



**PENGARUH KOMPETENSI KEPROFESIONALAN
GURU, DISIPLIN KERJA, SARANA DAN
PRASARANA MELALUI MOTIVASI KERJA GURU
SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 PEMALANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**Tieka Prawoto
NIM 7101415353**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Senin

Tanggal : 2 September 2019

Megetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi




Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.
NIP 198201302009121005

Pembimbing,



Dr. Muhsin, M.Si.
NIP 195411011980031002

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 18 September 2019

Penguji I



Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.
NIP 198010142005011001

Penguji II



Tusyanah, S.Pd., M.Pd.
NIP 198308012015042003

Penguji III



Dr. H. Muhsin, M.Si.
NIP 195411011980031002



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tieka Prawoto
NIM : 7101415353
Tempat, Tanggal Lahir: Pemalang, 22 Januari 1997
Alamat : Jalan Sindoro Dalam Rt 04/Rw. 021
Kelurahan Mulyoharjo, Kecamatan Pemalang
Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah.

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan 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 dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 September 2019



Tieka Prawoto
NIM 7101415353

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Yakinlah pada setiap kekuatan doa dan
kekuatan yang ada pada diri sendiri.

(Tiika Prawoto, 2019)

Persembahan

1. Untuk pahlawan dalam hidup bapak Marwoto dan mama Suratmi seta kakak Nadya Prawoto dan kedua adikku Astri Prawoto dan Lulu Prawoto yang telah bekerja keras dan selalu mendukung degan doa tulus serta semangat yang tak pernah redup.
2. Para dewan guru dan dosen yang telah berjasa mendidik dan membimbing
3. Almamaterku UNNES

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru, Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana melalui Motivasi Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pemalang”. Dalam rangka untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) untuk mendapatkan pencapaian berupa gelar sarjana di Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan berbagai bimbingan, dukungan serta bantuan dari pihak-pihak terkait, maka dengan segenap rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan jenjang pendidikan starata satu di Universitas Negeri Semarang
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi penulis.
3. Ahmad Nurkhin S.Pd., M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memeberikan izin penelitian skripsi kepada penulis.
4. Dr. H. Muhsin, M.Si. Dosen pembimbing dan selaku dosen penguji III yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan sampai dengan terselesaikannya penelitian ini.

-
5. Dra. Nanik Suryani, M.Pd. Dosen wali yang senantiasa memberikan arahan, motivasi, dan saran.
 6. Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji I yang telah memberikan saran dalam skripsi ini sehingga dapat lebih baik.
 7. Tusyanah, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran terhadap skripsi ini sehingga dapat lebih baik.
 8. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan segenap ilmu bermanfaat untuk penulis.
 9. Bapak Marwoto dan mama Suratmi yang selalu menyemangati dan mendoakan tanpa henti, saudara kandung Nadya Prawoto, Astri Prawoto dan Lulu Prawoto yang selalu membangkitkan semangat.
 10. Alfi Suhasti, rekan sahabat PAP B 2015, KKN Desa Munjungagung 2015, PPL SMK Cut Nya' Dien 2015, rekan casual s2 Banquet, rekan pemalangan yang tercinta dan saling menyemangati.
 11. Novian Anditya yang selalu meluangkan waktu pendengar keluh kesah dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

Semarang, 2 September 2019



Ticka Prawoto

SARI

Prawoto, Tieka. 2019. “*Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru, Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana melalui Motivasi Kerja Guru sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pemalang*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. H. Muhsin, M.Si.

Kata Kunci : Kompetensi Keprofesionalan, Disiplin, Sarana Prasarana Sekolah, Motivasi, Kinerja.

Tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, untuk membentuk generasi unggul dan berdaya saing dalam era global. Dalam mencapai keberhasilan pendidikan diperlukan tenaga pendidik yang baik dalam kerjanya. Kinerja akan meningkat dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari individu sendiri ataupun faktor lain. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kompetensi keprofesionalan, disiplin, sarana prasarana terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah seluruh guru sebanyak 107 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deksiptif dan analisis *structural equation modelling* atau SEM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh disiplin terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan tidak signifikan, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan, pengaruh disiplin terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan, pengaruh disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Kesimpulan penelitian ini adalah disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi keprofesionalan guru, sarana prasarana dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kompetensi keprofesionalan tidak signifikan terhadap motivasi, disiplin dan sarana prasarana signifikan terhadap motivasi, motivasi berhasil memediasi disiplin dan sarana prasarana tetapi tidak dengan kompetensi keprofesionalan guru. Saran yang diberikan untuk penelitian ini meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan kependidikan, ketegasan, pemberian reward, dan pemenuhan sarana prasarana sekolah.

ABSTRACT

Prawoto, Tiekka. 2019. *"The Influence of Teacher Professional Competence, Work Discipline, Facility and Infrastructure Through Teacher Work Motivation as an Mediasi Variable Toward the Performance of Teacher in SMK Negeri 1 Pemalang"*. Final Project. Departement Of Economics Education. Faculty Of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor Dr. H. Muhsin, M.Si.

Keywords: Professional Competence, Discipline, Facility and Infrastructure, Motivation, Teacher Performance.

The aims of education are to educate the life of the nation, to form superior and competitive generation in the global era. In achieving educational success, it requires good teaching staffs in their performance. Performance will increase by being influenced by several factors, both from the individual himself or other factors. The purpose of this study was to determine professional competence, discipline, infrastructure and the performance of teacher through motivation.

This study belongs to quantitative research. The sampling technique used was saturated sample with a total of 107 teachers. Data collection methods used in this study were documentation and questionnaire. The data analysis methods used were descriptive analysis and structural equation modelling or SEM analysis.

The results of this study showed that the influence of teacher professional competence toward teacher performance had a positive and significant influence, the influence of discipline on teacher performance had a positive and not significant influence, the influence of infrastructure on teacher performance had a positive and significant influence, the influence of motivation on teacher performance had a positive and significant influence, the influence of competence teacher professionalism on motivation has a positive and insignificant influence, the influence of discipline on motivation has a positive and significant influence, the influence of infrastructure on motivation has a positive and significant influence, the influence of teacher professional competence on teacher performance through motivation had a positive and insignificant influence, the influence of discipline on teacher performance through motivation had a positive and significant influence, the influence of infrastructure on teacher performance through motivation had a positive and significant influence.

The conclusion of this study is that discipline does not have a significant influence on teacher performance. Professional competence, infrastructure and motivation has a positive influence on teacher performance, professional competence is not significant on motivation, discipline and infrastructure have a significant influence on motivation, motivation successfully mediates discipline and infrastructure but not with teacher professionalism/competence. Suggestions given for this study is that the school should improve educational activities and educational training, assertiveness, giving rewards, and fulfill the infrastructure of the school.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Cakupan Masalah	13
1.4. Rumusan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Kegunaan Penelitian.....	16
1.7. Orisinalitas Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20

	Halaman
2.1. <i>Grand Theory</i>	21
2.2. Kajian Teori Variabel Penelitian.....	21
2.2.1. Pengertian Kinerja	21
2.2.2. Kinerja Guru	22
2.2.3. Peran Guru	22
2.2.4. Faktor-Faktor Kinerja Guru.....	23
2.2.5. Indikator Kinerja Guru	25
2.3. Konsep Kompetensi Keprofesionalan Guru.....	26
2.3.1. Pengertian Keprofesionalan	26
2.3.2. Karakteristik Kompetensi Keprofesionalan Guru	28
2.3.3. Standar Kompetensi Guru.....	28
2.3.3.1. Standar Kompetensi Pedagogik Guru	29
2.3.3.2. Standar Kompetensi Kepribadian.....	32
2.3.3.3. Standar Kompetensi Sosial Guru	33
2.3.3.4. Standar Kompetensi Profesional	33
2.3.4. Indikator Kompetensi Keprofesionalan.....	34
2.4. Konsep Disiplin Kerja.....	35
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	35
2.4.2. Macam Disiplin Kerja.....	37
2.4.3. Pendekatan Disiplin Kerja	38

	Halaman
2.4.4. Tujuan Disiplin Kerja	39
2.4.5. Indikator Disiplin Kerja.....	40
2.5. Konsep Sarana dan Prasarana	42
2.5.1. Pengertian Sarana Dan Prasarana	42
2.5.2. Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana.....	43
2.5.3. Indikator Sarana Dan Prasarana	44
2.6. Konsep Motivasi	45
2.6.1. Pengertian Motivasi	45
2.6.2. Teori-Teori Motivasi	47
2.6.2.1. <i>Cognitive Theory of Motivation</i>	47
2.6.2.2. <i>Achievement Theory</i>	47
2.6.2.3. Teori Hierarki Kebutuhan	48
2.6.2.4. Teori X Dan Y	49
2.6.3. Jenis Motivasi	50
2.6.4. Metode Motivasi.....	50
2.6.5. Indikator Motivasi	50
2.7. Kajian Penelitian Terdahulu.....	52
2.8. Kerangka Berfikir.....	57
2.8.1. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Kinerja Guru	58
2.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	58
2.8.3. Pengaruh Sarana dan Prasarana	

	Halaman
terhadap Kinerja Guru	59
2.8.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru	61
2.8.5. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Motivasi	61
2.8.6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi.....	62
2.8.7. Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Motivasi.....	62
2.8.8. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Kinerja melalui Motivasi	63
2.8.9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi	64
2.8.10. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi	64
2.9. Hipotesis Penelitian.....	67
BAB III METODE PENELITIAN	69
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	69
3.1.1. Jenis Penelitian.....	69
3.1.2. Desain Penelitian	70
3.2. Populasi, Sample Dan Teknik Pengumpulan Sampel	70
3.3. Variabel Penelitian	72
3.3.1. Variabel Dependen.....	73
3.3.2. Variabel Independen	73
3.3.3. Variabel Mediasi	76

	Halaman
3.4. Metode Pengumpulan Data	79
3.4.1. Kuesioner	81
3.4.2. Dokumentasi	81
3.5. Uji Instrumen Penelitian	83
3.5.1. Uji Validitas Instrumen	83
3.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen	84
3.6. Analisis Deskriptif Persentase.....	88
3.7. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	90
3.7.1. Model Pengukuran	91
3.7.1.1. Uji Validitas Konstruk.....	91
3.7.1.2. Uji Reliabilitas.....	92
3.7.2. Model Struktural	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	93
4.1. Hasil Penelitian	93
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	93
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	93
4.2.1. Deskripsi Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru.....	93
4.2.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	95
4.2.3. Deskripsi Variabel Sarana dan Prasarana	99
4.2.4. Deskripsi Variabel Motivasi	100
4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja	103

	Halaman
4.3. Model <i>Partial Least Square</i>	103
4.3.1. Uji <i>Outer Model</i>	105
4.3.2. Uji <i>Inner Model</i>	110
4.2. Uji Hipotesis	116
4.3. Pembahasan	123
BAB V PENUTUP	140
5.1. Simpulan	140
5.2. Saran	141
DAFTAR PUSTAKA	144

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Rekapitulasi Data Guru SMK Negeri 1 Pemalang.....	8
Tabel 1.2. Rekap Sarana dan Prasarana	10
Tabel 1.3. Rekapitulasi Riwayat Diklat	11
Tabel 1.4. Rekapitulasi Hasil Ujian Nasional	12
Tabel 2.1. Penelitain Terdahulu	52
Tabel 3.1. Identitas Diri Responden.....	71
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	71
Tabel 3.3. Penilaian Jawaban Responden	80
Tabel 3.4. Skala <i>Likert</i> Penelitian	81
Tabel 3.5. Validitas Variabel Keprofesionalan Guru.....	83
Tabel 3.6. Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	85
Tabel 3.7. Validitas Variabel Sarana dan Prasarana	86
Tabel 3.8. Validitas Variabel Motivasi	86
Tabel 3.9. Validitas Variabel Kinerja	87
Tabel 3.10. Uji Reliabilitas Instrumen	88
Tabel 3.11. Deskriptif Presentase Variabel.....	90
Tabel 3.12. Parameter <i>Outer Model</i>	92
Tabel 4.1. Hasil Ananlisis Deskriptif	
Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru	94
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Keprofesionalan Guru.....	94
Tabel 4.3. Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru	95

Halaman

Tabel 4.4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	96
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	97
Tabel 4.6. Deskripsi Indikator Variabel Disiplin Kerja	98
Tabel 4.7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Sarana dan Prasarana	99
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Sarana dan Prasarana	99
Tabel 4.9. Deskripsi Indikator Variabel Sarana dan Prasarana.....	100
Tabel 4.10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....	10
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	102
Tabel 4.12. Deskripsi Indikator Variabel Motivasi.....	103
Tabel 4.13. <i>Outer Loading</i> Indikator Variabel Penelitian.....	105
Tabel 4.14. Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	107
Tabel 4.15. <i>Cross Loading</i> Indikator Penelitian	108
Tabel 4.16. <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Penelitian	109
Tabel 4.17. <i>Composite Reliability</i> Variabel Penelitian	110
Tabel 4.18. Uji <i>R Square</i> (R^2)	111
Tabel 4.19. Hasil Perhitungan Q^2	112
Tabel 4.20. Uji Signifikansi <i>T-Statistic</i>	112
Tabel 4.21. <i>Path Coefficients</i> Variabel Penelitian	113
Tabel 4.22. <i>Spesific Indirect Effect</i>	117
Tabel 4.23. Hasil Hubungan Langsung dan Tidak Langsung.....	121
Tabel 4.24. Hubungan Langsung Variabel Mediasi.....	121

Tabel 4.25. Hasil Uji Hipotesis	122
---------------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori Kinerja Gibson dan Kopelmen.....	21
Gambar 2.2. Indiktor Kierja Paul Hersey	24
Gambar 2.3. Model Hubungan Kinerja Dengan Kinerja	58
Gambar 2.4. Model Penelitian	64
Gambar 4.1. Model Pengukuran	102
Gambar 4.2. Model Struktural	102

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Teks Wawancara I	150
Lampiran 2 Teks Wawancara II.....	154
Lampiran 3 Teks Wawancara III.....	159
Lampiran 4 Teks Wawancara IV	163
Lampiran 5 Teks Wawancara V.....	166
Lampiran 6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	169
Lampiran 7Daftar Responden Uji Instrumen Penelitian.....	182
Lampiran 8Kuesioner Uji Instrumen	183
Lampiran 9Tabulasi Uji Coba Instrumen	
Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru	189
Lampiran 10Tabulasi Uji Coba Instrumen	
Variabel Disiplin Kerja	191
Lampiran 11Tabulasi Uji Coba Instrumen	
Variabel Sarana dan Prasarana.....	193
Lampiran 12Tabulasi Uji Coba Instrumen	
Variabel Motivasi.....	195
Lampiran 13Tabulasi Uji Coba Instrumen	
Variabel Kinerja Guru.....	197
Lampiran 14Hasil Uji Validitas Uji Instrumen	
Variabel Keprofesionalan Guru	199

Halaman

Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Uji Instrumen	
Variabel Disiplin Kerja	201
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Uji Instrumen	
Variabel Sarana dan Prasarana	205
Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Uji Instrumen	
Variabel Motivasi	208
Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Uji Instrumen	
Variabel Kinerja Guru	210
Lampiran 19 Uji Reliabilitas Uji Instrumen.....	212
Lampiran 20 Instrumen Penelitian	214
Lampiran 21 Daftar Nama Responden.....	222
Lampiran 22 Instrumen Responden	226
Lampiran 23 Tabulasi Uji Instrumen	
Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru	236
Lampiran 24 Tabulasi Uji Instrumen	
Variabel Disiplin Kerja	241
Lampiran 25 Tabulasi Uji Instrumen	
Variabel Sarana dan Prasarana	251
Lampiran 26 Tabulasi Uji Instrumen	
Variabel Motivasi	256
Lampiran 27 Tabulasi Uji Instrumen	
Variabel Kinerja Guru	261

	Halaman
Lampiran 28 Tabulasi Analisis Deskriptif Presentase Pervariabel	266
Lampiran 29 <i>Descriptive Statistic Presentase</i>	272
Lampiran 30 <i>Output Outer Loading</i>	274
Lampiran 31 <i>Output Construct Reliability and Validity</i>	275
<i>Output Discriminant Validity</i>	275
<i>Output R Square</i>	275
Lampiran 32 <i>Output Crossloading</i>	276
Lampiran 33 <i>Output Path Coefficients</i>	277
<i>Output Total Indirect Effect</i>	277
<i>Output Specific Indirect Effect</i>	277
Lampiran 34 Skema Model Pengukuran.....	278
Lampiran 35 Skema Model Struktural	279
Lampiran 36 Presensi Apel Guru	280
Lampiran 37 Dokumentasi Observasi Penelitian	282
Lampiran 38 Surat Izin Observasi.....	283
Lampiran 39 Surat Izin Penelitian	284
Lampiran 40 Surat Telah Melakukan Penelitian	285

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Majunya suatu Negara tidak terlepas dari pendidikan yang berkualitas, pendidikan yang berkualitas tersebut akan berkaitan dengan peningkatan mutu dalam dunia pendidikan baik dalam lingkup formal maupun nonformal. Segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan berarti telah menerapkan amanah pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dalam kalimat mencerdaskan kehidupan bangsa, maka seluruh komponen bangsa masyarakat, orangtua dan pemerintah memiliki tanggungjawab untuk mewujudkannya.

Di Indonesia pendidikan formal yang terdiri dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, menjadi fokus utama dalam peningkatan mutu pendidikan, lembaga pendidikan formal ini dalam perkembangannya lebih lanjut dikenal dengan sekolah. Sumber daya manusia yang mendominasi pendidikan formal adalah guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1)

Guru yang berkualitas dengan kinerja yang unggul akan mampu menciptakan generasi-generasi bangsa yang berkualitas dengan memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan kualitas dirinya sebagai generasi emas suatu bangsa. Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 18 bahwa pendidikan

menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat. Tidak dipungkiri bahwa pendidikan sekolah menengah khususnya Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu jenjang pendidikan yang diminati dikarenakan lulusan atau *output* adalah para siswa diharapkan dapat bersaing di dunia kerja dan dunia industri karena telah dibekali dengan keahlian sesuai yang diminati, selain itu tidak menutup kemungkinan para lulusan SMK dapat menempuh pendidikan tinggi hal tersebut merupakan nilai tambah dari Sekolah Menengah Kejuruan. Sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 15 berkaitan dengan Sistem Pendidikan Nasional bahwa “Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu”. Terdapat tujuan pendidikan SMK yang disebutkan dalam kurikulum SMK Tahun 2004 adalah : (1) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif mampu bekerja mandiri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dimilikinya; (2) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; (3) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi; (4) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih (Depdiknas). Sudah selayaknya pendidikan jenjang menengah terutama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki kriteria seorang pendidik yang memiliki

integritas dalam kinerjanya sebagai seorang guru yang menjadi jantung dari sebuah pendidikan.

Kinerja guru yang baik akan berdampak secara positif dalam peningkatan mutu sekolahnya karena berhasil menciptakan lulusan yang berdaya saing tinggi dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah dan dapat memasuki Perguruan Tinggi Negeri terbaik.

Yudith Hale (Amir, 2015:82) kinerja dikaitkan dengan suatu proses yang melibatkan perspektif yang memperhatikan pentingnya kebermaknaan dan manfaat dari suatu upaya, hasil yang dicapai dan metode atau cara yang dipergunakan. Berdasarkan atas pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan suatu organisasi secara strategis, dengan adanya kinerja yang baik akan berdampak kepada pencapaian tujuan dalam hal ini sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, kepuasan konsumen dalam hal ini dapat diartikan dengan adanya kinerja guru yang baik akan meningkatkan kepuasan peserta didik karena peserta didik dibekali dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni menjadi lulusan unggul yang dapat menjadi suatu aset peningkatan ekonomi negara diwaktu yang akan datang.

Kinerja dapat ditingkatkan secara langsung dengan didukung oleh motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi bagaimana seseorang akan melaksanakan suatu tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Widodo (2015:187) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan seseorang untuk mendorong perilakunya melakukan

tindakan, besarnya intensitas kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penyumbang terbesar dalam mendukung peningkatan kinerja sesuai pendapat yang dikemukakan Hersey dalam Wibowo (2016: 86-88) yaitu terdapat tujuh indikator, dua diantaranya memiliki peran sangat penting yaitu tujuan dan motif atau motivasi, pengertian motivasi yaitu alasan berupa pendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu atau pekerjaan. Peningkatan kinerja melalui motivasi kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan diantara motivasi dan kinerja guru, dengan demikian berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dan terdapat faktor-faktor yang meningkatkan kinerja melalui motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Gibson mengemukakan pendapatnya dalam Supardi (2016: 31) terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja atau kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Variabel individu yang mempengaruhi kinerja berupa kompetensi keprofesionalan guru, guru yang memiliki kecakapan dalam bekerja secara profesional dapat menjalankan tugas utamanya dengan baik, poin penting yang harus terdapat dalam diri seorang guru yang terdapat dalam UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 tentang Guru dan Dosen yaitu : (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan,

keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Jika telah memiliki hal tersebut diatas dalam diri personal setiap guru dapat disebut pendidik profesional. Pendidik profesional sangat diperlukan kerana guru merupakan jantung dari pendidikan, pendidikan yang baik dan unggul akan tergantung terhadap mutu dari setiap guru terutama mutu atau sumber daya manusia pendidik dalam Sekolah Menengah Kejuruan yang dituntut untuk dapat memberikan ilmu pengetahuan, kepribadian unggul serta ketrampilan kepada peserta didik untuk dapat bersaing di dunia industri dan dunia kerja.

Keprofesionalan guru dalam mendidik sejalan dengan kualifikasi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang mengatur bahwa guru, baik pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), maupun pada semua jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah, harus berpendidikan minimal Diploma IV atau Sarjana (S1) dalam bidang-bidang yang relevan. Artinya guru dalam

mengatur suatu program studi atau mata pelajaran harus sesuai dengan latar belakang pendidikan seorang guru tersebut.

Kompetensi keprofesionalan guru dapat mempengaruhi tingkat kinerja didukung oleh penelitian oleh Dewi (2015) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara profesionalisme guru terhadap kinerja, artinya apabila keprofesionalan guru semakin tinggi maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Disiplin kerja dalam teori Gibson termasuk dalam variabel psikologis yang dapat meningkatkan kinerja guru, Sinambela (2018: 334) menyimpulkan disiplin adalah kepatuhan pada aturan perintah yang telah ditetapkan, disiplin merupakan proses untuk menghadapi permasalahan kinerja. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik, jika disiplin buruk akan menimbulkan permasalahan dalam kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wiyana, dkk (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja guru, artinya jika disiplin guru meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kelengkapan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam mempermudah guru menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, semakin lengkap sarana prasarana yang terdapat di sekolah akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan efisien yang akan meningkatkan kinerja guru. Barnawi dan Arifin (2014:50) mengemukakan, sarana merupakan kesatuan perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan sekolah yang diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu, (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3)

hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana pendidikan sekolah diklasifikasikan dalam dua macam, (1) prasarana yang secara tidak langsung digunakan dalam proses pembelajaran; (2) prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran. Sarana prasarana yang didayagunakan oleh guru di sekolah dapat meningkatkan kinerja guru hal tersebut di kuatkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru sebesar $0,045 < 0,05$.

Berdasarkan observasi awal mulai dari tanggal 17 Februari 2019 yang peneliti laksanakan di SMK Negeri 1 Pemalang ditemukan terdapat permasalahan yang terjadi di objek penelitian diantaranya:

Permasalahan yang terjadi pada penurunan faktor kinerja khususnya dalam kompetensi keprofesionalan guru, sesuai yang dikemukakan oleh Saondi dan Suherman (2010: 113) bahwa kompetensi keprofesionalan mencakup 4 indikator yaitu, 1) kompetensi spesialis, dimana terdapat permasalahan yang terjadi guru SMK Negeri 1 Pemalang masih belum maksimal dalam pemanfaatan teknologi pendidikan hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang kesulitan dalam menggunakan teknologi khususnya guru madya; 2) kompetensi metodik, permasalahan yang ditemukan guru SMK Negeri 1 Pemalang, pelaksanaan tugas mengajar tidak sesuai dengan RPP hal ini memunculkan permasalahan dimana sesuai dengan hasil wawancara dengan terdapat guru yang tidak menuntaskan materi pokok pembelajaran yang menimbulkan permasalahan siswa kesulitan

dalam ulangan maupun ujian akhir dan masih terdapat guru yang belum membuat perangkat pembelajaran atau RPP sebagai tolok ukur atas mata pelajaran yang diampu, hal ini sesuai dengan lampiran 2 dan 3, sehingga guru tidak dapat mengevaluasi pembelajaran dikarenakan tidak terdapat RPP; 3) kompetensi individu, permasalahan selanjutnya guru SMK Negeri 1 Pemalang kurang kreatif dan inovatif terhadap pembelajaran hal ini terdapat pada hasil wawancara lampiran 4 dan 5 dimana guru dalam pembelajaran masih monoton, tidak adanya variasi dalam pembelajaran, sehingga murid menjadi pasif; 4) kompetensi sosial, tata letak antara ruang guru mata pelajaran atau antara guru jurusan dengan jarak berjauhan membuat kesulitan dalam membangun komunikasi dan kerjasama.

SMK Negeri 1 Pemalang ditemukan 13,08% guru tidak termasuk dalam kualifikasi keprofesionalan sebagai seorang guru dalam tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Guru SMK Negeri 1 Pemalang

No	Status	Jumlah Guru	Jumlah Guru Jenjang Pendidikan		Jumlah guru kependidikan	Jumlah Guru Non Kependidikan	Jumlah Kategori Guru		
			S2	S1			Madya	Muda	Pertama
1.	ASN	82	9	72	72	10	16	40	26
2.	GTT	25	1	25	21	4	-	25	-
Jumlah		107	10	97	93	14	16	65	26
Persentase (%)		100%	9,35%	90,65%	86,92%	13,08%	14,95%	60,75%	24,30%

Sumber: Rekapitulasi data guru SMK Negeri 1 Pemalang Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 rekapitulasi data guru tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat guru yang belum termasuk dalam kualifikasi, karena terdapat 13,08 % guru bukan berlatarbelakang kependidikan, hal ini dapat menjadi

permasalahan dalam pembelajaran karena guru tidak dibekali dengan dasar-dasar ilmu kependidikan dan praktik belajar mengajar didunia pendidikan.

Selain permasalahan tersebut, permasalahan mengenai kedisiplinan diperoleh peneliti dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa siswa secara acak pada tanggal 20 Februari 2019 yang menunjukkan beberapa guru memiliki permasalahan kedisiplinan ditemukan bahwa terdapat beberapa guru yang terlambat memasuki kelas untuk mengajar dan masih terdapat beberapa guru yang meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran berlangsung hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (Sutrisno, 2017: 93) mengenai absensi yang merupakan permasalahan berupa pelanggaran terhadap kedisiplinan bahwa absensi merupakan salah satu pelanggaran yang disebabkan rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki. Permasalahan selanjutnya pada saat pembelajaran berlangsung terdapat beberapa siswa yang masih berada di luar kelas karena keterlambatan guru dalam memulai pembelajaran dan beberapa guru yang meninggalkan kelas pada saat kegiatan pembelajaran berlangsung. Permasalahan tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa setiap ASN harus melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin. Selain Undang-Undang tersebut, tata tertib guru SMK Negeri 1 Pematang Siantar disesuaikan dengan kongres Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017, guru SMK Negeri 1 Pematang Siantar diharuskan hadir 15 menit sebelum pembelajaran berlangsung atau selambat-lambatnya jam 06.45 – 07.00 dan mengikuti apel pagi berdasarkan dengan peraturan menunjukkan guru kurang

disiplin sesuai lampiran daftar hadir apel guru masih terdapat guru yang tidak menghadiri apel pagi karena terlambat.

Tabel 1.2. Sarana dan Prasarana Guru

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Perpustakaan	1	Kerusakan 0,13% , ukuran 12 x 12 m
2.	Musholla sekolah	1	Terdapat kerusakan
3.	Tempat Parkir Guru	1	Keadaan tempat tidak terlalu luas
4.	Toilet	12	Dengan tingkat kerusakan 7%
5.	LCD	49	Masih terdapat kekurangan jumlah
6.	Ruang kelas	56	Terdapat ruang kelas yang melebihi kapasitas jumlah siswa.

Sumber: Tata Usaha dan Observasi SMK Negeri 1 Pemalang

Tabel menunjukkan terdapat 0,13% kerusakan pada ruang perpustakaan, selain itu setelah peneliti melakukan observasi ruang perpustakaan dimanfaatkan oleh guru dalam pengayaan materi pembelajaran, namun dengan ukuran 12 x 12 m tidak mencukupi dengan jumlah buku yang terdapat di perpustakaan sehingga terdapat beberapa buku yang tidak tertumpuk pada rak buku, hal tersebut tidak disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.40 Tahun 2008 yang menyebutkan luas dan lebar minimum ruang perpustakaan pada jenjang SMK/MAK 96 m x 8 m. Jumlah *lcd* sebagai media penunjang pembelajaran masih terdapat kekurangan. Ruang kelas sebanyak 85,7% atau sebanyak 48 ruang kelas dari 56 melebihi kapasitas jumlah peserta didik berdasarkan peraturan yang menunjukkan batas maksimum dalam ruang kelas 32 peserta didik menyebabkan guru menanggung beban kerja yang lebih besar sehingga kurang optimal dalam proses pembelajaran.

Motivasi guru untuk mengembangkan potensi melalui kegiatan pengembangan karier masih dalam kategori kurang optimal, hal tersebut dijabarkan dalam tabel 1.3. sebagai berikut:

Tabel 1.3. Rekapitulasi Riwayat Diklat

No	Status	Jumlah Guru	Rekapitulasi Penyelenggaraan Diklat			Jumlah Guru Yang Tidak Mengikuti Diklat		
			Guru Madya	Guru Muda	Guru Pertama	Guru Madya	Guru Muda	Guru Pertama
1	ASN	82	5	13	6	11	27	20
2	GTT	25	-	-	-		25	
Jumlah		107	5	13	6	11	52	20
Persentase		100%	4,67 %	12,15 %	5,61 %	10,28 %	48,60 %	18,69%
Mengikuti		22,43 %						
Guru Tidak Mengikuti		77,57 %						

Sumber: Rekapitulasi Penyelenggaraan Diklat

Berdasarkan tabel 1.3. rekapitulasi tersebut terdapat 77,57% guru yang belum termotivasi dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi sebagai penunjang kinerja, dalam Pendidikan Nasional dapat di katakan terjadi beberapa perubahan termasuk kurikulum maka sudah selayaknya guru termotivasi mencari informasi relevan dalam forum seminar kependidikan, diklat dan lain-lain, selain itu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat membantu memperbaiki keterampilan kerja dalam pencapaian tujuan khususnya dalam pencapaian tujuan pendidikan (Bangun, 2012: 202).

Permasalahan lain yang peneliti temukan di SMK Negeri 1 Pemalang dapat dilihat dalam kurun waktu 5 tahun peringkat sekolah menurun menjadi 45 di Jawa Tengah, berdasarkan nilai Ujian Nasional tabel 1.4. berikut ini :

Tabel 1.4. Hasil Nilai Ujian Nasional SMK Negeri 1 Pemalang

No.	Tahun ajaran	Rekapan nilai
1.	2014/2015	87,82
2.	2015/2016	70,60
3.	2016/2017	69,46
4.	2017/2018	62,93
5.	2018/2019	63,57

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Berdasarkan perolehan nilai Ujian Nasional (UN) dan peringkat sekolah yang menurun diduga kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang belum optimal, hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana (2013) bahwa hasil belajar dapat dipengaruhi oleh dua faktor meliputi, 1) faktor dari dalam diri siswa dapat berupa motivasi dan minat; 2) faktor dari luar berupa lingkungan dan dapat pula dari kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah, penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Kusumawardani & Rustiana (2015) dengan hasil bahwa kompetensi guru dalam peningkatan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hasil belajar.

Data-data tersebut sesuai dengan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri 1 Pemalang. Penelitian ini menggunakan *fenomena gap* dan teori yang dikemukakan dalam buku dan jurnal yang telah peneliti kaji sebelumnya, bersumber dari hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru, Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana melalui Motivasi Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasiterhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pemalang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menemukan permasalahan, sebagai berikut:

1. Tujuan jenjang pendidikan SMK belum terpenuhi akibat adanya kinerja guru yang belum maksimal.
2. Amanat yang tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, hal tersebut masih ditemukan permasalahan terdapat 13,08% guru SMK Negeri 1 Pemalang berlatar belakang kependidikan.
3. Sarana dan prasarana yang dijadikan alat dalam penunjang faktor peningkatan kinerja guru belum dimaksimalkan.
4. Belum maksimalnya motivasi berprestasi dari guru untuk meningkatkan mutu keprofesionalan melalui kegiatan diklat kependidikan.
5. Guru SMK Negeri 1 Pemalang untuk tingkat kedisiplinan masih terdapat permasalahan terutama pada saat pergantian jam pelajaran.

1.3. Cakupan Masalah

Cakupan masalah dalam penelitian ini dilandasi latar belakang dan identifikasi masalah yang telah peneliti jelaskan, dimaksudkan agar penelitian ini lebih fokus dalam meneliti berbagai hal yang menjadi permasalahan dalam objek penelitian.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi keprofesionalan guru, disiplin kerja, sarana dan prasarana melalui motivasi kerja guru sebagai variabel mediasi terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian ini dibatasi dalam pemilihan

populasi dan sampel penelitian, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Pemalang Tahun 2018/2019.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan cakupan masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah secara signifikan kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang?
2. Apakah secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang?
3. Apakah secara signifikan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang?
4. Apakah secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah secara signifikan kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Pemalang?
6. Apakah secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Pemalang?
7. Apakah secara signifikan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Pemalang?
8. Apakah secara signifikan kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi?
9. Apakah secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

10. Apakah secara signifikan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah tersebut, diantaranya :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Pemalang
7. Untuk mengetahui adakah pengaruh sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Pemalang
8. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

9. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
10. Untuk mengetahui adakah pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di dunia pendidikan, terkhusus dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan;
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis yang hendak dilaksanakan untuk mengembangkan ilmu pendidikan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi sekolah, dipergunakan sebagai tambahan informasi yang berguna bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi kinerja guru dengan memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh;
 - b. Bagi orangtua siswa atau masyarakat, meningkatkan kesadaran kepada orangtua siswa dan khususnya masyarakat lingkungan sekolah untuk dapat berpartisipasi dalam upaya evaluasi kinerja guru dalam mendidik siswa agar tercipta kinerja yang berkualitas;

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengacu kepada fenomena yang terjadi di dalam objek penelitian yaitu SMK Negeri 1 Pemalang terdapat beberapa hal yang ditemui terkait kompetensi keprofesionalan guru, kedisiplinan yang dimiliki guru, kelengkapan sarana dan prasarana serta motivasi yang dimiliki guru untuk mengembangkan potensi berprestasi dalam memaksimalkan kinerja.

Dari *fenomena gap* yang ditemui penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar $0,020 < 0,05$ dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Sementara itu terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai probabilitas sebesar $0,125 < 0,05$ (Mulyati, 2012).

Wiyana, dkk (2016) menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar $0,006 > 0,05$. Penelitian lain dengan hasil berbeda dilakukan oleh Anam (2018) yang menunjukkan kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan hasil $0,164 > 0,05$.

Winarno (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan pemanfaatan sarana dan prasarana terhadap kinerja sebesar $0,045 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan Dewi (2015) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja, sedangkan terdapat penelitian lain dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh Arifin (2015) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, pendapat lain yang serupa dilakukan oleh Supraptini, dkk (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan sebesar $0,067 > 0,05$.

Berdasarkan ketidak konsistennya hasil penelitian dari variabel-variabel tersebut, peneliti menggunakan variabel mediasi sebagai penengah dari hipotesis yang diujikan.

Orisinalitas penelitian ini terdapat pada adanya variabel mediasi yang digunakan sebagai variabel yang memediasi untuk hasil penelitian. Sesuai dengan pendapat Vroom (Widodo, 2015:189) motivasi akan tinggi jika menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan sedangkan motivasi akan rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan hal ini akan mempengaruhi suatu kinerja. Hasil hubungan tidak langsung dengan variabel yang digunakan mengacu pada penelitian yang dilakukan Azwatono (2014) menunjukkan motivasi berhasil memediasi kompetensi keprofesionalan guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk menggunakan variabel motivasi sebagai variabel yang menjadi variabel mediasi atau mediasi dalam penggunaan variabel bebas berupa kompetensi keprofesionalan guru, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat.

Kebaharuan lain adalah penambahan beberapa hipotesis yang berbeda dari penelitian lain, perbedaan objek penelitian dimana objek penelitian dalam

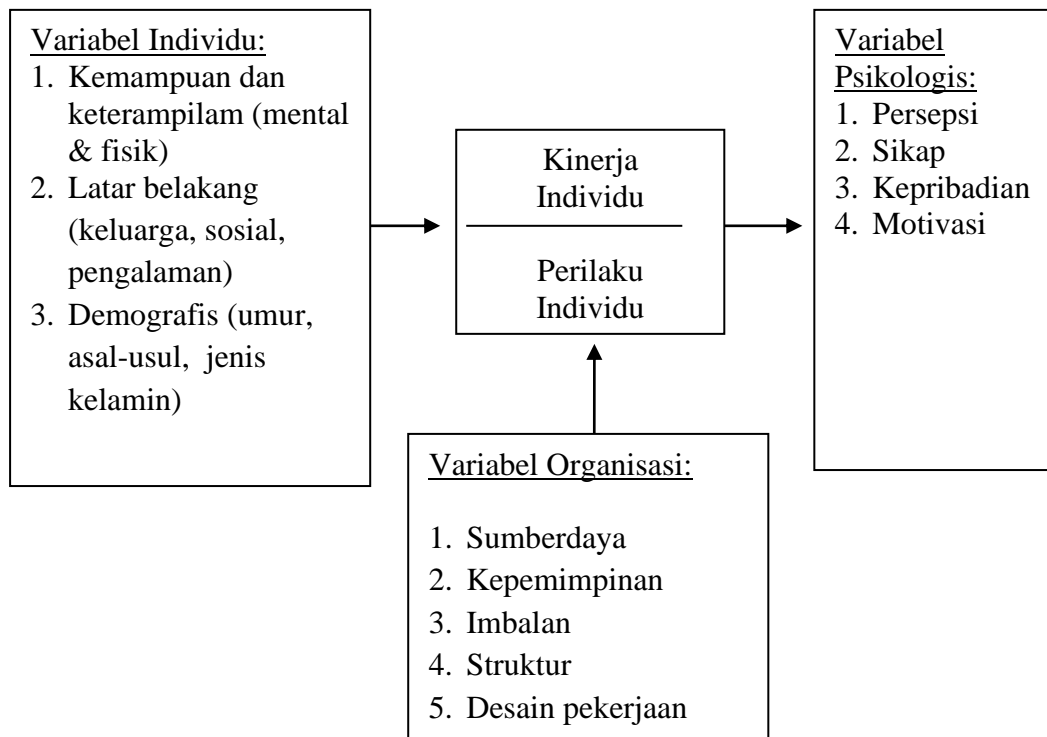
penelitian ini sekolah menengah kejuruan tepatnya SMK Negeri 1 Pemalang, penggunaan variabel bebas berupa kompetensi keprofesionalan guru, disiplin kerja dan sarana prasarana dengan dimediasi oleh variabel motivasi terhadap kinerja dalam satu penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Grand Theory*

Teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Gibson pada Tahun 1985 dalam Supardi (2016 : 51), Gibson mengemukakan bahwa terdapat tiga variabel yang dapat memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, variabel tersebut yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.



Gambar 2.1. Kerangka Teori Perilaku dan Kinerja Gibson
Sumber: Gibson (1995: 52)

Berdasarkan gambar teori Gibson, penelitian ini menggunakan 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, variabel digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel individu, dalam penelitian ini variabel individu diwakili oleh kompetensi keprofesionalan guru yang peneliti jadikan sebagai salah satu variabel bebas sesuai dengan fenomena dan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan;
2. Variabel psikologis, dalam penelitian ini variabel psikologis diwakili oleh disiplin kerja sebagai salah satu variabel bebas, dan motivasi sebagai variabel mediasi;
3. Variabel organisasi, dalam penelitian ini variabel organisasi diwakili oleh sarana dan prasarana sekolah sebagai penunjang dalam peningkatan kinerja.

2.2.Kajian Teori Variabel Penelitian

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, terdapat yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya mengenai tentang hasil namun juga mencakup proses dalam perolehan hasil tersebut, sedangkan Armstrong dan Baron mengemukakan pengertian kinerja dalam Wibowo (2016:7) mendefinisikan kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Stephen Robbins berpendapat mengenai kinerja secara individu, Robbins mengemukakan pendapatnya dalam Sinambela (2018:480), kinerja diartikan

sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli peneliti berpendapat bahwa kinerja merupakan rangkaian tindakan secara sadar yang dapat dilaksanakan secara individu atau kelompok dengan maksud mendapat sebuah imbalan berupa tujuan secara individu dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau kelompok tertentu.

2.2.2. Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan (Susanto, 2016: 123)

Jika dikaitkan dengan beberapa pengertian tentang kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan segala tindakan kerja sesuai standar kompetensi profesi yang dilakukan oleh seorang pendidik atau guru dengan upaya pencapaian tujuan kependidikan dalam pengabdian seorang guru.

2.2.3. Peran Guru

Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, dikemukakan bahwa, Pendidik harus memiliki beberapa kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

Selanjutnya pembahasan dari Pasal 28 tersebut dijabarkan secara rinci oleh Mulyasa (2009: 53-72) :

1. Guru Sebagai Fasilitator

Tugas guru menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*) kepada seluruh peserta didik, agar mereka dapat belajar dalam suasana menyenangkan, gembira, penuh semangat, tidak cemas, dan berani mengemukakan pendapat secara terbuka.

Guru harus menjadi fasilitator yang demokratis, profesional. Guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, siap, dan mampu menjadi pembelajar sepanjang hayat bahkan tidak menutup kemungkinan untuk belajar dari peserta didik.

2. Guru Sebagai Motivator

Guru dituntut untuk membangkitkan nafsu belajar peserta didik dalam hal ini adalah motivasi belajar, dengan motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, baik yang menyangkut kejiwaan, perasaan, maupun emosi, dan kemudian bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar peserta didik sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran. Setiap guru diharuskan memiliki rasa ingin tahu mengapa dan bagaimana belajar serta menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi belajar dan lingkungannya.

3. Guru Sebagai Pemacu

Sebagai pemacu belajar, guru harus mampu melipat gandakan potensi peserta didik dan mengembangkannya sesuai dengan aspirasi dan cita-cita mereka dimasa yang akan datang.

Guru harus mampu memaknai pembelajaran, serta menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

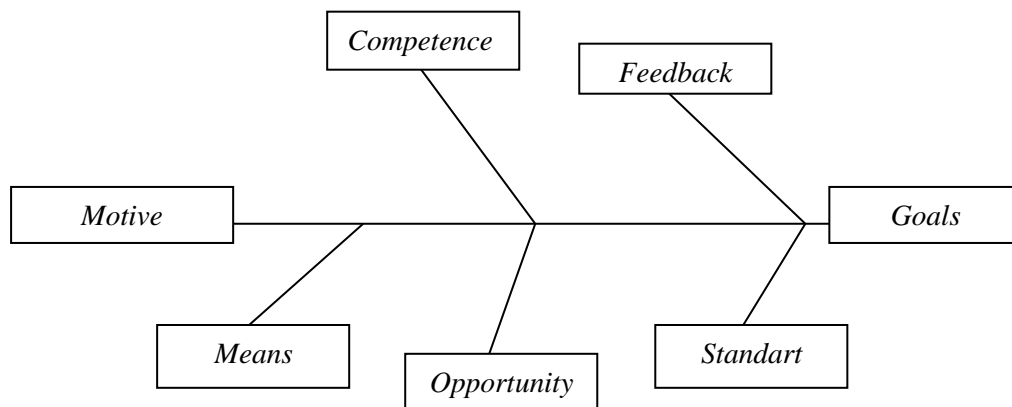
4. Guru Sebagai Pemberi Inspirasi

Sebagai pemberi inspirasi belajar, guru harus mampu memerankan diri dan memberikan inspirasi bagi peserta didik, sehingga kegiatan belajar dan pembelajaran dapat membangkitkan pemikiran, gagasan, dan ide-ide baru. Untuk itu harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan tertib, optimisme dan harapan yang tinggi dari seluruh warga sekolah, kesehatan sekolah, serta kegiatan yang terpusat pada peserta didik, agar dapat memberikan inspirasi, membangkitkan gairah dan semangat belajar.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pendapat tentang kinerja menurut Hersey, dkk (Wibowo, 2016: 86-88)

bahwa kinerja memerlukan adanya dukungan sesuai keterkaitan indikator yaitu:



Gambar 2.2. Indikator Kinerja Paul Hersey, Kenneth H. Blacnchard and Dewey E. Johnson, Management Of Organizational behavior, 1996: 386

Sumber: Wibowo (2016: 86)

Terdapat tujuh indikator, dua diantaranya memiliki peran sangat penting yakni tujuan dan motif, penjabaran dari indikator tersebut dalam pendidikan yaitu:

1. Tujuan

Sesuatu keadaan yang dijadikan sebagai pencapaian atas pekerjaan, sesuai dengan tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa;

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran mengenai tujuan yang hendak dicapai, disesuaikan dengan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru;

3. Umpan balik

Tolok ukur dalam mengukur kemajuan atas kinerja, standar kinerja dan tujuan yang akan dicapai;

4. Alat atau sarana

Alat maupun sarana merupakan penunjang untuk mempermudah pekerjaan dan keberhasilan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja;

5. Kompetensi

Segala sesuatu yang dimiliki guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan instruksi;

6. Motif

Motif merupakan dorongan yang dapat memicu seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan;

7. Peluang

Guru memerlukan adanya kesempatan yang samadalam meraih serta menunjukkan prestasi kerja secara individu, faktor yang menjadi penghambat dalam kesempatan berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2.5. Indikator Kinerja Guru

Standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan dikemukakan Tyson and Jackson dalam Supardi (2016:70) yaitu :

1. *Quantity of work*

Segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan guru;

2. *Quality of work*

Segala sesuatu yang berkaitan dengan ketelitian dan kelengkapan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya;

3. Inisiatif

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk maju secara mandiri, bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan;

4. *Adaptability*

Berkaitan dengan kemampuan guru beradaptasi untuk menyesuaikan perubahan ataupun perkembangan dan merespon dengan baik atas perubahan yang terjadi;

5. *Cooperation*

Berkaitan dengan kemampuan dan kemauan untuk dapat bekerjasama dengan setiap individu didalam pekerjaan baik pimpinan maupun rekan kerja.

2.3.Konsep Kompetensi Keprofesionalan Guru

2.3.1. Pengertian Keprofesionalan

Guru merupakan sebuah profesi dimana dalam mencapainya diperlukan beberapa pemenuhan kualifikasi agar dapat diakui dalam keprofesiannya. Untuk menjadi guru profesional seseorang harus mengenyam pendidikan guru yang baik dengan kriteria minimal lulus Strata Satu (SI) dan pendidikan profesi keguruan. Guru sebagai profesi tidak hanya harus memiliki pendidikan tinggi serta bakat yang melekat dalam dirinya, hal penting yang harus dimiliki dari suatu profesi yaitu adanya sebuah panggilan dalam diri seseorang untuk menjadi seorang guru.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Saondi dan Suherman (2010:109) yang menyatakan bahwa profesi mengharuskan tidak hanya pengetahuan dan

keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, tetapi dalam arti *profession* memacu pada suatu panggilan jiwa setiap individu menjadi seorang guru.

Profesi guru diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Profesi Guru dan Dosen dijelaskan lebih lanjut dalam UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 dimana tercantum hal-hal yang diharuskan ada dalam diri seorang guru atau dosen sebagai profesi :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia;
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan keprofesionalan guru.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dan Undang-Undang dapat disimpulkan bahwa profesi guru merupakan suatu panggilan yang mengharuskan adanya pemenuhan syarat berupa pengetahuan, bakat, kemampuan yang dapat dijadikan pedoman bahwa seseorang tersebut telah layak untuk berprofesi sebagai guru dan melaksanakan kegiatan pengajaran untuk peserta didik.

Seseorang yang telah kompeten dalam bidang tugasnya terutama dalam kompetensi keprofesionalan maka akan memahami alur dan gambaran pekerjaan, tugas dan tanggungjawab, sesuai dengan pendapat Vathanophas dan Thai-Ngam

(2007) bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam gambaran suatu tugas yang akan dicapai.

2.3.2. Karakteristik Keprofesionalan Guru

Menjadi guru yang profesional memerlukan waktu dan proses yang berkelanjutan tidak secara *instan*, dimana tidak hanya puas dengan pendidikan guru namun harus mampu memiliki karakter guru yang melekat dalam dirinya, memiliki bakat mengajar yang harus diasah dan dikembangkan, memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi serta memiliki tekad untuk belajar sepanjang hayat karena dunia pendidikan akan berjalan dinamis sesuai dengan perkembangan jaman akan berkembang sesuai dengan perubahan kurikulum yang berlaku.

Saondi dan Suherman (2010:111) menyebutkan beberapa ciri-ciri profesionalisme yang harus dimiliki seseorang agar profesinya dapat dikatakan profesional, yaitu:

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (*perfect result*) sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu;
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan;
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai;
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa atau godaan iman, seperti harta dan kenikmatan hidup;
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

2.3.3. Standar Kompetensi Guru

Kompetensi memiliki berbagai makna yang dijabarkan oleh Wu (2010) menjadi, 1) karakteristik dasar atau *underlying characteristic*, diartikan kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang serta mempunyai

perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pekerjaan maupun situasi; 2) hubungan kausal atau *casually related*, diartikan bahwa kompetensi digunakan untuk menilai kinerja dari seseorang; 3) kriteria acuan atau *criterion referenced* dapat diartikan kompetensi secara nyata dapat memprediksi seseorang bekerja dengan baik, terstruktur, spesifik dan memiliki standar.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 menyatakan bahwa terdapat empat kompetensi yang harus dipahami dan dimiliki oleh guru sebagai seorang pendidik profesional, penguatan dari pernyataan tersebut tertuang dalam Kemendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru yang mengamanatkan,

“Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”.

Standar kompetensi yang dimaksud yaitu standar kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh guru sebagai dasar acuan peningkatan mutu guru secara keseluruhan, yang dijabarkan sebagai berikut:

2.3.3.1. Standar Kompetensi Pedagogik Guru

Standar kompetensi pedagogik guru merupakan standar kompetensi minimal harus dan wajib dimiliki oleh setiap guru dalam penyelenggaraan fungsi pengajaran dalam dunia pendidikan. Standar kompetensi pedagogik telah dijabarkan dalam isi Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang berisikan standar kompetensi guru mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, dan SMK/MAK sebagai berikut:

- 1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual.**
 - a. Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya;
 - b. Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu;
 - c. Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
- 2. Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik**
 - a. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu;
 - b. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
- 3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu**
 - a. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum;
 - b. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu;
 - c. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu;
 - d. Memilih materi pelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran;
 - e. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik;
 - f. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
- 4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik**
 - a. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik;
 - b. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran;
 - c. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan;
 - d. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan;
 - e. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh;
 - f. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
- 5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.**

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.

- 6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki**
 - a. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal;
 - b. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
- 7. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik**
 - a. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain;
 - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) *respons* peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap *respons* peserta didik dan seterusnya.
- 8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar**
 - a. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu;
 - b. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu;
 - c. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
 - d. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
 - e. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen;
 - f. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan;
 - g. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran**
 - a. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar;
 - b. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan;
 - c. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan;
 - d. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran**

- a. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan;
- b. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu;
- c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.

2.3.3.2. Standar Kompetensi Kepribadian

Pemendiknas Nomor 16 Tahun 2007, standar kompetensi kepribadian guru mencakup lima hal yaitu:

- 1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia**
 - a. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender;
 - b. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragama.
- 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat**
 - a. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi;
 - b. Berperilaku yang mencerminkan ketaqwaan dan akhlak mulia;
 - c. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat sekitarnya.
- 3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa**
 - a. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil;
 - b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.
- 4. Menunjukkan etos kerja, bertanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri**
 - a. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi;
 - b. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri bekerja mandiri secara profesional.
- 5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru**
 - a. Memahami kode etik profesi guru;
 - b. Menerapkan kode etik profesi guru;
 - c. Berperilaku sesuai kode etik profesi guru.

2.3.3.3. Standar Kompetensi Sosial Guru

Standar kompetensi sosial guru mata pelajaran SMA/MA/SMK sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen :

1. **Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi**
 - a. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran;
 - b. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik, lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. **Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua dan masyarakat**
 - a. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif;
 - b. Berkomunikasi dengan orangtua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik;
 - c. Mengikutsertakan orangtua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
3. **Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya**
 - a. Beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas sebagai pendidik;
 - b. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
4. **Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain**
 - a. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran;
 - b. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.

2.3.3.4. Standar Kompetensi Profesional

Menurut Johnson (Tarmudji, 2011: 40), Johnson mengemukakan pendapatnya mengenai kemampuan/kompetensi professional mencakup : (1)

penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut; (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. Standar tersebut harus dimiliki guru untuk dapat dikatakan sebagai guru yang profesional.

Seorang guru yang profesional merupakan individu yang dipandang mampu dalam pemenuhan kompetensi atau berkompeten dan profesional dalam mengajar atau proses pembelajaran serta dapat membuat keputusan-keputusan secara adil dan independen (Idi & Safarina, 2016: 99-100), Chung & Lo (2007) mengemukakan pendapatnya "*competency as the knowledge, skills and capacities which employees should have when finishing specific tasks or goals*", kompetensi sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan kapasitas yang wajib dimiliki ketika akan menyelesaikan tugas ataupun tujuan. Guru yang kompeten akan dapat melaksanakan tugas dengan baik karena telah memiliki sekelompok faktor tersebut.

2.3.4. Indikator Kompetensi Keprofesionalan Guru

Indikator profesi guru dapat mencerminkan guru dikatakan profesional, setiap guru memiliki kualifikasi ditentukan untuk karier keprofesionalannya, dalam penelitian ini indikator keprofesionalan guru diwakili oleh pendapat dari Saondi dan Suherman (2010:113) komponen tersebut meliputi pemenuhan kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu dan kompetensi sosial :

1. Kompetensi Spesialis

Suatu kemampuan berupa keterampilan dalam menggunakan dan memanfaatkan peralatan dan perlengkapan secara sempurna, kemampuan mengorganisasikan sesuatu dan kecakapan dalam menangani permasalahan;

2. Kompetensi Metodik

Kemampuan dalam mengumpulkan serta menganalisis informasi, mengevaluasi setiap informasi, orientasi tujuan kerja dan mampu bekerja secara sistematis;

3. Kompetensi Individu

Memiliki inisiatif, dapat dipercaya dan dapat memotivasi diri secara individu;

4. Kompetensi Sosial

Kemampuan dalam berkomunikasi, memiliki jiwa sosial dan dapat bekerjasama.

2.4. Konsep Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Handoko (2012: 208) menyatakan pengertian dari disiplin, disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Sinambela (2018: 334) menyimpulkan pengertian mengenai disiplin kerja bahwa, disiplin merupakan suatu kepatuhan pada aturan perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk

menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja yang didefinisikan sebagai suatu perilaku seseorang yang disesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja; atau disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017: 89).

Disiplin dapat pula berasal dari kesadaran diri individu yang telah melakukan pelanggaran maupun terbentuk karena telah mendapat suatu sanksi, hal tersebut sesuai dengan pendapat Rahwambaku (2006:35) menyebutkan empat faktor yang dapat mempengaruhi dan membentuk seseorang berdisiplin diri, yaitu 1) kesadaran diri; 2) pengikutan dan ketaatan; 3) alat pendidikan; 4) hukuman.

Berdasarkan pemikiran yang dinyatakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mencerminkan kata sepakat atau patuh dalam suatu peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu kelompok kerja dengan ketentuan adanya suatu sanksi yang sepakati bersama jika terdapat tindakan yang menyimpang dari peraturan yang telah disepakati sebelumnya.

Kedisiplinan yang difokuskan adalah kedisiplinan dari guru SMK Negeri 1 Pemalang dimana untuk menjadi guru yang baik diperlukan tanggungjawab yang tinggi dengan meningkatkan kedisiplinan guru sudah mencerminkan sikap tanggungjawab yang patut dijadikan panutan, seorang guru harus dapat bertanggungjawab yang utama bertanggungjawab pada tugasnya yaitu mengajar

dan mendidik; dan berdisiplin dalam melakukan tugas dan pekerjaan lain yang memerlukan tanggungjawab dari seorang guru (Purwanto, 2009: 142).

2.4.2. Macam dari Disiplin Kerja

Mangkunegara (2009: 129-130) menggolongkan disiplin dalam dua macam disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan pendisiplinan untuk memberikan dorongan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan dasar dari disiplin preventif adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri agar tidak melanggar peraturan yang telah disepakati bersama;

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan pegawai untuk mentaati suatu peraturan dan mengarahkan untuk dapat mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Kegiatan disiplin secara korektif lebih menekankan para pegawai untuk mematuhi peraturan dalam bentuk pemberian sanksi atau hukuman. Tujuan dari pemberian hukuman atau sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang telah melanggar ketentuan, memelihara peraturan yang telah disepakati dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang telah melanggar peraturan agar memperbaiki disiplin diri. Seorang guru harus dapat memprediksi kesalahannya dalam berdisiplin kerja terutama dalam penyelewengan peraturan atau tidak sejalan dengan arahan atau instruksi dari kepala

sekolah untuk dapat memperbaiki kedisiplinan dari dalam dirinya menjadikan disiplin menjadi efektif.

2.4.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2009: 130-131) mengemukakan pendapatnya tentang pendekatan-pendekatan yang dapat meningkatkan disiplin kerja, pendekatan tersebut mencakup pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin dengan tradisi, dan pendekatan disiplin bertujuan, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan dari hukuman secara fisik;
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan dalam proses hukum yang berlaku;
- c. Keputusan yang tidak sesuai terhadap suatu kesalahan dari prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan evaluasi dan penyuluhan dengan mengumpulakn sejumlah fakta;
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang dirasa berat sebelah atau tidak adil terhadap kasus pendisiplinan.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan atasan kepada bawahan, dan tidak pernah terdapat peninjauan maupun evaluasi kembali bila telah diputuskan;

- b. Disiplin merupakan suatu hukuman dalam pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
- c. Pengaruh hukuman diberikan untuk pelajaran kepada pelanggaran keras;
- d. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya diberikan hukuman yang lebih berat untuk menimbulkan efek jera.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai;
- b. Disiplin bukan merupakan hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku;
- c. Disiplin untuk perubahan perilaku yang lebih baik;
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya;

2.4.4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018: 340-341) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan antara lain:

1. Tujuan Umum

Untuk keberlangsungan sekolah agar tujuan yang hendak dicapai dapat sesegera mungkin didapatkan secara maksimal.

2. Tujuan Khusus

- a. Agar para guru dapat mematuhi peraturan dan kebijakan maupun peraturan sekolah secara tertulis maupun tidak tertulis;
- b. Melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, memberikan layanan maksimal kepada peserta didik dalam pembelajaran;
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa sekolah dengan optimal;
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam sekolah maupun kode etik;
- e. Guru mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator kedisiplinan dalam penelitian ini mencakup pemikiran dari Hasibuan (2009: 195) tentang faktor dalam peningkatan kedisiplinan diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang hendak dicapai harus secara jelas dan dapat dipahami oleh guru agar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan;

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan dalam hal ini kepala sekolah maupun kepala program studi untuk dapat memberikan contoh yang baik agar dapat dijadikan pedoman maupun panutan bagi para guru maupun anggota sekolah yang lain;

3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Mempengaruhi kedisiplinan guru, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan dari karyawan dalam hal ini adalah guru semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula;

4. Keadilan

Keadilan dapat mendorong terwujudnya suatu kedisiplinan karena keegoisan dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan menginginkan diperlakukan serupa dengan manusia lainnya;

5. Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru. Dengan adanya waskat berarti kepala sekolah harus aktif secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja para guru dan anggota sekolah yang lain;

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam pemeliharaan kedisiplinan dengan adanya sanksi hukuman yang disesuaikan dengan pelanggaran tata tertib akan semakin meminimalisir pelanggaran peraturan, serta dengan adanya sanksi hukuman sikap dan perilaku *indisipliner* akan berkurang;

7. Ketegasan

Ketegasan kepala sekolah dengan bertindak tegas untuk menghukum guru yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.;

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam sekolah. Hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct singlerelationship*, *direct group relationship* dan *crossrelationship*.

2.5. Konsep Sarana dan Prasarana

2.5.1. Pengertian Sarana dan Prasarana

Bafadal (2004: 2) mengemukakan perlengkapan sekolah atau fasilitas sekolah dikelompokkan menjadi dua yaitu (1) sarana pendidikan merupakan keseluruhan perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pembelajaran atau pendidikan disekolah; dan (2) prasarana pendidikan merupakan kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan dari proses pendidikan di sekolah. Sarana dan prasarana dapat pula disebut sebagai fasilitas sekolah sesuai dengan pendapat Lupiohadi (2009, 148) bahwa fasilitas dapat berupa penampilan, kemampuan sarana dan prasarana, keadaan lingkungan sekitar dalam menunjukkan eksistensi eksternal yang meliputi fasilitas fisik atau gedung, perlengkapan dan peralatan.

Sarana dan prasarana sekolah merupakan faktor yang dimanfaatkan sebagai penunjang dari kinerja guru dalam peningkatannya agar tercapai tujuan pembelajaran yang maksimal.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014:50) sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan sekolah yang diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu, (1) habis

tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana pendidikan sekolah diklasifikasikan dalam dua macam, (1) prasarana yang secara tidak langsung digunakan dalam proses pembelajaran; (2) prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.

Saudagar dan Idrus (2011:156) menyatakan bahwa prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah.

Berdasarkan atas teori yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, sarana prasarana termasuk sebagai hal penting dalam tercapainya keberhasilan dalam suatu pembelajaran di sekolah, sebagai suatu alat yang membantu peningkatan kinerja yang digunakan oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan dalam pembelajaran.

2.5.2. Pemanfaatan Sarana dan Prasarana

Mulyasa (2013:51) mengemukakan pemanfaatan sarana dan prasarana untuk melengkapi, memelihara, dan memperkaya khasanah belajar, sumber belajar juga dapat meningkatkan aktivitas dan kreativitas belajar yang sangat menguntungkan baik bagi guru maupun peserta didiknya.

Sarana dan prasarana sekolah merupakan kewenangan pihak sekolah dan kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan berbagai upaya yang lebih intensif dan ekstensif (Mulyasa, 2013:54).

2.5.3. Indikator Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan terdiri dari dua unsur tentunya unsur sarana dan prasarana itu sendiri, sarana pendidikan merupakan segala sesuatu yang dapat berupa peralatan dan perlengkapan yang secara langsung berguna untuk dipergunakan guru sebagai faktor penunjang kelancaran proses pengajaran, sedangkan prasarana pendidikan dapat dimaksudkan sebagai suatu fasilitas yang terdapat dalam sekolah secara tidak langsung menunjang kelancaran pembelajaran di sekolah. Indikator sarana dan prasarana pendidikan untuk berkontribusi tercapainya tujuan pemanfaatan sarana prasarana sebagai penunjang kelancaran pembelajaran dikemukakan oleh Bafadal (2004: 5) yaitu:

1. Prinsip Pencapaian Tujuan

Sarana dan prasarana dalam kondisi siap pakai apabila akan didayagunakan oleh personil sekolah terutama guru dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah;

2. Prinsip Efisiensi

Pengadaan sarana prasarana di sekolah harus dilakukan melalui perencanaan, sehingga dapat diadakan sarana dan prasarana pendidikan yang baik. Demikian juga dengan cara pemakaian harus dengan hati-hati sehingga mengurangi kerusakan dan pengurangan kaidah sarana prasarana dan mengurangi pemborosan;

3. Prinsip Administratif

Sarana dan prasarana pendidikan harus memperhatikan UU, peraturan, instruksi dan petunjuk teknis yang diberlakukan oleh pihak yang berwenang;

4. Prinsip Kejelasan Tanggung Jawab

Sarana dan prasarana pendidikan harus didelegasikan kepada personel sekolah yang mampu bertanggung jawab, apabila melibatkan banyak personil sekolah dalam manajemennya, maka perlu deskripsi tugas dan tanggungjawab yang jelas untuk seluruh personil sekolah;

5. Prinsip Kekohesifan

Sarana dan prasarana pendidikan harus direalisasikan dalam bentuk proses kerja sekolah yang kompak dan terorganisir.

2.6. Konsep Motivasi Kerja

2.6.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2009: 141) menyatakan pemikirannya tentang pengertian motivasi, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Serupa dengan pendapat tersebut, Dalyono (2012: 235) menyatakan motivasi merupakan faktor *inner* atau batin yang memiliki fungsi menimbulkan, mendasari, mengarahkan, perbuatan.

Widodo (2015: 187) mengemukakan definisi motivasi sebagai kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan

suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekadar janji dan keinginan.

Robbins (2015: 127) mengemukakan pemikiran tentang pengertian motivasi bahwa, motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kemudian pendapat lain mengenai pengertian motivasi dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014: 212) yang mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.

Manikandan & Rajamohan (2014) mengemukakan, "*motivation can be described as the deriving force within individuals that impuls then to action*". Motivasi digambarkan sebagai sesuatu kekuatan pendorong seseorang untuk dapat melakukan tindakan yang bersumber dari dalam dirinya. Motivasi sebagai suatu pendorong ataupun penggerak juga di jelaskan oleh Uno (2015: 63) asal kata motivasi adalah motif yang diartikan sebagai tenaga penggerak yang dapat mempengaruhi kesiapan seseorang untuk melakukan rangkaian kegiatan.

Berdasarkan pengertian para ahli mengenai pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang berupa rangsangan dari dalam diri manusia maupun rangsangan karena dipengaruhi pihak luar dalam upaya peningkatan mutu untuk pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang diinginkan sesuai kebutuhan dalam diri individu.

2.6.2. Teori –Teori Motivasi

2.6.2.1. *Cognitive Theory of Motivation*

Dalam Widodo (2015: 189) Vroom mengemukakan tentang *cognitive theory of motivation*, Vroom menjelaskan alasan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Vroom menyatakan tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, antara lain:

1. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, dalam hal ini adalah tugas dari seorang guru;
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu);
3. Valensi, yaitu respons terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha untuk mencapai sesuatu yang melebihi harapan, sedangkan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

2.6.2.2. *Achievement Theory*

Mc Clelland dalam Widodo (2015: 190) mengemukakan terdapat tiga hal yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi);
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial);
- c. *Need for power* (dorongan untuk mengatur).

2.6.2.3. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Maslow (Robbins & Judge, 2016:128) menyatakan pemikirannya tentang teori motivasi, bahwa manusia pada hakikatnya memiliki lima hierarki kebutuhan, yang di jabarkan dalam teori hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

1. Fisiologis

Ketersediaan konsumsi sekaligus tempat perlindungan dan kebutuhan fisik yang lain;

2. Rasa Aman

Terjamin dalam keamanan atau terhindar dari gangguan atau bahaya fisik dan emosional;

3. Sosial

Penerimaan dari rekan kerja berupa pemberian kasih sayang, rasa memiliki, dan persahabatan;

4. Penghargaan

Mencakup faktor-faktor internal berupa perasaandihargai atas kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian;

5. Aktualisasi Diri

Dorongan yang membentuk seseorang guru menjadi individu yang diharapkan meliputi pertumbuhan, mencapai potensi dan pemenuhan diri.

Maslow memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman, merupakan kebutuhan

paling awal, adalah urutan kebutuhan yang lebih rendah (*lower-order need*); sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order need*). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal, sedangkan urutan kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar akan dipuaskan secara eksternal (dengan imbalan, misalnya gaji, kontrak serikat, dan kedudukan tetap), apabila kebutuhan yang dibutuhkan telah terpenuhi maka akan memunculkan motivasi yang disebabkan adanya insentif berupa pemenuhan segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan dari individu, insentif cenderung diperoleh dari keseimbangan pemenuhan kebutuhan fisiologis, sosiologis ataupun psikologis (Suparyadi, 2015: 418)

2.6.2.4. Teori X dan teori Y

Douglas McGregor mengusulkan pemikirannya menjadi dua sudut pandang berbeda mengenai manusia: satu sisi secara mendasar negatif, diberi label teori “X” sedangkan secara mendasar positif, diberi label teori “Y”, McGregor dalam Robbins, Judge (2016: 129) mengatakan terkait sudut pandang sifat manusia para manager didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para manager terhadap pekerjanya. Dibawah teori X, para manager meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan dibawah teori Y, memunculkan anggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, maka dari itu seseorang dapat belajar menerima bahkan mencari tanggung jawab.

2.6.3. Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang disimpulkan oleh Hasibuan (2009: 150) terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

1. Motivasi positif, yang dimaksud dengan motivasi positif yaitu dimana manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik;
2. Motivasi negatif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu singkat meningkat karena takut akan hukuman, namun secara jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dimiyati dan Mudjiono (2009: 86) mengemukakan motivasi menjadi dua kelompok motivasi, yaitu motivasi primer merupakan motivasi berdasarkan pada motif dasar yang berkaitan dari segi biologis atau jasmani manusia dan motivasi sekunder merupakan motivasi yang dapat dipelajari.

2.6.4. Metode Motivasi

Terdapat dua metode motivasi Hasibuan (2009: 149) yaitu

1. Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil & non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa;
2. Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.6.5. Indikator Motivasi

Terdapat lima hierarki kebutuhan yang terdapat pada diri manusia dikemukakan oleh Maslow dalam Robbins & Judge (2016:128):

1. Fisiologis

Ketersediaan konsumsi ,tempat perlindungan dan kebutuhan fisik;

2. Rasa Aman

Terjamin keamanan atau terhindar dari gangguan, bahaya fisik dan emosional;

3. Sosial

Penerimaan dari rekan kerja berupa persahabatan;

4. Penghargaan

Mencakup faktor internal berupa perasaan dihargai atas kemandirian dan pencapaian;

5. Aktualisasi Diri

Membentuk guru menjadi individu yang diharapkan.

2.7. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Chairul Anam (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi , Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara bersama-sama.	Variabel terikat kinerja guru dan variabel bebas yang sama dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu terdapat variabel motivasi dan disiplin kerja	Variabel motivasi tidak dijadikan sebagai variabel mediasi Variabel yang berbeda dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat variabel kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Asta Wiyana, Alwi Suddin, SL. Triyaningsih (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen	Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar $0,027 < 0,05$. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,012 < 0,05$. Pengaruh positif dan tidak signifikan kompensasi guru terhadap kinerja sebesar $0,059 > 0,05$. Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar $0,006 > 0,05$.	Variabel terikat yang yaitu kinerja guru, Variabel bebas yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan hanya variabel disiplin kerja	Variabel bebas yang berbeda dari variabel penelitian yang akan dilakukan, dalam penelitian Wiyana dkk menggunakan beberapa variabel yang berbeda yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi
3	H. Muhammad Arifin (2015)	The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance	Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan, motivasi tidak signifikan terhadap kinerja guru namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, kompetensi dan kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.	Menggunakan kinerja guru sebagai variabel terikat. Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas.	Terdapat variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi dan kompetensi. Variabel mediasi menggunakan variabel kepuasan kerja.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	Tiara Anggia Dewi (2015)	Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi	Profesionalisme guru positif dan signifikan sig. $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja guru. Motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan profesional guru dan motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Variabel terikat yaitu kinerja guru. Variabel profesionalisme guru dan motivasi sebagai variabel bebas.	Tidak menggunakan variabel mediasi. Tidak terdapat variabel disiplin dan sarana dan prasarana sebagai variabel bebas.
5	Winarno dan Mundilar no Volume 1 No 1 Juni 2018.	Pengaruh pemanfaatan sarana dan prasarana, kesejahteraan, dan kepribadian terhadap kinerja guru.	Sarana & prasarana positif terhadap kinerja $0,045 < 0,05$. Kesejahteraan guru positif terhadap kinerja $0,009 < 0,05$. Kepribadian positif dan signifikan terhadap kinerja $0,000 < 0,05$.	Variabel terikat yaitu variabel kinerja guru. Variabel bebas yaitu variabel sarana dan prasarana.	Menggunakan variabel bebas kepribadian dan kesejahteraan . Teknik pengampilan sampel dengan quota proposional.
6	Nur Agus Salim, dkk. Jurnal Pendas Mahakam. Vol 3 (2). 117-124. Agustus 2018	<i>The Influence of Principal Leadership and Work Motivation to Teachers Performance at Elementary School in Samarinda Ilir Samarinda Year 2017</i>	Pengaruh signifikan $0,000 < 0,05$ kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh secara simultan memiliki pengaruh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi secara bersama-sama sebesar 60%.	Variabel terikat yaitu kinerja guru Variabel bebas yaitu motivasi Metode penelitian kuantitatif	Menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
7	Epi Azwaton (2014)	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi	kompetensi profesional positif signifikan terhadap motivasi, Kedisiplinan positif dan signifikan terhadap motivasi, Kompetensi profesional terhadap Kinerja guru positif dan signifikan, kedisiplinan tidak signifikan terhadap Kinerja guru, motivasi signifikan terhadap Kinerja guru, motivasi memediasi kompetensi profesional dan kedisiplinan signifikan dan positif terhadap Kinerja guru.	Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Menggunakan variabel keprofesionalan dan keisiplinan sebagai variabel bebas	Tidak terapat variabel sarana dan prasarana sekolah sebagai variabel bebas.
8	Andi Sopadi. Scientific Journal Of Reflection. Economic, Accounting, Management And Business. Vol.2. No.2 April 2019	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru	kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar $0,00 < 0,05$. Kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar $0,00 < 0,05$. Kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.	Kompetensi keprofesionalan guru sebagai variabel bebas. Kinerja guru sebagai variabel terikat.	Tidak terdapat variabel mediasi.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
9	Ujang permana. Volume 10 No 2 September-Desember 2016	Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya pada Prestasi Belajar Siswa pada SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka.	Pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa sebesar $0,000 < 0,05$.	Sarana dan prasarana dijaikan variabel bebas. Variabel kinerja dijadikan sebagai variabel terikat.	Tidak gterdapat variabel <i>mediasi</i> . Variabel motivasi tidak dijadikan sebagai variabel <i>mediasimelain</i> sebagai variabel bebas.
10	Yoti Gama Hita dkk (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi Variable pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Pengaruh positif antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.	Disiplin kerja sebagai variabel bebas. Kinerja dijadikan sebagai variabel terikat. Motivasi dijadikan sebagai varaibel mediasi.	Terapat variabel kompensasi sebagai variabel bebas.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
11.	Tresia Panannn angar (2018)	Pengaruh sarana dan prasarana belajar terhadap motivasi belajar siswa jurusan administrasi SMK Nurul Qalam Makassar	Pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap motivasi belajar siswa	Variabel sarana prasarana sebagai variabel bebas	Variabel motivasi sebagai variabel terikat
12.	Nurma Susilawati (2018)	Analisis Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi PT Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura	Kompetensi signifikan terhadap kinerja 0,000. Kompensasi signifikan terhadap kinerja 0,007. Beban kerja signifikan terhadap kinerja 0,043. Motivasi signifikan terhadap kinerja 0,000. Kompetensi terhadap motivasi t-hitung 1,326. Kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi t-hitung 1,476. Kompensasi terhadap motivasi -t hitung sebesar 0,126. Kompensasi terhadap kinerja motivasi memiliki t-hitung -0,093. Beban kerja terhadap motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,071. Beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi t-hitung 0,116.	Variabel terikat menggunakan variabel kinerja. Variabel <i>mediasi</i> menggunakan motivasi. Variabel bebas yang digunakan kompetensi.	Tidak menggunakan kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas untuk penelitian yang akan dilakukan.

Mengacu pada penelitian terdahulu pada tabel 3.1 peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui variabel yang dapat memengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Pemalang. Penelitian ini memiliki perbedaan-perbedaan yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya, perbedaan tersebut mencakup penggunaan variabel bebas, dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu variabel keprofesionalan guru, disiplin kerja, sarana dan prasarana dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja guru dalam satu penelitian dan menjabarkan 10 hipotesis yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dimana jumlah sampel dalam suatu populasi dalam penelitian ini 107 guru SMK Negeri 1 Pemalang.

2.8. Kerangka Berfikir

Kinerja guru merupakan seperangkat hasil dalam kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pencapaian kegiatan kependidikan.

Kinerja yaitu seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja dari seorang guru, Susanto (2016:123) mengemukakan tentang pengertian guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada kependidikan.

2.8.1. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Kinerja Guru

Profesi guru diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional.

Guru yang memiliki keprofesionalan dalam bekerja akan mengerjakan tugas dengan baik karena terdapat tuntutan dalam dirinya, guru yang profesional juga memiliki panggilan sebagai guru didalam dirinya, maka pekerjaan yang dibebankan akan sepenuh hati dilaksanakan dengan penuh dedikasi yang akan mempengaruhi kinerja. Hal ini akan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara profesionalisme guru terhadap kinerja, artinya apabila keprofesionalan guru semakin tinggi maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Dalam menjadi guru yang profesional harus memiliki kecakapan dalam kompetensi diantaranya yang harus dimiliki guru untuk menjadi profesional yaitu memenuhi standar kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu dan kompetensi sosial. Saondi dan Suherman (2010: 113)

2.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Handoko (2012 : 208) menyatakan pengertian disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar yang ada didalam organisasi.

Disiplin dapat menjadi kebiasaan baik jika kepala sekolah memiliki ketegasan dan guru memiliki kesadaran untuk menaati segala peraturan yang diberikan untuk memaksimalkan kinerja dengan mendisiplinkan guru di sekolah. Kepala sekolah bertindak sebagai yang mengawasi perilaku dari guru,

dengan memberikan suatu contoh yang baik agar guru dapat mengikuti perilakunya, dengan cara ini kedisiplinan akan lebih optimal, dibandingkan dengan pendisiplinan dengan cara memaksa, hal ini akan mempengaruhi perilaku dari guru namun tidak dalam rentang waktu yang lama.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009: 129-130) disiplin memiliki dua macam yaitu disiplin preventif yang memicu peningkatan disiplin dengan pemberian dorongan agar guru melaksanakan peraturan sesuai dengan standar kerja dan disiplin korektif pendisiplinan berupa suatu hukuman untuk memperbaiki pegawai dalam hal ini guru yang melakukan pelanggaran.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiyana, dkk (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja guru, artinya jika disiplin guru meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.8.3. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja

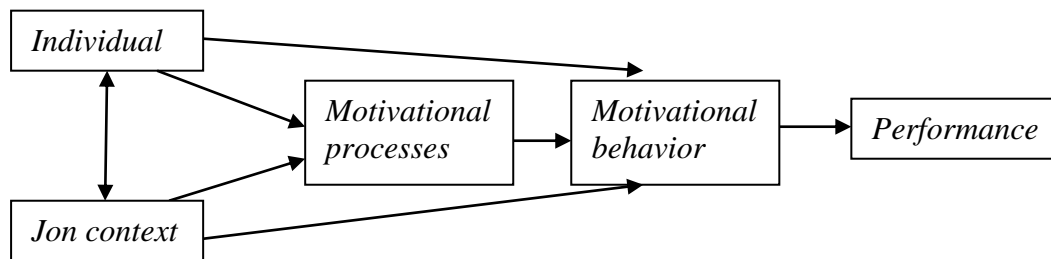
Barnawi dan Arifin (2014:50) sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan sekolah yang diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu, (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana pendidikan sekolah diklasifikasikan dalam dua macam, (1) prasarana yang secara tidak langsung digunakan dalam proses pembelajaran; (2) prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.

Dengan terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, dengan begitu kinerja guru akan meningkat. Pemenuhan sarana dan prasarana dimaksudkan sebagai salah satu strategi dalam penyelesaian tugas dengan sarana dan prasarana sebagai penunjang kerja yang diharapkan dapat mempermudah pekerjaan dan dapat didayagunakan secara tepat oleh guru. Didukung oleh penelitian Winarno (2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru sebesar $0,045 < 0,05$.

2.8.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Robbins (2015: 127) mengemukakan pemikiran tentang pengertian motivasi bahwa, Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Asal dari kata motivasi yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan yang dimiliki oleh seseorang secara pribadi, atau dorongan yang muncul dikarenakan terdapat adanya suatu upaya penggerakan dari pimpinan. Motivasi yang dimiliki guru jika ditingkatkan melalui upaya kesadaran dalam diri dan dorongan berupa penggerakan dari kepala sekolah dan rekan sejawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hersey berpendapat bahwa motivasi merupakan salah satu dari tujuh faktor yang dikemukakan sebagai faktor yang memiliki andil dalam peningkatan kinerja individu.



Gambar 2.3. Model Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja (Wibowo, 2016: 330)

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja individu dengan memberikan dorongan untuk pekerjaan yang diberikan akan berdampak pada munculnya proses motivasi dalam tindakan kerja yang akan meningkatkan kinerja.

Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan Anam (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan diantara motivasi dan kinerja guru dengan demikian berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.

2.8.5. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Motivasi

Saondi dan Suherman mengemukakan empat faktor kompetensi keprofesionalan yang harus dimiliki guru agar dapat dikategorikan guru profesional yaitu kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu dan kompetensi sosial (Saondi & Suherman, 2010: 113)

Ciri profesionalisme yang dimiliki guru profesional yaitu profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja, profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, profesionalisme memerlukan integritas tinggi, profesionalisme memerlukan kebulatan pikiran dan perbuatan (Saondi dan Suherman: 2010:111)

Penelitian yang sesuai dengan kerangka berfikir hipotesis ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kasiyanto (2019) yang menyebutkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi 0,000 dengan taraf signifikansi $> 0,05$.

2.8.6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Mangkunegara (2009: 129-130) menggolongkan disiplin menjadi dua macam yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti standar dan aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan disiplin korektif dorongan yang berupa tindakan hukuman agar dapat mematuhi peraturan atau pedoman yang berlaku. Disiplin tersebut dikaitkan dengan adanya dorongan yang membuat seseorang untuk mematuhi suatu aturan yang ada dalam suatu instansi.

Penelitian yang sesuai dengan hipotesis penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hita(2012) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil 0,000 taraf signifikansi $> 0,005$.

2.8.7. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Motivasi

Sarana dan prasarana terdiri dari dua unsur yaitu sarana dan prasarana, sarana adalah segala sesuatu yang dapat berupa peralatan dan perlengkapan secara langsung berguna sebagai faktor penunjang kelancaran proses pengajaran, sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang terdapat disekolah menunjang kelancaran pembelajaran secara tidak langsung (Sutomo dan Prihatin, 2015: 104-105) sarana prasarana diartikan sebagai pendorong guru dalam melakukan kegiatan, sarana prasarana yang lengkap akan menumbuhkan motivasi

atau dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugasnya karena dapat mempermudah penyelesaian kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Panannangar (2018) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap motivasi belajar siswa administrasi perkantoran SMK Nurul Qalam Makassar

Hipotesis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Panannangar (2018) dengan hasil sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi belajar siswa jurusan administrasi perkantoran SMK Nurul Qalam Makassar.

2.8.8. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Keprofesionalan guru dapat diwujudkan dengan beberapa komponen yang menjadi syarat seorang guru dikatakan profesional sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yaitu setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi guru yang berlaku nasional, standar kompetensi yang dimaksud yaitu standar kompetensi pedagogik, standar kompetensi kepribadian, standar kompetensi sosial dan standar kompetensi profesional.

Saondi dan Suherman menambahkan, komponen yang harus dimiliki guru agar dikatakan profesional guru harus memiliki kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu, kompetensi sosial. Menjadi seorang guru agar dapat dikategorikan sebagai guru profesional, guru akan termotivasi atau akan

memiliki dorongan dalam dirinya untuk memenuhi kriteria beberapa kompetensi tersebut sehingga akan memunculkan kinerja dari setiap guru yang ingin dikatakan telah layak memiliki standar keprofesionalan.

2.8.9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Faktor-faktor yang dapat memicu kedisiplinan dikemukakan oleh Hasibuan (2009: 195) terdapat 7 faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan. Jika faktor-faktor peningkatan disiplin kerja tersebut terpenuhi maka akan mendorong guru untuk mematuhi peraturan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Dalam pendisiplinan guru kesadaran dari guru akan tercipta apabila kepala sekolah dalam hal ini dapat memposisikan sebagai manager yang mengatur segala kebijakan, ketegasan pimpinan atau pimpinan sebagai *leader* dan pimpinan sebagai penasehat untuk pendisiplinan guru yang melakukan pelanggaran akan terdorong untuk memperbaiki disiplin agar proses kerja berjalan efektif dan efisien yang akan meningkatkan kinerja.

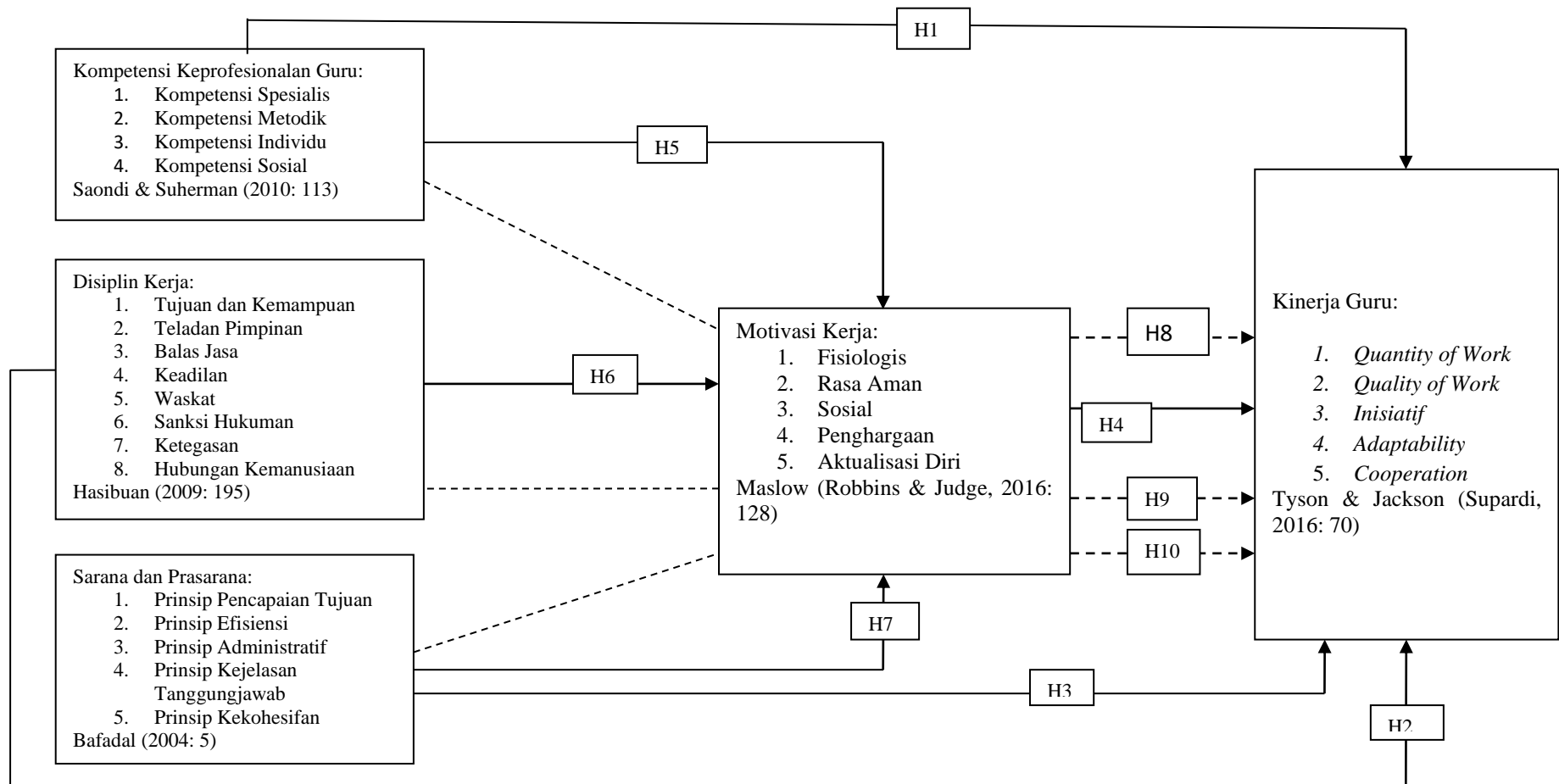
Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwantono (2014) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi berhasil memediasi disiplin terhadap kinerja guru dengan positif dan signifikan.

2.8.10. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi

Pemanfaatan sarana dan prasarana yaitu melengkapi, memelihara, dan memperkaya khasanah belajar, sumber belajar juga dapat meningkatkan aktivitas

dan kreativitas belajar yang sangat menguntungkan baik bagi guru maupun peserta didiknya (Mulyasa, 2013:51). Hal tersebut menegaskan dengan adanya sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan guru terutama dalam pembelajaran sangat menguntungkan bagi guru, dengan adanya sarana dan prasarana beban kerja yang dimiliki guru akan berkurang sebagai penunjang pekerjaannya. Jika sarana dan prasarana dalam kondisi baik, lengkap, dapat didayagunakan secara langsung oleh guru dan guru dapat merasakan kebermanfaatannya dari pengadaan sarana dan prasarana dapat meningkatkan dorongan kerja guru untuk menyelesaikan pekerjaan, mencapai tujuan sekolah sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Keprofesionalan Guru, Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana melalui Motivasi Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasiterhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pematang Kerangka berfikir ditunjukkan dalam gambar yang tersaji berikut



2.4. Gambar Model Penelitian

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh Langsung
 - - - - -▶ : Pengaruh Tidak Langsung

2.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah disajikan dalam bentuk pertanyaan atas suatu permasalahan dalam penelitian. Hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Sugiyono (2017:63) menyimpulkan hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan merupakan jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
2. H2: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
3. H3: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
4. H4: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang.
5. H5: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi keprofesionalan guru terhadap motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang.

6. H6: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang
7. H7: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sarana prasarana terhadap motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang.
8. H8: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
9. H9: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
10. H10: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1. Deskripsi Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru

Kompetensi keprofesionalan guru adalah suatu pemenuhan syarat berupa pengetahuan, bakat, kemampuan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bahwa seseorang telah dapat disebut layak untuk berprofesi sebagai guru dan melaksanakan kegiatan pembelajaran kepada peserta didik. Keprofesionalan guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah keprofesionalan guru SMK Negeri 1 Pematang.

Data variabel kompetensi keprofesionalan guru diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Jumlah butir pernyataan yang disajikan dalam variabel keprofesionalan guru sebanyak 13 pernyataan. Indikator variabel keprofesionalan guru yang digunakan adalah kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu dan kompetensi sosial. Hasil analisis deskriptif variabel keprofesionalan guru ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>
Kompetensi Keprofesionalan Guru	107	38	65	56,02	,527	5,453
<i>Valid N (listwise)</i>	107					

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

Tabel 4.1. Menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisisioner penelitian sebesar 38 dan nilai maksimum sebesar 65. Nilai *mean* pada tabel 4.1. Menunjukkan hasil sebesar 56,02 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 5,453. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal tersebut menunjukkan terdapat representasi yang baik dalam penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel kompetensi keprofesionalan guru ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < % Skor ≤ 100%	Sangat Tinggi	73	68,2%
2.	68% < % Skor ≤ 84%	Tinggi	29	27,1%
3.	52% < % Skor ≤ 68%	Cukup	5	4,7%
4.	36% < % Skor ≤ 52%	Rendah	0	0%
5.	20% < % Skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Total			107	100%
Tertinggi			91,5%	
Terendah			82,2%	
Rata-Rata			86,5%	
Kriteria			Sangat Tinggi (ST)	

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2. Menunjukkan dari jumlah 107 responden diperoleh tingkat kompetensi keprofesionalan guru berada dalam kategori sangat baik dengan jumlah responden 73 dalam presentase 68,2%. Selanjutnya, kategori baik dengan jumlah responden 29 dalam presentase 27,1%, dan dalam kategori cukup dengan jumlah 5 responden. Sementara itu dalam tabel 4.2. Tidak terdapat responden yang menjawab pada kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

Presentase tertinggi berdasarkan hasil tabulasi adalah 91,5% pada indikator kompetensi sosial, sedangkan presentase terendah yaitu 82,2% pada indikator kompetensi metodik. Rata-rata persentase variabel keprofesionalan guru sebesar 86,5% dalam kategori sangat tinggi.

Variabel kompetensi keprofesionalan guru diukur menggunakan empat indikator. Secara lebih rinci analisis deskriptif mengenai keprofesionalan guru ditinjau dari setiap indikator terdapat dalam tabel 4.3. Sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi Keprofesionalan Guru

No.	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	Skor (%)	Kriteria
1.	Kompetensi Spesialis	1393	1605	86,8%	Sangat Tinggi (ST)
2.	Kompetensi Metodik	1760	2140	82,2%	Tinggi (T)
3.	Kompetensi Individu	1372	1605	85,5%	Tinggi (T)
4.	Kompetensi Sosial	1469	1605	91,5%	Sangat Tinggi (ST)

Sumber: data penelitian diolah, 2019

4.2.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mencerminkan kata sepakat atau patuh dalam suatu peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu kelompok kerja dengan ketentuan adanya suatu sanksi yang telah disepakati bersama jika terdapat tindakan yang menyimpang dari peraturan yang telah disepakati sebelumnya.

Disiplin kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dari guru SMK Negeri 1 Pematang Jaya, data variabel disiplin kerja guru diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Jumlah butir pernyataan yang disajikan dalam variabel disiplin kerja guru sebanyak 20 pernyataan. Indikator variabel disiplin kerja guru yang digunakan meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, wasiat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja guru ditunjukkan pada tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>
Disiplin Kerja	107	63	95	82,54	,749	7,746
<i>Valid N (listwise)</i>	107					

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

Tabel 4.4. Menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 63 dan nilai maksimum sebesar 95. Nilai *mean* sebesar 82,54 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 7,746. Hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dibandingkan dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal tersebut menunjukkan terdapat representasi penyebaran data yang baik.

Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel 4.5. Sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	$84\% < \% \text{ Skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	44	41,1%
2.	$68\% < \% \text{ Skor} \leq 84\%$	Tinggi	61	57%
3.	$52\% < \% \text{ Skor} \leq 68\%$	Cukup	2	1,9%
4.	$36\% < \% \text{ Skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0%
5.	$20\% < \% \text{ Skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0%
Total			107	100%
Tertinggi			88,2%	
Terendah			75,6%	
Rata-Rata			81,9%	
Kriteria			Tinggi (T)	

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5. menunjukkan bahwa dari 107 jumlah responden diperoleh hasil tingkat disiplin kerja berada dalam kategori baik dengan persentase 57% dengan jumlah 61 responden, kategori sangat baik sebesar 41,1% dengan jumlah sebanyak 44 responden, sedangkan kategori cukup memiliki persentase 1,9% dengan jumlah 2 responden. Selanjutnya, dari tabel 4.5. tidak terdapat responden dengan kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

Persentase tertinggi berdasarkan tabulasi adalah 88,2% pada indikator tujuan dan kemampuan, sedangkan nilai persentase terendah sebesar 75,6% pada indikator hubungan kemanusiaan. Rata-rata persentase variabel disiplin kerja sebesar 81,9% dalam kategori Tinggi.

Variabel disiplin kerja diukur menggunakan lima indikator. Secara lebih rinci analisis deskriptif mengenai disiplin kerja ditinjau dari setiap indikator terdapat dalam tabel 4.6. Sebagai berikut:

Tabel 4.6. Deskripsi Indikator Variabel Disiplin Kerja

No.	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	Skor (%)	Kriteria
1.	Tujuan dan Kemampuan	1416	1605	88,2%	Sangat tinggi (ST)
2.	Teladan Pimpinan	1374	1605	85,6%	Sangat tinggi (ST)
3.	Balas Jasa	873	1070	81,6%	Tinggi (T)
4.	Keadilan	847	1070	79,2%	Tinggi (T)
5.	Waskat	1366	1605	85,1%	Sangat tinggi (ST)
6.	Sanksi Hukuman	1309	1605	81,6%	Tinggi (T)
7.	Ketegasan	809	1070	75,6%	Tinggi (T)
8.	Hubungan Kemanusiaan	838	1070	78,3%	Tinggi (T)

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

4.2.3. Deskripsi Variabel Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah seperangkat peralatan dan perlengkapan sebagai penunjang dalam mencapai tujuan pendidikan dan keberhasilan dalam pembelajaran. Sarana prasarana yang menjadi fokus penelitian ini adalah sarana prasarana di SMK Negeri 1 Pemalang, data variabel sarana dan prasarana diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Jumlah butir pernyataan yang disajikan dalam variabel sarana dan prasarana sebanyak 16 pernyataan. Indikator variabel sarana dan prasarana yang digunakan dalam penelitian ini meliputi prinsip pencapaian tujuan, prinsip efisiensi, prinsip administratif, prinsip kejelasan tanggung jawab dan prinsip kekohesifan. Hasil analisis deskriptif variabel sarana dan prasarana ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Sarana Dan Prasarana

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>
Sarana Prasarana	107	53	80	68,50	,590	6,107
Valid N (listwise)	107					

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisisioner penelitian sebesar 53 dan nilai maksimum sebesar 80. Nilai *mean* pada tabel 4.7. Menunjukkan hasil sebesar 68,50 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 6,107. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal tersebut menunjukkan terdapat representasi yang baik dalam penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel sarana dan prasarana ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Sarana dan Prasarana

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < % Skor ≤ 100%	Sangat tinggi	58	54,2%
2.	68% < % Skor ≤ 84%	Tinggi	47	43,9%
3.	52% < % Skor ≤ 68%	Cukup	2	1,9%
4.	36% < % Skor ≤ 52%	Rendah	0	0%
5.	20% < % Skor ≤ 36%	Sangat rendah	0	0%
Total			107	100%
Tertinggi			87,4%	
Terendah			80%	
Rata-Rata			85,5%	
Kriteria			Sangat Tinggi (ST)	

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8. menunjukkan dari jumlah 107 responden diperoleh tingkat sarana dan prasarana sekolah berada dalam kategori sangat baik dengan jumlah responden 58 dalam presentase 54,2%. Responden dengan kategori baik sebanyak 47 responden dalam presentase 43,9%, dan responden dengan kategori cukup dengan jumlah 2 responden dalam persentase 1,9%. Sementara itu dalam tabel 4.8. Tidak terdapat responden yang menjawab pada tidak baik dan sangat tidak baik.

Presentase tertinggi berdasarkan hasil tabulasi adalah 87,4% pada indikator prinsip kekohesifan sedangkan presentase terendah yaitu 80% pada indikator prinsip kejelasan tanggung jawab. Rata-rata persentase variabel koprofesionalan guru sebesar 85,5 dalam kategori sangat tinggi.

Variabel sarana dan prasarana diukur menggunakan lima indikator. Secara lebih rinci analisis deskriptif mengenai sarana dan prasarana ditinjau dari setiap indikator terdapat dalam tabel 4.9. sebagai berikut:

Tabel 4.9. Deskripsi Indikator Variabel Sarana dan Prasarana

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	Skor (%)	Kriteria
1.	Prinsip Pencapaian Tujuan	1382	1605	86,1%	Sangat Tinggi (ST)
2.	Prinsip Efisiensi	1861	2140	87%	Sangat Tinggi (ST)
3.	Prinsip Administratif	1403	1605	87,4%	Sangat Tinggi (ST)
4.	Prinsip Kejelasan Tanggung Jawab	1284	1605	80%	Tinggi (T)
5.	Prinsip Kekohesifan	1399	1605	87,2%	Sangat Tinggi (ST)

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

4.2.4. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi adalah segala sesuatu berupa rangsangan dari dalam diri manusia maupun rangsangan karena dipengaruhi pihak luar dalam upaya meningkatkan

mutu untuk pencapaian tujuan. Motivasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini merupakan motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang.

Data variabel motivasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Jumlah butir pernyataan yang disajikan dalam variabel motivasi sebanyak 16 pernyataan. Indikator variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi aspek fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.10. sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>
Motivasi	107	53	79	66,64	,655	6,779
<i>Valid N (listwise)</i>	107					

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

Tabel 4.10. menunjukkan bahwa nilai maksimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 80 dan nilai minimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 53. Nilai *mean* dalam tabel menunjukkan hasil sebesar 66,64 dengan nilai standar deviasi atau persebaran sebesar 6,779. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa terdapat representasi yang baik dalam penyebaran data.

Frekuensi variabel motivasi ditunjukkan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	$84\% < \% \text{ Skor} \leq 100\%$	Sangat tinggi	48	44,9%
2.	$68\% < \% \text{ Skor} \leq 84\%$	Tinggi	56	52,3%
3.	$52\% < \% \text{ Skor} \leq 68\%$	Cukup	3	2,8%
4.	$36\% < \% \text{ Skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0%
5.	$20\% < \% \text{ Skor} \leq 36\%$	Sangat rendah	0	0%
Total			107	100%
Tertinggi			85,8%	
Terendah			77,2%	
Rata-Rata			83,1%	
Kriteria			Tinggi (T)	

Sumber: data penelitian diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.11. menunjukkan bahwa dari 107 jumlah responden diperoleh hasil tingkat motivasi kerja guru berada dalam kategori baik dengan persentase 52,3% dengan jumlah 56 responden, kategori sangat baik sebesar 44,9% dengan jumlah sebanyak 48 responden, dan responden yang menjawab kategori cukup berjumlah 3 responden dengan persentase 2,8%. Selanjutnya, dari tabel 4 tidak terdapat responden dengan kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

Persentase tertinggi berdasarkan tabulasi adalah 85,8% pada indikator penghargaan, sedangkan nilai persentase terendah sebesar 77,2% pada indikator aktualisasi diri. Rata-rata persentase variabel motivasi sebesar 83,1% dalam kategori Tinggi.

Variabel motivasi diukur menggunakan lima indikator. Secara lebih rinci analisis deskriptif mengenai motivasi ditinjau dari setiap indikator terdapat dalam tabel 4.12. sebagai berikut:

Tabel 4.12. Deskripsi Indikator Variabel Motivasi

No.	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	Skor (%)	Kriteria
1.	Fisiologis	1837	2140	85,8%	Sangat tinggi
2.	Rasa Aman	1362	1605	84,9%	Tinggi
3.	Sosial	1304	1605	81,2%	Tinggi
4.	Penghargaan	1388	1605	86,4%	Sangat tinggi
5.	Aktualisasi Diri	1239	1605	77,2%	Sangat tinggi

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja

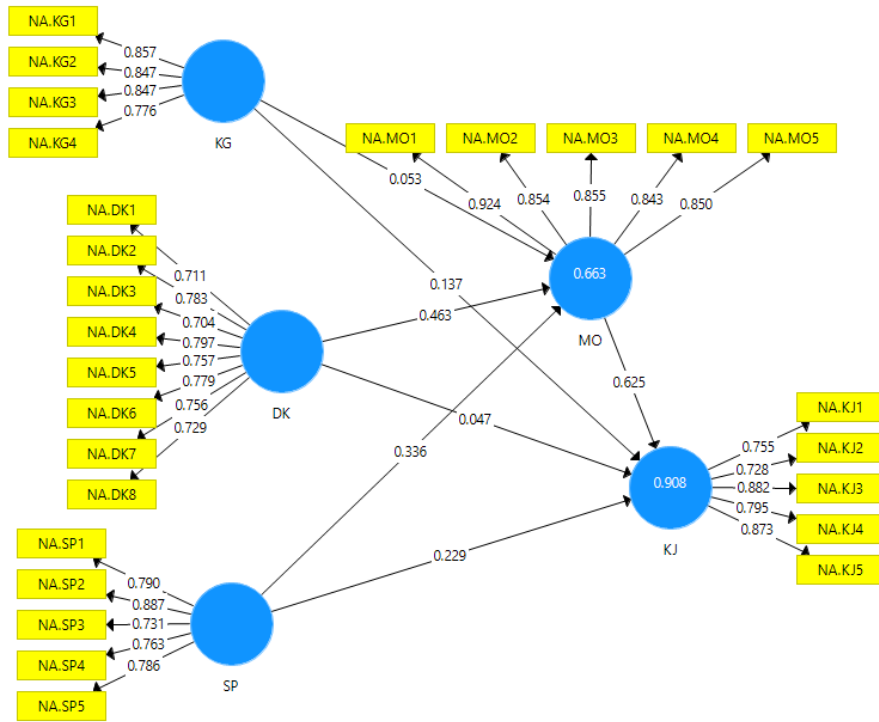
Kinerja didefinisikan sebagai rangkaian tindakan secara sadar yang dapat dilaksanakan secara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan secara individu maupun kelompok. Kinerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMK Negeri 1 Pematang Jaya.

Data variabel kinerja guru dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Jumlah butir pernyataan yang disajikan dalam variabel kinerja sebanyak 15 pernyataan. Indikator variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *quantity of work*, *quality of work*, *inisiatif*, *adaptability*, dan *cooperation*.

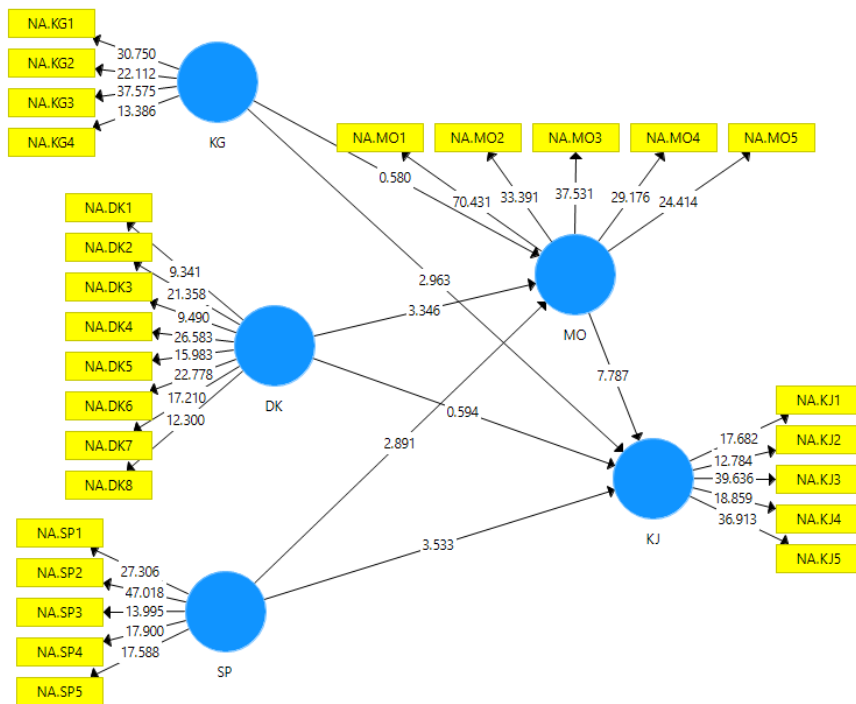
4.3. Model *Partial Least Square* (PLS)

Pengujian hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis *partial least square* (PLS) dengan program aplikasi smart PLS 0.3 .

Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan :



Gambar: 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

4.3.1. Uji *Outer Model*

Analisis *Structural equation modeling* (SEM) menggunakan *smartPLS* memiliki beberapa kriteria yang harus terpenuhi disetiap kriterianya, kriteria yang harus dipenuhi dalam model *structural equation model* dengan *smart PLS* yaitu validitas konvergen atau *convergen validity*, validitas diskriminan atau *discriminant validity* dan uji reliabilitas.

1. Validitas Konvergen

Dalam pengujian *convergen validity* dengan menggunakan *smartPLS* difokuskan dalam tabel *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Suatu indikator dalam konstruk dapat dikatakan telah memenuhi kriteria perhitungan validitas konvergen apabila *outer loading* > 0,7 dan nilai dalam AVE > 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015:195)

Tabel 4.13. *Outer Loading* Indikator pada Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Taraf <i>Convergen Validity</i>	Keterangan
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru (KG)	Kompetensi Spesialis (KG1)	0,857	0,7	Valid
		Kompetensi Metodik (KG2)	0,847	0,7	Valid
		Kompetensi Individu (KG3)	0,847	0,7	Valid
		Kompetensi Sosial (KG4)	0,776	0,7	Valid
2.	Disiplin Kerja (DK)	Tujuan Dan Kemampuan (DK1)	0,711	0,7	Valid
		Teladan Pimpinan (DK2)	0,783	0,7	Valid

		Balas Jasa (DK3)	0,704	0,7	Valid
		Keadilan (DK4)	0,797	0,7	Valid
		Waskat (DK5)	0,757	0,7	Valid
		Sanksi Hukuman (DK6)	0,779	0,7	Valid
		Ketegasan (DK7)	0,756	0,7	Valid
		Hubungan Kemanusiaan (DK8)	0,729	0,7	Valid
3.	Sarana Dan Prasarana (Sp)	Prinsip Pencapaian Tujuan (SP1)	0,790	0,7	Valid
		Prinsip Efisiensi (SP2)	0,887	0,7	Valid
		Prinsip Administratif (SP3)	0,731	0,7	Valid
		Prinsip Kejelasan Tanggungjawab (SP4)	0,763	0,7	Valid
		Prinsip Kekohesifan (SP5)	0,786	0,7	Valid
4.	Motivasi Kerja (Mo)	Fisiologis (MO1)	0,924	0,7	Valid
		Rasa Aman (MO2)	0,854	0,7	Valid
		Sosial (MO3)	0,855	0,7	Valid
		Penghargaan (MO4)	0,843	0,7	Valid
		Aktualisasi Diri (MO5)	0,850	0,7	Valid
5.	Kinerja (KJ)	<i>Quantity Of Work</i>	0,755	0,7	Valid

	(KJ1)			
	<i>Quality Of Work</i> (KJ2)	0,728	0,7	Valid
	<i>Inisiatif</i> (KJ3)	0,882	0,7	Valid
	<i>Adaptability</i> (KJ4)	0,795	0,7	Valid
	<i>Cooperation</i> (KJ5)	0,873	0,7	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.13. menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian didalam *outer loading* memiliki nilai $> 0,7$. Sesuai dengan hasil dari tabel diatas dapat dikatakan indikator pada konstruk penelitian adalah valid atau telah memenuhi asumsi validitas konvergen sehingga dapat mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, asumsi validitas konvergen dapat dilihat dalam nilai *average variance extracted* (AVE) di setiap variabel penelitian.

Tabel 4.14. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	Nilai AVE	Taraf AVE	Keterangan
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru	0,566	0,5	Valid
2.	Disiplin Kerja	0,693	0,5	Valid
3.	Sarana dan Prasarana	0,654	0,5	Valid
4.	Motivasi Kerja	0,749	0,5	Valid
5.	Kinerja	0,629	0,5	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14. menunjukkan bahwa *nilai average variance extracted* (AVE) dalam setiap variabel penelitian $AVE > 0,5$ sehingga variabel penelitian dapat menjadi konstruk penelitian yang baik.

2. Validitas Diskriminan

Uji selanjutnya dalam *smartPLS* yaitu terdapat uji validitas diskriminan atau *discriminant validity*. Pengujian validitas diskriminan dengan menilai hasil

berdasarkan *cross loading*. Suatu indikator dapat dikatakan telah memenuhi syarat dari uji validitas diskriminan apabila telah memenuhi $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015:196)

Tabel 4.15. *Cross Loading* Indikator Penelitian

	Kompetensi Keprofesionalan Guru	Disiplin Kerja	Sarana Prasarana	Motivasi	Kinerja
KG_1	0,857	0,502	0,484	0,367	0,465
KG_2	0,847	0,538	0,476	0,490	0,566
KG_3	0,847	0,696	0,705	0,653	0,745
KG_4	0,776	0,532	0,531	0,415	0,475
DK_1	0,629	0,711	0,592	0,503	0,533
DK_2	0,446	0,783	0,737	0,582	0,631
DK_3	0,658	0,704	0,598	0,503	0,553
DK_4	0,555	0,797	0,760	0,659	0,738
DK_5	0,469	0,757	0,632	0,465	0,539
DK_6	0,505	0,779	0,703	0,698	0,703
DK_7	0,488	0,756	0,654	0,786	0,745
DK_8	0,498	0,729	0,603	0,476	0,537
SP_1	0,839	0,775	0,790	0,632	0,706
SP_2	0,829	0,590	0,887	0,809	0,849
SP_3	0,570	0,805	0,731	0,519	0,582
SP_4	0,604	0,556	0,763	0,519	0,547
SP_5	0,600	0,657	0,786	0,548	0,628
MO_1	0,498	0,734	0,698	0,924	0,830
MO_2	0,563	0,797	0,743	0,854	0,768
MO_3	0,531	0,645	0,668	0,855	0,819
MO_4	0,455	0,627	0,694	0,843	0,822
MO_5	0,573	0,635	0,565	0,850	0,758
KJ_1	0,543	0,775	0,772	0,677	0,755
KJ_2	0,651	0,590	0,520	0,636	0,728
KJ_3	0,557	0,805	0,761	0,913	0,882
KJ_4	0,557	0,556	0,667	0,688	0,795
KJ_5	0,557	0,657	0,702	0,787	0,873

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.15. menunjukkan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* $> 0,7$. Hal ini berarti nilai *cross loading* telah memenuhi *rule of thumb* dan asumsi *discriminant validity* dengan taraf $> 0,7$

sehingga variabel dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai konstruk penelitian yang baik.

3. Uji Reliabilitas

Analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan *smart PLS* juga memiliki kriteria asumsi reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam *smart PLS* menggunakan dua metode dalam pengukuran yaitu dengan melihat *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas dari suatu konstruk dengan taraf *rule of thumb* nilai *cronbach's alpha* sebesar $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015:196)

Tabel 4.16. Cronbach's Alpha Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru	0,892	0,7	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,855	0,7	Reliabel
3.	Sarana Dan Prasarana	0,866	0,7	Reliabel
4.	Motivasi	0,916	0,7	Reliabel
5.	Kinerja	0,853	0,7	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.16. menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* pada setiap variabel sudah memenuhi kriteria dengan taraf $> 0,7$. hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel penelitian sudah layak sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian. Pengukuran yang dapat dilakukan selanjutnya dalam reliabilitas yaitu dengan melihat nilai dari *composite reliability*.

Composite reliability digunakan untuk mengestimasi konsistensi internal dari suatu konstruk, untuk mengetahui suatu variabel dikatakan reliabel harus

memenuhi *rule of thumb* dengan nilai *composite reliability* > 0,7 (Abdillah & Hartono, 2015:196)

Tabel 4.17. Composite Reliability Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Composite Reliability	Taraf Composite Reliability	Keterangan
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru	0,913	0,7	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,900	0,7	Reliabel
3.	Sarana Dan Prasarana	0,904	0,7	Reliabel
4.	Motivasi	0,937	0,7	Reliabel
5.	Kinerja	0,894	0,7	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.17. menunjukkan nilai dari *composite reliability* dalam setiap variabel penelitian > 0,7. Hal tersebut menunjukkan setiap variabel dalam penelitian ini memiliki *composite reliability* yang dapat diartikan variabel penelitian reliabel dan memiliki konstruk konsisten. Dapat disimpulkan keseluruhan dari variabel penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.2. Uji Inner Model

Uji *inner model* pada *smart PLS* dipergunakan untuk mengetahui keberpengaruhannya dari konstruk. Pengujian inner model dilakukan dengan melihat analisis nilai dari *R Square*, *Q Square* dan *uji t*.

1. *R Square* (R^2)

Uji *R Square* merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat variasi pada perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika semakin tinggi *R Square* maka semakin baik model prediksi dari model suatu penelitian.

Taraf nilai dari *R Square* agar dapat dikatakan memenuhi kriteria yaitu > 0,7 yang berarti variasi perubahan dari variabel dependen yang dijelaskan variabel independen memiliki nilai sebesar 70%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain diluar model dari suatu penelitian. Taraf nilai *R Square* yang melebihi 0,67 memiliki nilai baik dan *R Square* dengan nilai > 0,33 bernilai cukup atau moderat sedangkan *R Square* dengan taraf nilai < 0,19 memiliki nilai yang rendah atau lemah (Ghozali, 2014:14)Tabel 4.18. menyajikan nilai dari hasil *R Square* sebagai berikut :

Tabel 4.18.Uji *R Square* (R^2)

No.	Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
1.	Kinerja	0,908	0,905
2.	Motivasi	0,663	0,653

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18. menunjukkan bahwa besarnya R^2 konstruk kinerja memiliki nilai 0,908. Hal ini berarti persentase besarnya kinerja yang dijelaskan oleh konstruk lain sebesar 0,092 atau 9,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian yang diajukan. Nilai *R Square* pada konstruk kinerja bernilai baik karena memiliki nilai >0,67.

Nilai R^2 konstruk motivasi memiliki nilai 0,663 atau 66,3%. Hal ini berarti persentase besarnya motivasi yang dijelaskan oleh konstruk lain sebesar 0,337 atau 33,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian yang diajukan. Nilai *R Square* pada konstruk motivasi bernilai cukup atau moderat karena memiliki nilai > 0,33 serta < 0,67.

2. Uji *Q Square*

Q Square dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh suatu model dan estimasi para meternya. Jika nilai *Q Square* melebihi nol maka dapat dikatakan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance* yang baik begitupun sebaliknya (Abdillah & Hartono, 2015:201)

Hasil pengujian Q^2 pada variabel kinerja dan variabel motivasi dapat dilihat dalam perhitungan berikut:

a. Q^2 Kinerja

$$\begin{aligned} Q^2 \text{ Kinerja} &= 1 - (1R1^2) (1-R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,908) (1 - 0,905) \\ &= 1 - (0,092) (0,095) \\ &= 1 - (0,00874) \\ &= 0,99126 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Q Square* yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai dari Q^2 variabel kinerja sebesar 0,99126. Hasil tersebut > 0 (nol) sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian pada variabel kinerja memiliki *predictive relevance* yang baik.

b. Q^2 Motivasi

$$\begin{aligned} Q^2 \text{ Motivasi} &= 1 - (1R1^2) (1-R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,663) (1 - 0,653) \\ &= 1 - (0,337) (0,347) \\ &= 1 - (0,116939) \\ &= 0,883061 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q^2 yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai dari Q^2 variabel motivasi sebesar 0,883061. Hasil perhitungan tersebut > 0 (nol) sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian pada variabel motivasi memiliki *predictive relevance* yang baik.

Hasil dari perhitungan Q^2 dari variabel kinerja dan motivasi disajikan dalam 4.19. sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Perhitungan Q^2

No.	Variabel	Hasil Perhitungan Q^2	Taraf Q^2	Keterangan
1.	Kinerja	0,99126	> 0	Relevan
2.	Motivasi	0,883061	> 0	Relevan

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

3. Uji t

Uji t dalam *smart PLS* dipergunakan untuk mengetahui taraf signifikansi yang dapat dilihat pada tabel signifikansi *t-statistic* yang merupakan efek dari prediksi antar variabel laten yang diukur berdasarkan *rule of thumb* berdasarkan jenis hipotesis yang dipergunakan yaitu $> 1,96$ untuk hipotesis *two-tailed* sedangkan untuk hipotesis *one-tailed* $> 1,64$.

Tabel 4.20. Uji Signifikansi *t-Statistic*

No.	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru -> Kinerja	0,137	0,137	0,046	2,963	0,003
2.	Disiplin Kerja -> Kinerja	0,047	0,053	0,079	0,594	0,553
3.	Sarana Prasarana -> Kinerja	0,229	0,233	0,065	3,533	0,000
4.	Motivasi -> Kinerja	0,625	0,615	0,080	7,787	0,000

5.	Kompetensi Keprofesionalan Guru -> Motivasi	0,053	0,068	0,091	0,580	0,562
6.	Disiplin Kerja -> Motivasi	0,463	0,466	0,138	3,346	0,001
7.	Sarana Prasarana -> Motivasi	0,336	0,328	0,116	2,891	0,004
8.	Kompetensi Keprofesionalan Guru -> Motivasi -> Kinerja	0,033	0,041	0,056	0,594	0,553
9.	Disiplin Kerja -> Motivasi -> Kinerja	0,290	0,290	0,105	2,764	0,006
10.	Sarana Prasarana -> Motivasi -> Kinerja	0,210	0,200	0,073	2,878	0,004

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20. dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pematang.

Rincian tabel 4.20. Sebagai berikut:

1. Kompetensi Keprofesionalan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,13, nilai *t-statistic* sebesar 2,963 > 1,96 dan nilai dari *p-values* sebesar 0,003 < 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,047, nilai *t-statistic* sebesar 0,594 < 1,96 dan nilai dari *p-values* sebesar 0,553 < 0,05.
3. Sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,229, nilai *t-statistic* sebesar 3,533 > 1,96 dan nilai dari *p-values* sebesar 0,000 < 0,05.

4. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,625, nilai *t-statistic* sebesar $7,787 > 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Kompetensi keprofesionalan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai koefisien 0,053, nilai *t-statistic* sebesar $0,580 < 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,562 > 0,05$.
6. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi dengan nilai koefisien 0,463, nilai *t-statistic* sebesar $3,346 < 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,001 > 0,05$.
7. Sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai koefisien 0,336, nilai *t-statistic* sebesar $2,891 > 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,004 < 0,05$.
8. Kompetensi keprofesionalan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi dengan nilai koefisien 0,033, nilai *t-statistic* sebesar $0,594 < 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,553 > 0,05$.
9. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasidengan nilai koefisien 0,290, nilai *t-statistic* sebesar $2,764 > 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,006 < 0,05$.
10. Sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasidengan nilai koefisien 0,210 nilai *t-statistic* sebesar $2,878 > 1,96$ dan nilai dari *p-values* sebesar $0,004 > 0,05$.

4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *smart PLS* dalam penelitian ini dilihat pada nilai *p-values* pada *path coefficient* dalam *bootstrapping* untuk mengetahui antar variabel.

Tabel 4.21. Path Coefficients Variabel Penelitian

No.	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru -> Kinerja	0,137	0,137	0,046	2,963	0,003
2.	Disiplin Kerja -> Kinerja	0,047	0,053	0,079	0,594	0,553
3.	Sarana Prasarana -> Kinerja	0,229	0,233	0,065	3,533	0,000
4.	Motivasi -> Kinerja	0,625	0,615	0,080	7,787	0,000
5.	Kompetensi Keprofesionalan Guru -> Motivasi	0,053	0,068	0,091	0,580	0,562
6.	Disiplin Kerja -> Motivasi	0,463	0,466	0,138	3,346	0,001
7.	Sarana Prasarana -> Motivasi	0,336	0,328	0,116	2,891	0,004

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Uji hipotesis untuk mengetahui efek tidak langsung karena variabel mediasi dapat dilihat dalam *specific indirect effect*. Dalam penelitian ini *specific indirect effect* menilai efek nilai kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. *Specific Indirect effect* dapat dilihat dalam tabel 4.22. sebagai berikut:

Tabel 4.22. Spesific Indirect Effect

No.	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (Stdev)	T-Statistics	P-Values
1.	Kompetensi Keprofesionalan Guru -> Motivasi -> Kinerja	0,033	0,041	0,056	0,594	0,553
2.	Disiplin Kerja -> Motivasi -> Kinerja	0,290	0,290	0,105	2,764	0,006
3.	Sarana Prasarana -> Motivasi -> Kinerja	0,210	0,200	0,073	2,878	0,004

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.21. dan 4.22. menunjukkan hasil hipotesis dari penelitian secara langsung yang dilihat dari nilai *path coefficient* dan secara tidak langsung yang dilihat dari *spesific indirect effect* dijelaskan sebagai berikut :

1. H_{a1} : Kompetensi keprofesionalan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,137 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif keprofesionalan guru sebesar 13,7% terhadap kinerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a1} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan keprofesionalan guru terhadap kinerja guru dinyatakan **diterima**.

2. H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,553 > 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,047

yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif disiplin kerja 4,7% terhadap kinerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a2} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dinyatakan **ditolak**.

3. H_{a3} : sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,229 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif sarana dan prasarana sebesar 22,9% terhadap kinerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a3} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru dinyatakan **diterima**.

4. H_{a4} : motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,625 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif motivasi sebesar 62,5% terhadap kinerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a4} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan **diterima**.

5. H_{a5} : Kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,562 > 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,053 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif kompetensi keprofesionalan guru sebesar 5,3% terhadap motivasi kerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a5} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi keprofesionalan guru terhadap motivasi kerja gurudinyatakan **ditolak**.

6. H_{a6} : disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,463% yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif disiplin kerja guru sebesar 46,3% terhadap motivasi kerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a6} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru dinyatakan **diterima**.

7. H_{a7} : sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.21. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,336 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif sarana dan prasarana sebesar 33,6% terhadap motivasi kerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a7} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja guru dinyatakan **diterima**.

8. H_{a8} : Kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan tabel 4.22. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,553 > 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,033 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif kompetensi keprofesionalan guru sebesar 3,3% terhadap kinerja guru.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a8} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru dinyatakan **ditolak**.

9. H_{a9} : disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan tabel 4.22. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,290 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif disiplin kerja sebesar 29% terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a9} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi dinyatakan **diterima**.

10. H_{a10} : sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan tabel 4.22. diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sampel* atau *estimate* sebesar 0,210 yang dapat diartikan terdapat pengaruh positif sarana dan prasarana sebesar 21% terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hal ini menyatakan bahwa H_{a10} berupa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi dinyatakan **diterima**.

Tabel 4.23. Hasil Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No.	Hipotesis	<i>t</i> _{hitung} (> 1,96)	<i>p</i> _{values} (< 0,05)	Keterangan	
				Hubungan langsung	Hubungan tidak langsung
1.	KG -> KJ	2,963	0,003	Signifikan	-
2.	KG -> MO -> KJ	0,594	0,553	-	Tidak signifikan (mediasi sederhana)
3.	DK -> KJ	0,594	0,553	Tidak signifikan	-
4.	DK -> MO -> KJ	2,764	0,006	-	Signifikan (mediasi sempurna)
5.	SP -> KJ	3,533	0,000	Signifikan	-
6.	SP -> MO -> KJ	2,878	0,004	-	Signifikan (mediasi parsial)

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Tabel 4.24. Hubungan Langsung dengan Variabel Mediasi

No.	Hipotesis	T- hitung (>1,96)	<i>P</i> -values (0,05)	Keterangan
1.	MO -> KJ	7,787	0,000	Signifikan
2.	KG -> MO	0,580	0,562	Tidak signifikan
3.	DK -> MO	3,346	0,001	Signifikan
4.	SP -> MO	2,891	0,004	Signifikan

Sumber: data penelitian diolah, 2019.

Tabel 4.25. Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil Uji	Keterangan
1.	Kompetensi keprofesionalan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru	Kompetensi keprofesionalan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Diterima
2.	Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru	Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru	Ditolak
3.	Sarana dan prasarana berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru	Sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Diterima
4.	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Diterima
5.	Kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Kompetensi keprofesionalan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi	Ditolak
6.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi	Diterima
7.	Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi	Diterima
8.	Kompetensi keprofesionalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi	Kompetensi keprofesionalan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sebagai variabel <i>mediasi</i>	Ditolak
9.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel <i>mediasi</i>	Diterima
10.	Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi	Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel <i>mediasi</i>	Diterima

Sumber : data penelitian diolah, 2019

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pematang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pematang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,137 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 13,7% kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru.

Variabel kompetensi keprofesionalan guru memiliki nilai rata-rata sebesar 86,5% pada jumlah tabulasi dengan kategori sangat tinggi (ST). Keprofesionalan guru memiliki empat indikator yaitu kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu dan kompetensi sosial. Rincian nilai rata-rata perindikator yaitu kompetensi spesialis sebesar 86,8%, kompetensi metodik sebesar 82,2%, kompetensi individu sebesar 85,5% dan kompetensi sosial sebesar 91,5%. Jumlah persentase indikator terendah yaitu pada indikator kompetensi metodik. Jumlah pernyataan dengan nilai terendah pada variabel keprofesionalan guru adalah pernyataan ke 7 yaitu “Mengikuti diklat dan seminar untuk mengetahui informasi seputar pendidikan”. Hal ini berarti bahwa guru SMK Negeri 1 Pematang memiliki tingkat kesadaran dalam mengikuti diklat ataupun seminar terkait pendidikan masih tergolong rendah. Sedangkan, jumlah tertinggi pernyataan dalam variabel kompetensi keprofesionalan guru terdapat pada pernyataan ke 12 dengan pernyataan yaitu “Profesional dalam bekerja secara kelompok”, hal ini

berarti bahwa guru SMK Negeri 1 Pemalang memiliki tingkat solidaritas yang tinggi dan profesional dalam bekerja sama dengan rekan sejawat khususnya dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian pada pengaruh kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang sesuai dengan pendapat Boyatzis (2008) menyebutkan hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat dan merupakan satu kesatuan yang penting, terdapat relevansi kuat dan akurat. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dewi (2015) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara profesionalisme guru terhadap kinerja, penelitian lain yang sesuai dengan hipotesis penelitian ini yang dijadikan sebagai pendukung lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sopandi (2019) dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $13,255 > 1,665$ dan taraf signifikansi t lebih kecil $0,00 < 0,05$ di MTs Ma'arif Cipakem Kuningan artinya apabila keprofesionalan guru semakin tinggi maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi keprofesionalan guru terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pemalang. Guru dengan tingkat keprofesionalan dalam bekerja akan mengerjakan tugas dengan baik karena terdapat tuntutan dalam dirinya, guru yang profesional juga memiliki panggilan sebagai guru didalam dirinya, maka pekerjaan yang dibebankan akan sepenuh hati dilaksanakan dengan penuh dedikasi yang akan mempengaruhi kinerja. hal ini dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja

perlu adanya kesadaran guru untuk meningkatkan kompetensi keprofesionalan yang ada pada dirinya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pematang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pematang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,553 > 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,047 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 4,7% disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 81,9% pada jumlah tabulasi dengan kategori tinggi (T). Disiplin kerja memiliki delapan indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan serta hubungan kemanusiaan. Rincian nilai rata-rata perindikator yaitu tujuan dan kemampuan sebesar 88,2%, teladan pimpinan sebesar 85,6%, balas jasa sebesar 81,6%, keadilan sebesar 79,2%, waskat sebesar 85,1%, sanksi hukuman sebesar 81,6%, ketegasan sebesar 75,6% serta hubungan kemanusiaan sebesar 78,3%. Jumlah persentase indikator terendah yaitu pada indikator ketegasan. Jumlah pernyataan dengan nilai terendah pada variabel disiplin kerja adalah pernyataan ke 31 yaitu “peraturan sekolah yang tegas membuat bapak/ibu guru disiplin dalam tugas dan tanggungjawab”. Hal ini berarti bahwa guru SMK Negeri 1 Pematang belum memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja hal tersebut dapat dipengaruhi oleh peraturan sekolah yang belum secara menyeluruh dipatuhi karena kurangnya ketegasan atas sanksi yang telah

disepakati sebelumnya. Sedangkan, jumlah tertinggi pernyataan dalam variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan ke 16 dengan jumlah yaitu “tugas dan tanggung jawab telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”, hal ini berarti bahwa di SMK Negeri 1 Pematang Jaya pembagian tanggung jawab serta tugas telah disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan pengalaman guru sehingga tanggungjawab dan tugas tersebut dapat dijalankan tanpa ada rasa terbebani dalam pelaksanaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dengan hasil yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terbukti kedisiplinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan, hal ini dapat diartikan guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik belum tentu akan berkinerja baik dalam melaksanakan kerjanya. Hal ini dapat dikarenakan guru dapat berdisiplin karena tuntutan yang mengharuskan untuk mematuhi peraturan yang menimbulkan anggapan apabila telah mematuhi peraturan guru sudah merasa sudah melaksanakan kewajiban tanpa harus meningkatkan kerjanya. Kedisiplinan akan dapat meningkatkan kerjanya apabila terdapat *motive* lain yang berpengaruh untuk mendorong guru untuk mendisiplinkan dirinya terutama untuk meningkatkan kinerja di sekolah.

3. Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,229 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 22,9% sarana dan prasarana terhadap kinerja guru.

Variabel sarana dan prasarana memiliki nilai rata-rata sebesar 85,5% pada jumlah tabulasi dengan kategori sangat tinggi (ST). Sarana dan prasarana memiliki lima indikator yaitu prinsip pencapaian tujuan, efisiensi, administratif, kejelasan tanggung jawab dan kekohesifan. Rincian nilai rata-rata perindikator yaitu prinsip pencapaian tujuan sebesar 86,1%, efisiensi sebesar 87%, administratif sebesar 87,4%, kejelasan tanggung jawab sebesar 80% dan kekohesifan sebesar 87,2%. Jumlah persentase indikator terendah yaitu pada indikator kejelasan tanggung jawab. Jumlah pernyataan dengan nilai terendah pada variabel sarana dan prasarana adalah pernyataan ke 46 yaitu “Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana meningkatkan semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini berarti bahwa kelengkapan sarana dan prasarana sekolah belum mampu untuk menambah semangat guru dalam penyelesaian pekerjaan karena tidak semua guru SMK Negeri 1 Pemalang mampu memanfaatkan kecanggihan teknologi. Sedangkan, jumlah tertinggi pernyataan dalam variabel sarana dan prasarana terdapat pada pernyataan ke 49 yaitu

“Sarana dan prasarana sudah lengkap untuk memenuhi kriteria dalam menunjang pekerjaan Guru”, hal ini berarti bahwa semakin lengkap sarana prasarana yang terdapat disekolah dengan kondisi yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Pematang Jaya karena guru merasa terbantu akan sarana prasarana yang ada sebagai penunjang untuk memudahkan pekerjaannya .

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan definisi sarana prasarana Mulyasa (2013:51) yang mengemukakan pemanfaatan sarana dan prasarana yaitu melengkapi, memelihara, dan memperkaya khasanah belajar, sumber belajar juga dapat meningkatkan aktivitas dan kreativitas belajar yang sangat menguntungkan baik bagi guru maupun peserta didiknya.

Dengan adanya sarana dan prasarana guru akan merasa terbantu dalam penyelesaian pekerjaan dan sarana prasarana juga dimaksudkan untuk mengurangi beban kerja karena pemenuhan sarana dan prasarana dimaksudkan untuk menunjang pekerjaan sebagai salah satu alternatif untuk memudahkan segala aktivitas dalam pencapaian tujuan di sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Winarno dan Mundilar (2018) yang menyatakan sarana dan prasarana menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2016) dengan hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan t hitung sebesar 4.896 dengan signifikansi 0,000.

Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru, yang berarti apabila sarana prasarana terpenuhi dengan baik dan guru SMK Negeri 1 Pemalang dapat memanfaatkan sarana dan prasarana tersebut maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan untuk mencapai tujuan pendidikan karena guru akan merasa terbantu dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai sehingga pelaksanaan kerja terlaksana dengan efektif dan efisien.

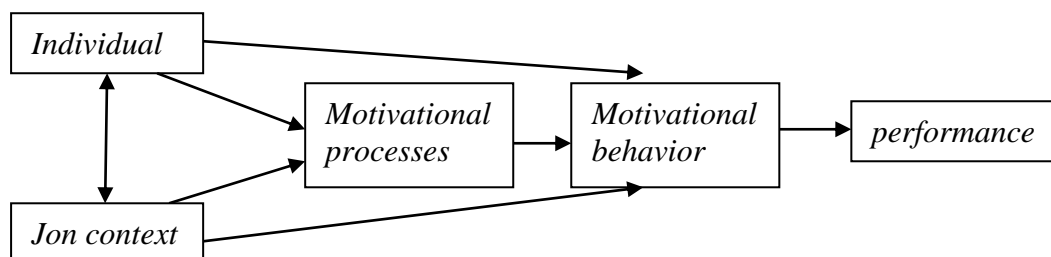
4. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,625 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 62,5% variabel motivasi terhadap kinerja guru.

Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 83,1% pada jumlah tabulasi dengan kategori tinggi (T). Motivasi memiliki lima indikator yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Rincian nilai rata-rata perindikator yaitu fisiologis sebesar 85,8%, rasa aman sebesar 84,9%, sosial 81,2%, penghargaan sebesar 86,4% dan aktualisasi diri 77,2%. Jumlah persentase indikator terendah yaitu pada indikator aktualisasi diri. Jumlah pernyataan dengan nilai terendah pada variabel motivasi adalah pernyataan ke 64 yaitu "Pengetahuan, pengalaman dan keterampilan Guru sangat bermanfaat untuk pihak Sekolah". Hal ini berarti bahwa guru SMK Negeri 1 Pemalang belum menguasai

secara menyeluruh tentang pengetahuan seputar perkembangan pendidikan, kurangnya pengalaman karena terdapat guru baru di sekolah tersebut serta belum terdapatnya pelatihan secara berkala untuk menunjang perkembangan teknologi dalam pendidikan. Diperlukan adanya keinginan untuk berprestasi sesuai dengan Handoko (2011: 253) bahwa setiap individu memiliki keinginan untuk mencapai kepuasa berupa keinginan untuk berprestasi. Sedangkan, jumlah tertinggi pernyataan dalam variabel motivasi terdapat pada pernyataan ke 53 dengan jumlah yaitu “Tempat kerja Guru bersih, nyaman dan rapi”, hal ini berarti bahwa ruang kerja guru dirasa sudah memenuhi kriteria yang baik dan membuat guru SMK Negeri 1 Pematang Jaya merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya disekolah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey yaitu motivasi merupakan salah satu dari tujuh faktor memiliki andil dalam peningkatan kinerja individu. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja individu dengan memberikan dorongan untuk pekerjaan yang diberikan akan berdampak pada munculnya proses motivasi dalam tindakan kerja yang akan meningkatkan kinerja



Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan Anam (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan diantara

motivasi dan kinerja guru dengan demikian berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan adanya motivasi yang tercipta secara sadar dari guru SMK Negeri 1 Pemalang maupun atas dorongan dari pihak-pihak terkait maka akan meningkatkan kinerja guru.

5. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi guru SMK negeri 1 Pemalang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,562 > 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,053 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 5,3% kompetensi keprofesionalan guru terhadap motivasi guru.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh saondi dan suherman bahwa keprofesionalan guru dapat tercipta apabila tenaga pendidik telah memenuhi semua kriteria kompetensi yang harus dimiliki yaitu kompetensi spesialis yang mencakup kemampuan dalam ketrampilan dan pengetahuan, kompetensi metodik mencakup kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi, orientasi tujuan kerja, bekerja secara sistematis, kompetensi individu mencakup kemampuan untuk memiliki inisiatif, dapat dipercaya, motivasi kreatif, kompetensi sosial mencakup kemampuan dalam komunikasi, bekerja kelompok, dan bekerjasama. Dalam penelitian ini hasil yang

didapatkan yaitu keprofesionalan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan dengan pengaruh positif sebesar 5,3% ini sesuai dengan pendapat Saondi tentang rincian kompetensi yang menunjang kompetensi keprofesionalan tenaga pendidik terdapat aspek motivasi dalam kompetensi individu namun tidak terlalu mempengaruhi secara keseluruhan karena terdapat aspek-aspek lain dalam kompetensi individu dan tiga kompetensi lain yang dapat mencerminkan bahwa tenaga pendidik tersebut sudah dikatakan memenuhi kompetensi keprofesionalan dengan memenuhi kompetensi spesialis, kompetensi metodik, kompetensi individu dan kompetensi sosial (Saondi dan Suherman, 2010: 113). Dapat disimpulkan bahwa untuk dapat dikatakan telah memenuhi kompetensi keprofesionalan motivasi tidak terlalu difokuskan dan menjadikan sebagai tolok ukur.

Hal tersebut juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Johnson dalam Tarmudji, dkk (2011: 40) bahwa untuk dapat dikatakan telah memenuhi kompetensi keprofesionalan tenaga pendidik harus memiliki (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus dikerjakan dan kosep dasar keilmuan dalam bahan pengajaran; (2) penguasaan dan peggayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. Johnson menyimpulkan tenaga pendidik dapat dikatakan telah memenuhi kriteria kompetensi keprofesionalan apabila telah memenuhi aspek yang telah disebutkan diatas.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian yang dilakukan adalah penelitian oleh Susilawati (2018) yang memiliki hasil kompetensi terhadap

motivasi dengan t hitung sebesar $1,326 < 1,96$ berarti kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Guru yang telah memenuhi kriteria kompetensi keprofesionalan sudah dapat dikatakan kompeten dan profesional dalam melaksanakan kinerja di sekolah sebagai tenaga pendidik tanpa harus dipengaruhi oleh faktor lain termasuk motivasi.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,463 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 46,3% disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 129-130) menggolongkan disiplin dalam dua macam disiplin kerja yaitu disiplin Preventif yang merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuan dasar dari disiplin preventif adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dan disiplin korektif yang merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk dapat mematuhi peraturan

sesuai dengan pedoman yang berlaku. Kegiatan disiplin korektif berupa suatu bentuk hukuman.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hita, dkk (2012) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan adanya dorongan secara individu maupun dorongan dari instansi maupun pihak luar yang dapat mempengaruhi guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam peningkatan kinerja akan membuat guru secara sadar melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan maupun tujuan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

7. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,336 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 33,6% sarana dan prasarana terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan definisi sarana dan prasarana oleh Sutomo dan Prihatin (2015:104-105) yang mengemukakan bahwa sarana dan prasarana pendidikan terdiri dari dua unsur tentunya unsur sarana dan prasarana

itu sendiri, sarana pendidikan merupakan segala sesuatu yang dapat berupa peralatan dan perlengkapan yang secara langsung berguna untuk dipergunakan guru sebagai faktor penunjang kelancaran proses pengajaran, sedangkan prasarana pendidikan dapat dimaksudkan sebagai suatu fasilitas yang terdapat dalam sekolah secara tidak langsung menunjang kelancaran pembelajaran di sekolah.

Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2009: 149) terdapat dua metode motivasi yang diperlukan untuk mempengaruhi peningkatan motivasi dalam diri individu yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, motivasi langsung berupa materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung yang mencakup motivasi tak langsung yang mencakup terpenuhinya fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja untuk merangsang peningkatan motivasi bekerja.

Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Sarana dan prasarana yang lengkap akan memnuhi kebutuhan guru atau tenaga pendidik dalam sekolah yang dapat menunjang dalam membantu memudahkan pencapaian tujuan dalam pembelajaran sehingga guru akan merasa terbantu atas sarana dan prasarana sekolah dalam menyelesaikan pekerjaannya disekolah.

8. Pengaruh Kompetensi Keprofesionalan Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal tersebut ditunjukkan

dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,553 > 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,033 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 3,3% keprofesionalan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Susanto (2016: 123) guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Guru profesional akan melakukan tugas utamanya sebagai tenaga pendidik dengan memenuhi standar-standar kompetensi yang harus dimiliki sebagai tenaga pendidik profesional. Guru atau tenaga pendidik yang telah memenuhi kriteria kompetensi keprofesionalan akan memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru akan meningkatkan kinerjanya melalui kompetensi yang wajib dimiliki secara nasional sesuai dengan amanat Kemendiknas Nomor 16 Tahun 2007 “setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”. Dapat disimpulkan dalam meningkatkan kinerja setiap individu yang berprofesi sebagai guru atau tenaga pendidik diwajibkan memiliki kriteria yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan pendidikan berkinerja baik, maka dari itu motivasi tidak difokuskan dalam peningkatan kinerja atas kompetensi keprofesionalan karena guru yang memenuhi kompetensi keprofesionalan secara langsung akan meningkatkan kinerja tanpa terdapat faktor lain yang memediasi.

Penelitian lain yang mendukung dalam hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Susilawati (2018) dengan hasil pengaruh

kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh $1,476 < 1,96$ untuk taraf signifikansi *two tailed* maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keprofesionalan guru terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Motivasi tidak berhasil memediasi kompetensi keprofesionalan guru terhadap kinerja guru maka variabel mediasi dalam hipotesis penelitian ini merupakan mediasi sederhana.

9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pemalang melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,290 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 29% disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009: 129-130) disiplin memiliki dua macam yaitu disiplin preventif yang memicu peningkatan disiplin dengan pemberian dorongan agar guru melaksanakan peraturan sesuai dengan standar kerja dan disiplin korektif pendisiplinan berupa suatu hukuman untuk memperbaiki pegawai dalam hal ini guru yang melakukan pelanggaran.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiyana (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja guru, artinya jika disiplin guru meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil hipotesis pada penelitian ini dilakukan oleh Azwatono (2014) dengan hasil motivasi memediasi kedisiplinan terhadap kinerja guru, artinya bahwa walaupun tinggi nilai kedisiplinan seorang guru tidak terpengaruh secara langsung nilai motivasi dan tidak mempengaruhi nilai kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi berhasil memediasi disiplin kerja terhadap kinerja guru, mediasi dalam hipotesis penelitian ini dikategorikan mediasi sempurna.

10. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri

1 Pemalang melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai hasil *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* atau *estimate* sebesar 0,210 yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 21% sarana dan prasarana terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan pemanfaatan sarana dan prasarana yaitu untuk melengkapi, memelihara dan memperkaya khasanah belajar juga dapat meningkatkan aktifitas dan kreativitas belajar yang menguntungkan baik bagi guru maupun peserta didiknya (Mulyasa, 2013: 51). Dengan adanya sarana prasarana yang memadai dan guru dapat memanfaatkan dengan baik akan menguntungkan guru karena guru merasa terbantu dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap dan langsung dapat dimanfaatkan guru sebagai penunjang dalam kelancaran pekerjaannya di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lengkap dan baik sarana prasarana yang terdapat dalam sekolah maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sehingga tujuan yang hendak dicapai terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Jika sarana dan prasarana dalam kondisi baik, dapat didayagunakan secara langsung oleh guru, dan lengkap maka guru dapat merasakan kebermanfaatan dari pengadaan sarana dan prasarana yang akan menimbulkan gairah berupa dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang tenaga pendidik. Variabel motivasi berhasil memediasi dalam hipotesis penelitian ini dan dapat dikatakan sebagai mediasi parsial.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada ataupun tidaknya pengaruh positif dan signifikan secara langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen yaitu keprofesionalan guru, disiplin kerja, sarana prasarana terhadap variabel endogen yaitu kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan analisis hasil *structural equation modelling* menggunakan program PLS 3.0.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh hasil simpulan diantaranya:

1. Kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK negeri 1 Pemalang
3. Sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang
4. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang
5. Kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang

6. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang
7. Sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMK Negeri 1 Pemalang
8. Kompetensi keprofesionalan guru berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi
9. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi
10. Sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Pemalang melalui motivasi sebagai variabel mediasi

5.2. Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijabarkan, saran yang diusulkan peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan item terendah pada variabel kompetensi keprofesionalan mengenai mengikuti diklat dan seminar untuk mengetahui informasi seputar pendidikan. Dari hasil penelitian ini disarankan agar guru SMK Negeri 1 Pemalang untuk mengikuti diklat dan seminar seputar pendidikan dan SMK Negeri 1 Pemalang memberikan dispensasi dan reward kepada guru yang mengikuti diklat dan seminar atau sejenisnya agar antusiasme guru untuk mengikuti perkembangan pendidikan semakin bertambah.

2. Hasil penelitian menunjukkan item terendah pada variabel disiplin kerja ditunjukkan mengenai peraturan sekolah yang tegas membuat bapak/ibu guru disiplin dalam tugas dan tanggungjawab. Dari hasil penelitian ini disarankan SMK Negeri 1 Pemalang lebih tegas dalam pendisiplinan para guru dengan memberikan sanksi kepada guru yang melanggar tata peraturan yang telah disepakati.
3. Hasil penelitian menunjukkan item terendah dari variabel sarana dan prasarana ditunjukkan mengenai pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana meningkatkan semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil penelitian disarankan SMK Negeri 1 Pemalang untuk dapat menambah dan memperbaiki kebutuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru untuk menunjang pekerjaannya. Sistem pengadaan sarana dan prasarana dapat dilakukan dengan berbagai upaya diantaranya 1) droping dari pemerintah; 2) pengadaan sarana dan prasarana dengan cara membeli baik secara langsung maupun memesan terlebih dahulu; 3) meminta sumbangan dari wali murid atau mengajukan proposal bantuan melalui lembaga sosial yang tidak mengikat; 4) pengadaan perlengkapan dengan cara menyewa atau meminjam ketempat lain; 5) pengadaan perlengkapan sekolah dengan cara tukar menukar barang yang dimiliki dengan barang lain yang dimiliki sekolah (Sutomo, 2015:106)
4. Hasil penelitian menunjukkan item terendah dari variabel motivasi ditunjukkan mengenai item pengetahuan, pengalaman dan keterampilan guru sangat bermanfaat untuk pihak sekolah. Dari hasil penelitian

disarankan SMK Negeri 1 Pematang mengadakan keterampilan pembelajaran berbasis IT untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman guru dalam meningkatkan potensi secara individu terutama dalam ranah teknologi sesuai perkembangan pendidikan pada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Dan Hartono. (2015). *Partian Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Agus, Nur Salim. (2018). *The Influence of Principal Leadership and Work Motivation to Teachers Performance at Elementary School in District Samarinda Ilir Samarinda Year 2017*. *Jurnal Pendas Mahakam*. Vol 3 (2). Hal 117-124. Samarinda: Universitas Widya Gama Mahakam.
- Ali.Z. (2013). *Metode Penelitian Hukum (cetakan keempat)*. Jakarta: Sinar Grafika. Halaman 18.
- Amir, Mohammad Amir. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Konsep Dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan*. Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Anam, Choirul. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, Vol. 4. Hal. 40-56. Jombang: Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum.
- Arifin, Muhammad. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *International Education Studies*. Vol. 8, No. 1. Hal 1913-9039. Papua: School of Communication, Muhammadiyah Jayapura.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. (2004). *Seri Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah. Manajemen Perlengkapan Sekolah. Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bernawi., Arifin, Mohammad. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz.
- Boyatzis, R.E. (2008). *Competencies in the Twenty First Century*. *International Jurnal Of Management Development*. Vol 27 (1). Hal 5-11.
- Creswell, W John . (2017). *Research Design. Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Chung, R.E., C, Lo. (2007). *The Development of Teamwork Competence Questionnaire. Using Students of Business Administration Departmen as an Example*. International Journal of the Technology and Engineering Education. Hal. 51-57.
- Dalyono. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung : PT. Rineka Cipta.
- Dewi, Tiara Anggita. (2015). *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 3. No. 1. Hal 24-35. Malang: Universitas Muhammadiyah Metro.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2009). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hita, Yoti Gama. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Variabel Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah*. Jawa Tengah : Fakultas Sosial Dan Politik.
- Idi, Abdullah., Safarina. (2016). *Etika Pendidikan. Keluarga, Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawardani, D.A., Rustiana. A. (2015). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru, Kompetensi Profesional Guru dan Lingkungan Belajar Siswa terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran SMK Wijaya Kusuma Jatilawang*. *Economic Education Analysis Journal* 4 (1): 58-69.
- Lupiohadi, Rambat., Hamdani. (2009). *Menajemen Pemasaran Jasa Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, AA. Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manikandan, K., Rajamohan. (2014). *Consumer's Need For Uniquenes In Buying Small Cars*. International Journal Management Policies And Practice. Vol 2. No 1. Hal 135-146.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyati, Tatik. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi dan Implikasinya*. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan. No. 8. Madiun: Universitas Merdeka Madiun.
- Narbuko, Kholid., Achmadi, Abu. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Panannangar, Tresia. (2018). *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Nurul Qalam Makassar*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Permana, Ujang. (2016). *Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada SMK Farmasi Di Kabupaten Majalengka*. Volume 10 No. 2. Majalengka : Universitas Majalengka.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 40 Tahun (2008). *Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK)*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 19 Tahun (2017). *Tentang Guru*.
- Purwanto, Ngalim. (2009). *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahwambaku, Rambu Mangi. (2006). *Kedisiplinan dalam Pendidikan*. Salatiga: Widya Sari Press.
- Robbins, Stephen P. Judge Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi .Organisasi Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saondi, Ondi., Suherman, Aris. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sarjono, Haryadi., Julianita, Winda. (2015). *Structural Equation Modeling (SEM). Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto. Kosasi, Raflis. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, Nana. (2013). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supraptini, Sri., Suddin, Alwi., Triastity, Rahayu. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating*. Vol. 10. No. 2. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Susilawati, Nurma. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi PT Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura*. Salatiga : IAIN Salatiga.
- Sussanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutomo. Prihatin, Titi. 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tarmudji, Tarsis., Thomas, Partono., Kardoyo., Oktarina, Nina. (2011). *Etika Dan Kepribadian Guru*. Semarang, UNNES Press.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*.

Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 5 Tahun (2014). *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

Uno, Hamzah B. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Moh Uzer. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.

Vathanophas, V., J, Thaingam. (2007). *Competency Requirements For Effective Job Performance In The Thai Public Sector*. Journal Contemporary Management Research. Vol. 3. No. 1. Hal 45-70.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarno. Mundilarno. (2018). *Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana, Kesejahteraan dan Kepribadian terhadap Kinerja Guru*. Volume 1 No. 1. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Wiyana, Asta. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Pgri 6 Kedawung Sragen*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 10 No. 1. Hal 95 – 105. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.

Wu, Shu-Qin. (2010). *Performance Assessment Model For University Subject Leaders Based On Competency Theory*. International Journal of Leadership Organizational Studies. Vol. 3. No. 3. Hal 15-22.