	7	70	T	2	4	6	60	S	3	4	7	70	T	4	3	7	70	T
4	5	9	90	ST	5	4	9	90	ST	5	4	9	90	ST	5	5	10	100	ST	4	4	8	80	T
3	3	6	60	S	3	3	6	60	S	3	4	7	70	T	5	4	9	90	ST	5	3	8	80	T
3	4	7	70	T	4	4	8	80	T	5	4	9	90	ST	4	4	8	80	T	4	4	8	80	T
4	3	7	70	T	4	4	8	80	T	5	4	9	90	ST	3	5	8	80	T	4	3	7	70	T
4	4	8	80	T	3	5	8	80	T	3	4	7	70	T	5	3	8	80	T	3	3	6	60	S
5	4	9	90	ST	4	4	8	80	T	4	4	8	80	T	4	3	7	70	T	3	4	7	70	T
4	4	8	80	T	3	4	7	70	T	5	3	8	80	T	4	3	7	70	T	4	3	7	70	T
3	3	6	60	S	2	3	5	50	R	3	3	6	60	S	2	3	5	50	R	4	4	8	80	T
3	4	7	70	T	4	5	9	90	ST	5	3	8	80	T	5	5	10	100	ST	4	4	8	80	T
4	4	8	80	T	4	5	9	90	ST	3	3	6	60	S	4	5	9	90	ST	3	4	7	70	T
2	4	6	60	S	4	4	8	80	T	2	3	5	50	R	4	4	8	80	T	2	4	6	60	S
4	3	7	70	T	3	4	7	70	T	2	2	4	40	R	4	3	7	70						
4	2	6	60	S	3	3	6	60	S	3	3	6	60	S	3	3	6	60						

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4	3	7	70	T	4	3	7	70	T	2	4	6	60	S	4	3	7	70	T	2	3	5	50	R
4	4	8	80	T	4	3	7	70	T	5	4	9	90	ST	5	4	9	90	ST	4	5	9	90	ST
3	4	7	70	T	3	3	6	60	S	4	2	6	60	S	4	3	7	70	T	2	4	6	60	S
3	1	4	40	R	3	3	6	60	S	3	4	7	70	T	3	3	6	60	S	4	3	7	70	T
4	5	9	90	ST	3	5	8	80	T	5	5	10	100	ST	5	4	9	90	ST	5	5	10	##	ST
3	4	7	70	T	3	5	8	80	T	5	4	9	90	ST	4	5	9	90	ST	4	4	8	80	T
4	4	8	80	T	3	3	6	60	S	4	4	8	80	T	4	4	8	80	T	4	4	8	80	T
2	2	4	40	R	4	2	6	60	S	3	2	5	50	R	2	3	5	50	R	2	4	6	60	S
3	4	7	70	T	4	4	8	80	T	2	4	6	60	S	3	3	6	60	S	4	3	7	70	T
4	3	7	70	T	4	4	8	80	T	4	3	7	70	T	4	3	7	70	T	3	4	7	70	T
5	4	9	90	ST	4	4	8	80	T	2	4	6	60	S	5	4	9	90	ST	3	3	6	60	S
4	3	7	70	T	4	3	7	70	T	3	4	7	70	T	4	4	8	80	T	3	3	6	60	S
4	3	7	70	T	3	3	6	60	S	4	4	8	80	T	5	4	9	90	ST	3	3	6	60	S
4	4	8	80	T	4	4	8	80	T	4	5	9	90	ST	4	3	7	70	T	4	2	6	60	S
		284	71				286	72				283	71				305	76				280	70	T

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

KINERJA GURU																																			
I-1					I-2					I-3					I-4					I-5					I-6					I-7				
24	25	∑	%	Kat	26	27	∑	%	kat	28	29	∑	%	kat	30	31	∑	%	kat	32	33	∑	%	kat	34	35	∑	%	kat	36	37	∑	%	kategori
4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B
3	5	8	80	B	5	5	10	100	SB	5	5	10	100	SB	5	5	10	100	SB	5	4	9	90	SB	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B
4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB	4	3	7	70	B
4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	4	5	9	90	SB	4	5	9	90	SB	4	5	9	90	SB	5	4	9	90	SB
3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB	3	2	5	50	KB
5	4	9	90	SB	4	5	9	90	SB	5	4	9	90	SB	4	5	9	90	SB	4	5	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB
3	4	7	70	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B
4	3	7	70	B	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB
3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB	4	4	8	80	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	4	3	7	70	B
5	5	10	##	SB	4	5	9	90	SB	4	4	8	80	B	5	5	10	100	SB	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	4	5	9	90	SB
4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B
3	3	6	60	CB	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	5	4	9	90	SB	5	4	9	90	SB	5	4	9	90	SB
4	4	8	80	B	5	4	9	90	SB	4	3	7	70	B	5	4	9	90	SB	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B
3	4	7	70	B	5	4	9	90	SB	5	3	8	80	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B
4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	5	5	10	100	SB	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B
2	3	5	50	KB	3	4	7	70	B	5	4	9	90	SB	4	5	9	90	SB	5	4	9	90	SB	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB	4	4	8	80	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB
4	3	7	70	B	4	5	9	90	SB	5	4	9	90	SB	4	5	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B
4	4	8	80	B	4	5	9	90	SB	5	4	9	90	SB	5	3	8	80	B	4	4	8	80	B	4									
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	4									

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B
2	3	5	50	KB	3	4	7	70	B	2	4	6	60	CB	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	3	3	6	60	CB	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB
4	4	8	80	B	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	5	9	90	SB	5	4	9	90	SB	4	5	9	90	SB
3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	4	3	7	70	B
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B	3	3	6	60	CB
4	4	8	80	B	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	5	5	10	100	SB	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B
4	4	8	80	B	4	5	9	90	SB	3	3	6	60	CB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	5	4	9	90	SB	5	3	8	80	B
4	3	7	70	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	4	3	7	70	B	3	4	7	70	B
2	3	5	50	KB	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	4	3	7	70	B	3	3	6	60	CB
3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	3	3	6	60	CB	3	3	6	60	CB	3	4	7	70	B	3	4	7	70	B
3	3	6	60	CB	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	5	4	9	90	SB	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B
2	4	6	60	CB	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	3	2	5	50	KB
3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	3	3	6	60	CB	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B
3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	4	3	7	70	B	5	4	9	90	SB	4	4	8	80	B	4	5	9	90	SB	4	3	7	70	B
4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	4	8	80	B	3	4	7	70	B	4	3	7	70	B	4	4	8	80	B	4	4	8	80	B
		278	70				309	77				303	76				312	78				303	76				291	73				285	71	

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 15

REKAP DESKRIPTIF PERSENTASE

Tabel 4.1 Deskriptif Persentase Variabel Pendidikan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	72,5%	29	Sangat baik
2	69% - 84%	25%	10	Baik
3	53% - 68%	2,5%	1	Cukup baik
4	37% - 52%	0%	0	Kurang baik
5	20%-36%	0%	0	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	70%	28	Sangat baik
2	69% - 84%	25%	10	Baik
3	53% - 68%	5%	2	Cukup baik
4	37% - 52%	0%	0	Kurang baik
5	20%-36%	0%	0	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Tabel 4.3 Kesesuaian program studi

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	72,5%	29	Sangat baik
2	69% - 84%	25%	10	Baik
3	53% - 68%	2,5%	1	Cukup baik
4	37% - 52%	0%	0	Kurang baik
5	20%-36%	0%	0	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.2 Deskriptif Persentase Variabel Pelatihan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	0%	0	Sangat Baik
2	69% - 84%	15%	6	Baik
3	53% - 68%	45%	18	Cukup Baik
4	37% - 52%	25%	10	Kurang Baik
5	20%-36%	15%	6	Sangat Kurang Baik
Jumlah		100,00%	40	

Tabel 4.5 Lama Pelatihan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	0%	0	Sangat baik
2	69% - 84%	20%	8	Baik
3	53% - 68%	27,5%	11	Cukup baik
4	37% - 52%	37,5%	15	Kurang baik
5	20%-36%	15%	6	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Tabel 4.6 Tingkat Pelatihan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	2,5%	1	Sangat baik
2	69% - 84%	10%	4	Baik
3	53% - 68%	45%	18	Cukup baik
4	37% - 52%	17,5%	7	Kurang baik
5	20%-36%	25%	10	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data Diolah, 2012

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.7 Relevansi

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	2,5%	1	Sangat baik
2	69% - 84%	10%	4	Baik
3	53% - 68%	47,5%	19	Cukup baik
4	37% - 52%	22,5%	9	Kurang baik
5	20%-36%	17,5%	7	Tidak baik
Jumlah		100,00%	40	

Tabel 4.8 Distribusi variabel motivasi kerja guru

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15%	6	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	55%	22	Tinggi
3	53% - 68%	30%	12	Sedang
4	37% - 52%	0%	0	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.9 Kebutuhan fisik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15%	6	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	57,5%	23	Tinggi
3	53% - 68%	20%	8	Sedang
4	37% - 52%	7,5%	3	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.10 Kebutuhan Rasa Aman

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	12,5%	5	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	57,5%	23	Tinggi
3	53% - 68%	20%	8	Sedang
4	37% - 52%	10%	4	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100	40	

Tabel 4.11 Kebutuhan Kasih Sayang

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	22,5%	9	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	37,5%	15	Tinggi
3	53% - 68%	25%	10	Sedang
4	37% - 52%	15%	6	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.12 Kebutuhan Penghargaan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	27,5%	11	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	55%	22	Tinggi
3	53% - 68%	10%	4	Sedang
4	37% - 52%	7,5%	3	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100	40	

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.13 Kebutuhan Aktualisasi Diri

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15%	6	Sangat Tinggi
2	69% - 84%	52,5%	21	Tinggi
3	53% - 68%	25%	10	Sedang
4	37% - 52%	7,5%	3	Rendah
5	20%-36%	0%	0	Sangat Rendah
Jumlah		100%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.14 Deskriptif statistik variabel kinerja guru

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	17,5%	7	Sangat baik
2	69% - 84%	62,5%	25	Baik
3	53% - 68%	20%	8	Cukup
4	37% - 52%	0%	0	Kurang
5	20%-36%	0%	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.15 Penyusunan Rencana Pembelajaran

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	5	2	Sangat baik
2	69% - 84%	55	22	Baik
3	53% - 68%	32,5	13	Cukup
4	37% - 52%	7,5	3	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.16 Tabel Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	30	12	Sangat baik
2	69% - 84%	65	26	Baik
3	53% - 68%	5	2	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.17 Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	12,5	5	Sangat baik
2	69% - 84%	77,5	31	Baik
3	53% - 68%	10	4	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.18 Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	30	12	Sangat baik
2	69% - 84%	50	20	Baik
3	53% - 68%	20	8	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tabel 4.19 Pengembangan Potensi

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	20	8	Sangat baik
2	69% - 84%	65	26	Baik
3	53% - 68%	15	6	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Sumber: Data penelitian yang diolah, tahun 2012

Tabel 4.20 Pemahaman Wawasan

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	15	6	Sangat baik
2	69% - 84%	60	24	Baik
3	53% - 68%	25	10	Cukup
4	37% - 52%	0	0	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Tabel 4.21 Penguasaan Bahan Kajian Akademik

No.	Interval persentase (%)	Persentase	F	Kategori
1	85% - 100%	10	4	Sangat baik
2	69% - 84%	65	26	Baik
3	53% - 68%	20	8	Cukup
4	37% - 52%	5	2	Kurang
5	20%-36%	0	0	Tidak Baik
Jumlah		100,00%	40	

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Lampiran 16

OUTPUT SPSS VALIDITAS, RELIABILITAS, UJI PRASYARAT, UJI ASUMSI KLASIK, ANALISIS REGRESI BERGANDA, UJI HIPOTESIS

Variabel pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.688	.648	6

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
VAR00001	Pearson Correlation	1	.076	.400	.000	.258	.564	.656*
	Sig. (2-tailed)		.815	.198	1.000	.418	.056	.021
	N	12	12	12	12	12	12	12
VAR00002	Pearson Correlation	.076	1	-.378	.169	.098	.213	.685**
	Sig. (2-tailed)	.815		.226	.599	.763	.506	.001
	N	12	12	12	12	12	1	
VAR00003	Pearson Correlation	.400	-.378	1	.000	.258	.18	

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	Sig. (2-tailed)	.198	.226		1.000	.418	.559	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12
VAR00004	Pearson Correlation	.000	.169	.000	1	.486*	-.140	.577
	Sig. (2-tailed)	1.000	.599	1.000		.075	.664	.049
	N	12	12	12	12	12	12	12
VAR00005	Pearson Correlation	.258	.098	.258	.577*	1	.243	.721**
	Sig. (2-tailed)	.418	.763	.418	.049		.448	.008
	N	12	12	12	12	12	12	12
VAR00006	Pearson Correlation	.564	.213	.188	-.140	.243	1	.662*
	Sig. (2-tailed)	.056	.506	.559	.664	.448		.019
	N	12	12	12	12	12	12	12
VAR00007	Pearson Correlation	.656*	.413	.364	.489	.721**	.662*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.182	.244	.107	.008	.019	
	N	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Variabel pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.817	10

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	Pearson Correlation	1	.722*	.674*	.614*	.038	.111	.325	.406	.225	.225	.659*
	Sig. (2-tailed)		.008	.016	.034	.906	.731	.303	.190	.481	.481	.020
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00002	Pearson Correlation	.726**	1	.776**	.458	.160	.242	.148	.204	.365	.365	.681*
	Sig. (2-tailed)	.008		.003	.134	.618	.449	.647	.525	.243	.243	.015
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00003	Pearson Correlation	.674*	.776**	1	.747**	.455	.533	.199	.308	.361	.361	.874**

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	Sig. (2-tailed)	.016	.003		.005	.137	.074	.535	.330	.249	.249	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00004	Pearson Correlation	.614*	.458	.747**	1	.533	.502	.318	.379	.088	.088	.508
	Sig. (2-tailed)	.034	.134	.005		.075	.096	.313	.224	.785	.785	.092
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00005	Pearson Correlation	.038	.160	.455	.533	1	.958**	.155	.340	-.147	-.147	.789
	Sig. (2-tailed)	.906	.618	.137	.075		.000	.631	.279	.649	.649	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00006	Pearson Correlation	.111	.242	.533	.502	.958**	1	.201	.367	-.125	-.125	.630
	Sig. (2-tailed)	.731	.449	.074	.096	.000		.531	.240	.698	.698	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00007	Pearson Correlation	.325	.148	.199	.318	.155	.201	1	.945**	-.115	-.115	.653

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	Sig. (2-tailed)	.303	.647	.535	.313	.631	.531		.000	.722	.722	.021
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00008	Pearson Correlation	.406	.204	.308	.379	.340	.367	.945**	1	-.118	-.118	.286
	Sig. (2-tailed)	.190	.525	.330	.224	.279	.240	.000		.715	.715	.367
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00009	Pearson Correlation	.225	.365	.361	.088	-.147	-.125	-.115	-.118	1	1.000**	.702
	Sig. (2-tailed)	.481	.243	.249	.785	.649	.698	.722	.715		.000	0.11
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00010	Pearson Correlation	.225	.365	.361	.088	-.147	-.125	-.115	-.118	1.000**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.481	.243	.249	.785	.649	.698	.722	.715	.000		.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00011	Pearson Correlation	.659*	.681*	.874**	.789**	.653*	.702*	.508	.630*	.286	.286	1

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	Sig. (2-tailed)	.020	.015	.000	.002	.021	.011	.092	.028	.367	.367	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Variabel motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.817	11

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00001	Pearson Correlation	1	.380	-.079	-.270	.542	.233	.465	.380	.270	.542	-.270	0,671
	Sig. (2-tailed)		.224	.807	.397	.069	.466	.128	.224	.397	.069	.397	.006
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

VAR00002	Pearson Correlation	.380	1	.343	-.146	.471	.789**	.588*	1.000**	.366	.471	-.146	.809**
	Sig. (2-tailed)	.224		.275	.650	.123	.002	.044	.000	.242	.123	.650	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00003	Pearson Correlation	-.079	.343	1	.213	.343	.368	.490	.343	.426	.086	.213	0,857
	Sig. (2-tailed)	.807	.275		.506	.275	.239	.106	.275	.167	.791	.506	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00004	Pearson Correlation	-.270	-.146	.213	1	-.146	.196	-.313	-.146	.091	.073	1.000**	.607
	Sig. (2-tailed)	.397	.650	.506		.650	.541	.321	.650	.779	.821	.000	.017
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00005	Pearson Correlation	.542	.471	.343	-.146	1	.410	.420	.471	.366	.824**	-.146	.723**
	Sig. (2-tailed)	.069	.123	.275	.650		.185	.174	.123	.242	.001	.650	.008
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00006	Pearson Correlation	.233	.789**	.368	.196	.410	1	.406	.789**	.746**	.410	.196	.837**
	Sig. (2-tailed)	.466	.002	.239	.541	.185		.190	.002	.005	.185	.541	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00007	Pearson Correlation	.465	.588*	.490	-.313	.420	.406	1	.588*	.313	.252	-.313	.625*
	Sig. (2-tailed)	.128	.044	.106	.321	.174	.190		.044				

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00008	Pearson Correlation	.380	1.000**	.343	-.146	.471	.789**	.588*	1	.366	.471	-.146	.809**
	Sig. (2-tailed)	.224	.000	.275	.650	.123	.002	.044		.242	.123	.650	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00009	Pearson Correlation	.270	.366	.426	.091	.366	.746**	.313	.366	1	.146	.091	.615*
	Sig. (2-tailed)	.397	.242	.167	.779	.242	.005	.321	.242		.650	.779	.033
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00010	Pearson Correlation	.542	.471	.086	.073	.824**	.410	.252	.471	.146	1	.073	.694*
	Sig. (2-tailed)	.069	.123	.791	.821	.001	.185	.429	.123	.650		.821	.012
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00011	Pearson Correlation	-.270	-.146	.213	1.000**	-.146	.196	-.313	-.146	.091	.073	1	.607
	Sig. (2-tailed)	.397	.650	.506	.000	.650	.541	.321	.650	.779	.821		.017
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00012	Pearson Correlation	.544	.809**	.527	.166	.723**	.837**	.625*	.809**	.615*	.694*	.166	1
	Sig. (2-tailed)	.068	.001	.078	.607	.008	.001	.030	.001	.033	.012	.607	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Variabel kinerja guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.841	14

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
VAR00001	Pearson Correlation	1	.076	.400	.000	.258	.564	.465	.217	.158	.539	.542	.408	.155	.217	.585*
	Sig. (2-tailed)		.815	.198	1.000	.418	.056	.128	.498	.624	.070	.069	.188	.631	.498	.046
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00002	Pearson Correlation	.076	1	-.378	.169	.098	.213	-.059	.287	.478	.255	.041	.242	.527	.287	.784
	Sig. (2-tailed)	.815		.226	.599	.763	.506	.857	.366	.116	.424	.899	.448	.078	.366	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00003	Pearson Correlation	.400	-.378	1	.000	.258	.188	.155	.217	-.316	.135	-.108	.408	-.155	.217	.223
	Sig. (2-tailed)	.198	.226		1.000	.418	.559	.631	.498	.317	.676	.737	.188	.631	.498	.424
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00004	Pearson Correlation	.000	.169	.000	1	.577*	-.140	-.115	.485	.000	.000	.243	.130	-.115	.485	.692
	Sig. (2-tailed)	1.000	.599	1.000		.049	.664	.721	.110	1.000	1.000	.448	.687	.721		

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00005	Pearson Correlation	.258	.098	.258	.577*	1	.243	.200	.700*	.408	.174	.420	.676*	.067	.700*	.694*
	Sig. (2-tailed)	.418	.763	.418	.049		.448	.533	.011	.188	.588	.174	.016	.837	.011	.012
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00006	Pearson Correlation	.564	.213	.188	-.140	.243	1	.631*	.509	.297	-.127	.713**	.602*	.728**	.509	.772**
	Sig. (2-tailed)	.056	.506	.559	.664	.448		.028	.091	.348	.695	.009	.039	.007	.091	.003
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00007	Pearson Correlation	.465	-.059	.155	-.115	.200	.631*	1	.252	.000	-.313	.588*	.135	.440	.252	.347
	Sig. (2-tailed)	.128	.857	.631	.721	.533	.028		.429	1.000	.321	.044	.675	.152	.429	.205
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00008	Pearson Correlation	.217	.287	.217	.485	.700*	.509	.252	1	.343	-.146	.471	.789**	.588*	1.000**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.498	.366	.498	.110	.011	.091	.429		.275	.650	.123	.002	.044	.000	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00009	Pearson Correlation	.158	.478	-.316	.000	.408	.297	.000	.343	1	.213	.343	.368	.490	.343	.911
	Sig. (2-tailed)	.624	.116	.317	1.000	.188	.348	1.000	.275		.506	.275	.239	.106	.275	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00010	Pearson Correlation	.539	.255	.135	.000	.174	-.127	-.313	-.146	.213	1	-.146	.196	-.313	-.146	.784
	Sig. (2-tailed)	.070	.424	.676	1.000	.588	.695	.321	.650	.506		.650	.541	.321	.650	.003
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00011	Pearson Correlation	.542	.041	-.108	.243	.420	.713**	.588*	.471	.343	-.146	1	.410	.420	.471	.703*
	Sig. (2-tailed)	.069	.899	.737	.448	.174	.009	.044	.123	.275	.650		.185	.174	.123	.011
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

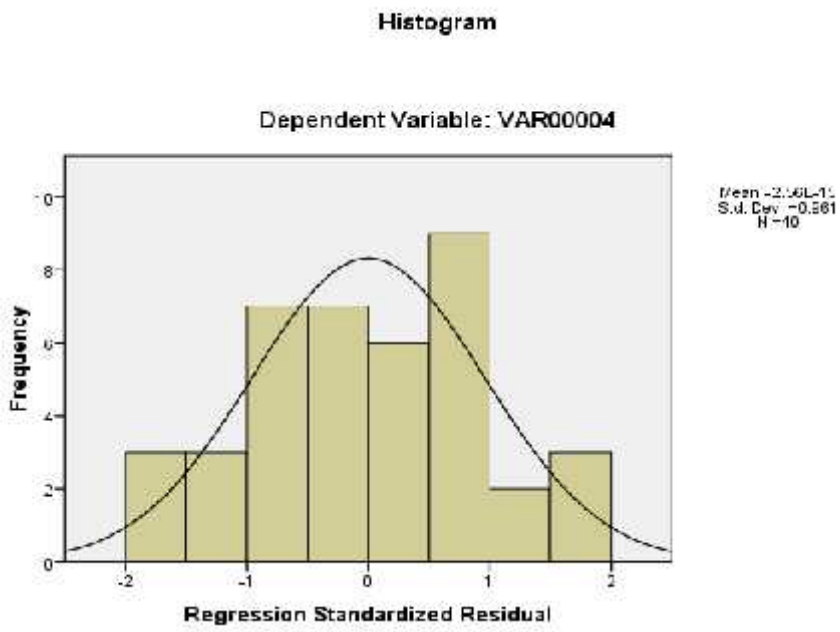
VAR00012	Pearson Correlation	.408	.242	.408	.130	.676*	.602*	.135	.789**	.368	.196	.410	1	.406	.789**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.188	.448	.188	.687	.016	.039	.675	.002	.239	.541	.185		.190	.002	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00013	Pearson Correlation	.155	.527	-.155	-.115	.067	.728**	.440	.588*	.490	-.313	.420	.406	1	.588*	.661*
	Sig. (2-tailed)	.631	.078	.631	.721	.837	.007	.152	.044	.106	.321	.174	.190		.044	.019
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00014	Pearson Correlation	.217	.287	.217	.485	.700*	.509	.252	1.000**	.343	-.146	.471	.789**	.588*	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.498	.366	.498	.110	.011	.091	.429	.000	.275	.650	.123	.002	.044		.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VAR00015	Pearson Correlation	.585*	.406	.206	.318	.694*	.772**	.490	.857**	.513	.085	.703*	.810**	.661*	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.190	.522	.313	.012	.003	.106	.000	.088	.792	.011	.001	.019	.000	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Created with nitro PDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

1. Uji Normalitas



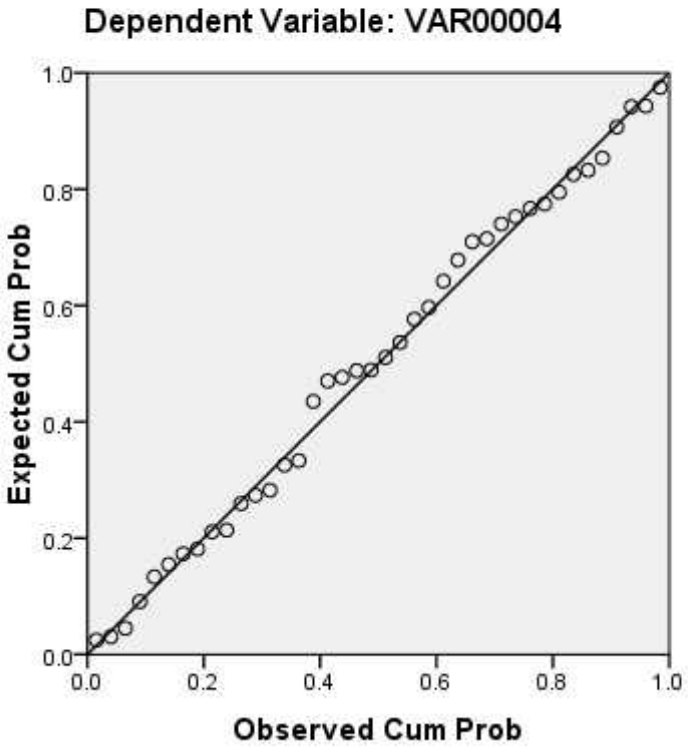
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73815922
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.051
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.437
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

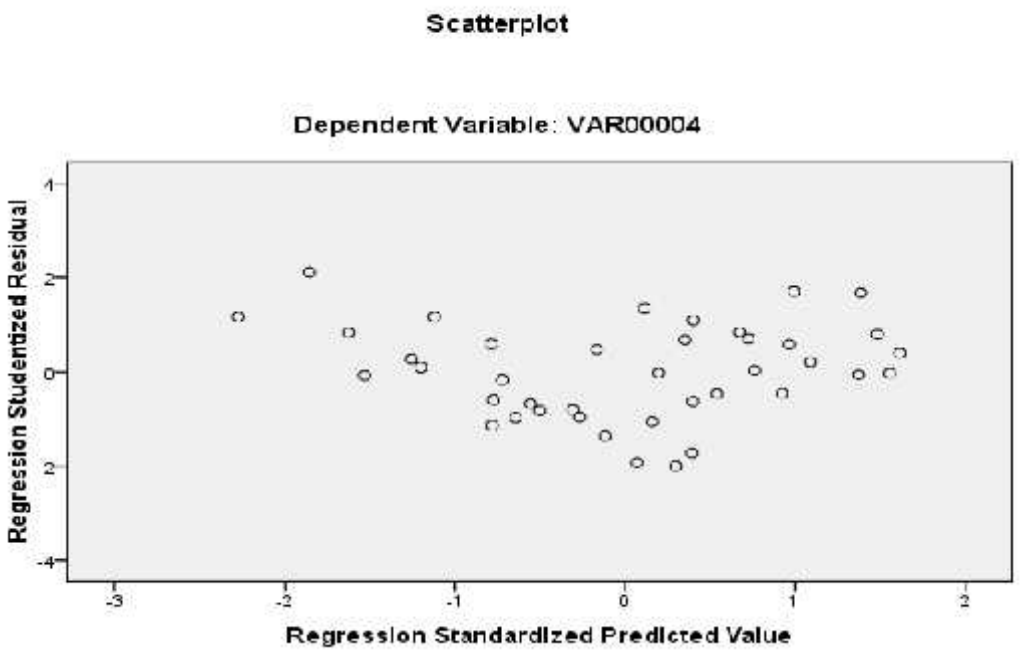
2. Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.165	3.971		3.567	.001					
	VAR00001	.718	.324	.290	2.215	.033	.907	.346	.118	.166	6.033
	VAR00002	.254	.107	.272	2.363	.024	.890	.366	.126	.215	4.660
	VAR00003	.474	.143	.428	3.307	.002	.920	.483	.176	.169	5.900

a. Dependent Variable: VAR00004

3. Uji Heterokesdastisitas



Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

UJI GLETSJER

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.596E-15	3.971		.000	1.000		
	VAR00001	.000	.324	.000	.000	1.000	.166	6.033
	VAR00002	.000	.107	.000	.000	1.000	.215	4.660
	VAR00003	.000	.143	.000	.000	1.000	.169	5.900

a. Dependent Variable: AbsUt

4. Regresi Linier Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948[a]	.898	.889	1.80913

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00004

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.148	3	345.716	105.628	.000[a]
	Residual	117.827	36	3.273		
	Total	1154.975	39			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00004

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.165	3.971		3.567	.001					
	VAR00001	.718	.324	.290	2.215	.033	.907	.346	.118	.166	6.033
	VAR00002	.254	.107	.272	2.363	.024	.890	.366	.126	.215	4.660
	VAR00003	.474	.143	.428	3.307	.002	.920	.483	.176	.169	5.900

a. Dependent Variable: VAR00004

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional