



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
EKONOMI-AKUNTANSI SMA NEGERI
SE-KABUPATEN BANJARNEGARA**

skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

Jurusan Akuntansi

oleh

M Rizal Firdousy
3301404082

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2009

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Dra. Margunani, M.P.
NIP. 131570078

Pembimbing II

Drs. Kusmuriyanto, M.Si
NIP. 131404309

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi
Universitas Negeri Semarang

Drs. Sukirman, M.Si
NIP. 131967646

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :



Drs. Agus Wahyudin, M.Si
NIP. 131658236

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 2009

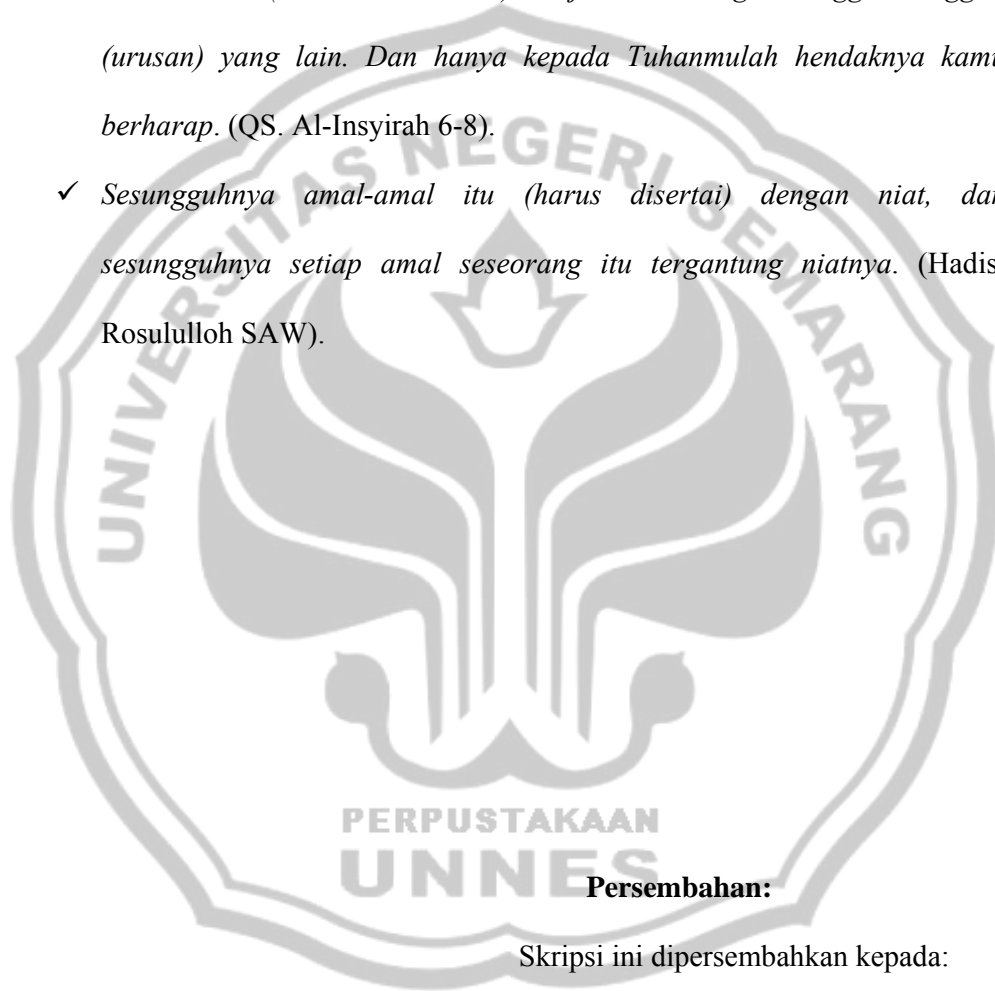
M Rizal Firdousy
NIM. 3301404082



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ✓ *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (QS. Al-Insyirah 6-8).*
- ✓ *Sesungguhnya amal-amal itu (harus disertai) dengan niat, dan sesungguhnya setiap amal seseorang itu tergantung niatnya. (Hadist Rosululloh SAW).*



Persembahan:

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta
2. Rekan-rekan sejawat, serta
3. Almameterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak, dengan rasa rendah hati disampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Agus Wahyudin, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang sekaligus sebagai dosen penguji yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat membangun sehingga skripsi ini telah menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.
3. Drs. Sukirman, M.Si, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi yang telah membantu proses perijinan penelitian.
4. Dra. Margunani, MP, Dosen pembimbing I yang tulus dan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi sehingga dapat tersusun skripsi ini dengan baik.
5. Drs. Kusmuriyanto, M.Si, Dosen pembimbing II yang tulus dan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi sehingga dapat tersusun skripsi ini dengan baik.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara yang telah memberikan ijin dalam penelitian dari skripsi ini.
7. Guru-guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Se-Kab. Banjarnegara atas bantuannya dalam mengisi angket penelitian.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara moril maupun materiil.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai dengan jasa-jasa beliau. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, namun peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Semarang, 2009

Peneliti



SARI

Firdousy, M Rizal. 2009. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara*. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I, Dra. Margunani, MP, Pembimbing II, Drs. Kusmuriyanto, M.Si.

Kata Kunci: kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri

Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya datang dari dalam diri guru sendiri. Faktor-faktor tersebut semisal kompetensi yang ada pada diri guru, semangat kerjanya, motivasi kerjanya, disiplin kerjanya dan lain sebagainya. Jika faktor-faktor tersebut sudah memenuhi kriteria baik maka sangat diyakini bahwa kinerja dari guru itu sendiri bisa dikatakan baik pula. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ? (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ? (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah sampel 32 responden. Ada empat variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi profesional guru (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), variabel disiplin kerja (X_3), dan variabel kinerja guru (Y). Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS v16 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh persamaan yaitu $Y = 61.603 + 0.260 X_1 + 0.048 X_2 + 0.050 X_3$. Sehingga terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi. Dari hasil uji F atau uji simultan diperoleh F hitung sebesar 22,127 dengan probabilitas $0.000 < 0.05$ yang berarti model regresi tersebut signifikan.

Secara umum ada pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Semoga dengan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk semua pihak, khususnya untuk guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dalam usaha untuk meningkatkan kinerja agar memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya yaitu kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SARI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Kinerja Guru.....	16
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.3 Kinerja Guru.....	19
2.1.4 Penilaian Kinerja Guru.....	21

2.2 Kompetensi Profesional Guru.....	25
2.2.1 Pengertian Guru.....	25
2.2.2 Syarat Guru	26
2.2.3 Kompetensi Guru	28
2.2.4 Kompetensi Profesional Guru	32
2.3 Motivasi Kerja.....	34
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	34
2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi	36
2.3.3 Cara Memotivasi	37
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja	38
2.3.5 Indikator Motivasi Kerja	38
2.4 Disiplin Kerja.....	40
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	40
2.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	42
2.4.3 Prinsip-prinsip Pendisiplinan	43
2.5 Kerangka Berpikir.....	45
2.6 Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
3.2 Variabel Penelitian.....	54
3.2.1 Variabel Y	55
3.2.2 Variabel X	55
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	56

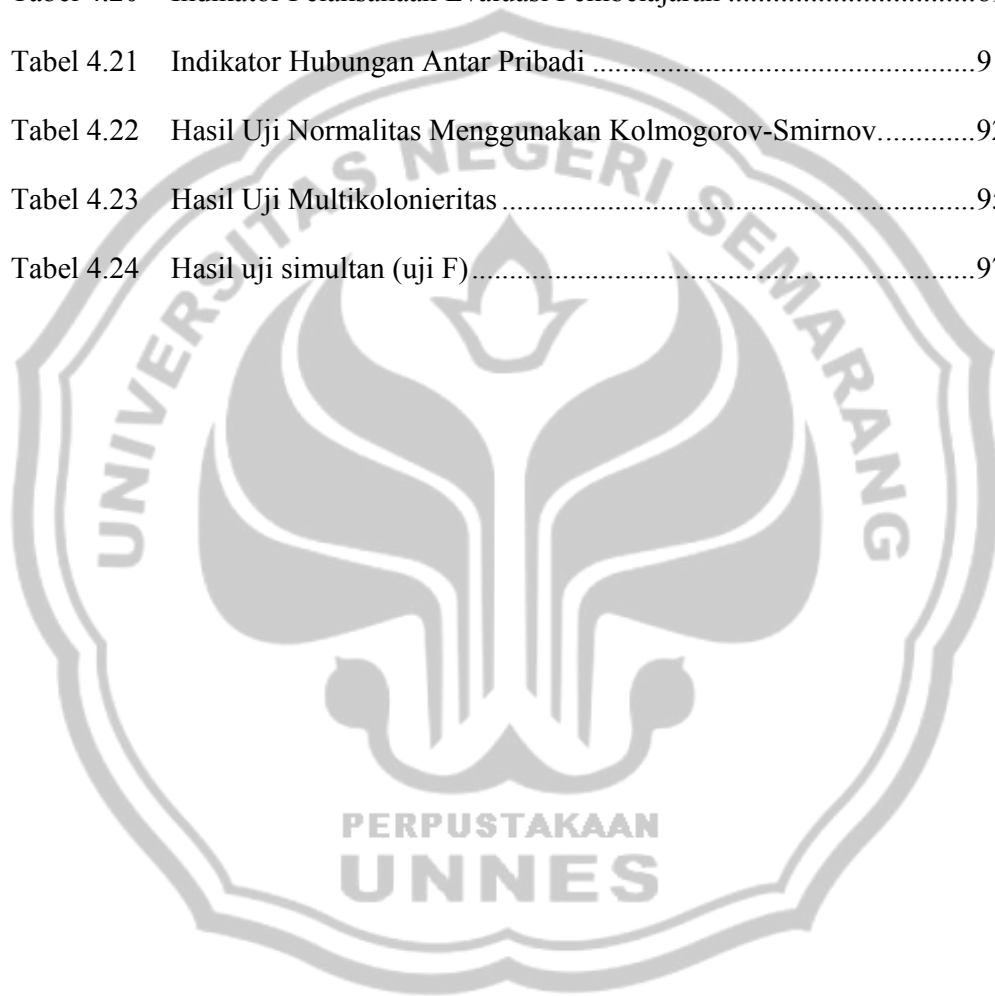
3.3.1 Metode Angket atau Kuesioner	56
3.3.2 Metode Dokumentasi	58
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	58
3.4.1 Uji Validitas	58
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	60
3.5 Tehnik Analisis Data.....	61
3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	61
3.5.2 Uji Prasyarat dan Asumsi Klasik	63
3.5.2.1 Uji Normalitas.....	63
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas	64
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65
3.5.3 Metode Analisis Statistik (Regresi Berganda)	65
3.5.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	65
3.5.3.2 Uji Hipotesis	66
3.5.3.2.1 Uji Simultan (Uji F).....	67
3.5.3.2.2 Uji Parsial (Uji t).....	67
3.5.3.3 R^2 (Koefisien Determinasi Simultan)	69
3.5.3.4 r^2 (Koefisien Determinasi Parsial)	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	71
4.1.1.1 Kompetensi Profesional Guru.....	71
4.1.1.2 Motivasi Kerja	76

4.1.1.3 Disiplin Kerja.....	80
4.1.1.4 Kinerja Guru	86
4.1.2 Uji Prasyarat.....	92
4.1.2.1 Uji Normalitas.....	92
4.1.3 Analisis Regresi.....	94
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	95
4.1.4.1 Uji Multikolinieritas	95
4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas	96
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	96
4.1.5.1 Uji F	97
4.1.5.2 Uji t	97
4.1.6 Koefisien Determinasi.....	99
4.1.6.1 R ² (Koefisien Determinasi Simultan)	99
4.1.6.2 r ² (Koefisien Determinasi Parsial)	99
4.2 Pembahasan.....	100
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru ..	100
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	103
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	105
BAB V PENUTUP.....	109
5.1 Simpulan	109
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Keadaan Populasi Penelitian.....	54
Tabel 3.2	Gradasi Jawaban Angket Model Skala Likert	58
Tabel 3.3	Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Penelitian	59
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Table 3.5	Interval Persentase	63
Tabel 4.1	Kompetensi Profesional Guru.....	71
Tabel 4.2	Indikator Kemampuan Penguasaan Materi Pelajaran.....	72
Tabel 4.3	Indikator Kemampuan Penelitian dan Penyusunan Karya Ilmiah.....	73
Tabel 4.4	Indikator Kemampuan Pengembangan Profesi.....	74
Tabel 4.5	Indikator Pemahaman Terhadap Wawasan dan Landasan Pendidikan	75
Tabel 4.6	Motivasi Kerja	76
Tabel 4.7	Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Berprestasi.....	77
Tabel 4.8	Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Berafiliasi	78
Tabel 4.9	Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Mendapat Penghargaan	79
Tabel 4.10	Indikator Dorongan Dan Upaya Guru Akan Aktualisasi Diri	80
Tabel 4.11	Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.12	Indikator Ketepatan Waktu	82
Tabel 4.13	Indikator Kemampuan Memanfaatkan Dan Menggunakan Perlengkapan.....	83
Tabel 4.14	Indikator Menghasilkan Pekerjaan Yang Memuaskan	84
Tabel 4.15	Indikator Mengikuti Cara Kerja Yang Telah Ditentukan	84

Tabel 4.16	Indikator Memiliki Tanggung Jawab Yang Tinggi	85
Tabel 4.17	Kinerja Guru	86
Tabel 4.18	Indikator Membuat Rencana Pembelajaran	87
Tabel 4.19	Indikator Melaksanakan Rencana Pembelajaran	88
Tabel 4.20	Indikator Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran	89
Tabel 4.21	Indikator Hubungan Antar Pribadi	91
Tabel 4.22	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov.....	92
Tabel 4.23	Hasil Uji Multikolonieritas	95
Tabel 4.24	Hasil uji simultan (uji F).....	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Analisis	52
Gambar 2	Grafik P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi	93
Gambar 3	Histogram Normalitas	93
Gambar 4	Heterokedastisitas	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian.....	114
Lampiran 2	Kisi-Kisi Instrumen.....	135
Lampiran 3	Angket Uji Coba	137
Lampiran 4	Hasil dan Analisis Uji Coba Angket.....	149
Lampiran 5	Angket Penelitian.....	169
Lampiran 6	Hasil Penelitian	180
Lampiran 7	Hasil Persyaratan Analisis Regresi	189
Lampiran 8	Analisis Regresi	192



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Sardiman (1992:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut serta berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan

mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan-aturan persyaratan untuk menjadi guru. Pasal 8 UU GD menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya hanya sedikit sekali guru yang memenuhi syarat tersebut. Guru sebagai peran kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana prasarana hanya akan berarti bila melibatkan guru.

Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang. Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswanya mempunyai prestasi yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan salah satu faktor

penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan langsung dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran (Supriyadi, 1998:45). Tidak berbeda dengan pendapat di atas, menurut Joni (1991:143) dalam Sholeha kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Hendra Harmain dalam tulisannya menerangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standart prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Peningkatan kinerja akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output atau keluarannya. Maka untuk meningkatkan kinerja guru tersebut perlu didukung oleh berbagai pihak.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, guru sebagai tenaga pelaksana pendidikan hendaknya memiliki kinerja yang berkualitas dengan harapan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Kinerja dari penelitian ini adalah

kinerja dari guru ekonomi/akuntansi yang dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru ekonomi/akuntansi untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang secara langsung berhubungan dengan tugas dan kewajibannya dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menjalin hubungan antar pribadi hingga mengevaluasi hasil pembelajaran khususnya di bidang mata pelajaran ekonomi/akuntansi. Karena mata pelajaran ekonomi/akuntansi masih dianggap sebagai materi pelajaran yang cukup sulit dan rumit untuk dimengerti, maka untuk menanamkan pemahaman setiap materi yang diajarkan menjadi tugas dan tanggung jawab yang cukup berat bagi setiap guru ekonomi/akuntansi. Ini berarti untuk mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja semaksimal mungkin selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya datang dari dalam diri guru sendiri. Faktor-faktor tersebut semisal kompetensi yang ada pada diri guru, semangat kerjanya, motivasi kerjanya, disiplin kerjanya dan lain sebagainya. Jika faktor-faktor tersebut sudah memenuhi kriteria baik maka sangat diyakini bahwa kinerja dari guru itu sendiri bisa dikatakan baik pula.

Michael G. Fullan yang dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) dalam Sholeha mengemukakan bahwa “*educational change depends on what teachers do and think...*”. Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada “*what teachers do and think*“, atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sejalan dengan Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi guru meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya

yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai. Sejalan dengan pengertian di atas, Muhammad Zid dalam Rasto menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru adalah kompetensi seorang guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktural dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan.

Dengan demikian dapat diartikan, bahwa guru yang profesional harus memiliki ciri-ciri; menguasai substansi bidang tertentu secara mendalam dan meluas, dapat melaksanakan pembelajaran dan penilaian yang mendidik, berkepribadian, dan memiliki komitmen dan perhatian terhadap perkembangan peserta didik maupun berjiwa inovatif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan. Substansi bidang studi dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, oleh karenanya guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Untuk itu, guru perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Kompetensi bagi

guru ekonomi/akuntansi adalah kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan seperangkat tindakan cerdas, penuh rasa tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran ekonomi/akuntansi.

Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru ekonomi/akuntansi adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional guru ekonomi/akuntansi adalah kemampuan seseorang dalam hal penguasaan materi pembelajaran pendidikan ekonomi/akuntansi secara luas dan mendalam melalui penguasaan substansi keilmuan bidang studi ekonomi/akuntansi dan materi kurikulum mata pelajaran ekonomi/akuntansi, yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena

kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja telah diakui oleh berbagai ahli, sebab motivasi adalah bagian dari gejala kehendak pada diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan sebuah aktivitas.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru ekonomi/akuntansi. Bila didasarkan dengan penjelasan di atas, dapat diambil pengertian bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru ekonomi/akuntansi adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru yang mendorong dirinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas-tugas keguruan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya.

Upaya meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2005:212). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000:129). Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan

dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang guru selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika guru mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya guru telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti guru sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

Dari penjelasan di atas dapat diambil suatu pemahaman mengenai disiplin kerja guru ekonomi/akuntansi, adalah persepsi guru ekonomi/akuntansi terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, menyimpulkan bahwa kinerja dari para guru ekonomi-akuntansi di Banjarnegara diduga masih belum optimal. Dugaan ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum melaporkan atau bahkan menyusun perangkat pembelajaran seperti prota, promes, RPP dan sebagainya. Selain itu ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dalam

penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dari hal kedisiplinan, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat untuk masuk sekolah ataupun kelas untuk mengajar. Ini dimungkinkan kurangnya kesadaran guru dalam berdisiplin dan kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh para guru. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Sedangkan dari hasil wawancara awal yang dilakukan dengan guru yang mengajar pada salah satu SMA Negeri di Banjarnegara, bisa dinyatakan bahwa motivasi kerja guru cenderung menurun. Hal ini disebabkan karena kurang adanya sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar, diantaranya adalah media pengajaran yang terbatas, faktor insentif yang kurang memenuhi, kemudian ada sekolah yang sebagian besar gurunya bertempat tinggal jauh dari sekolah sehingga dengan adanya faktor jarak yang jauh tersebut maka motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar jadi berkurang. Jika hal ini tidak mendapat perhatian maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja para guru.

Melihat kenyataan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru ekonomi-akuntansi Banjarnegara masih perlu ditingkatkan, karena masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang

memperhatikan. Selain itu juga masih kurangnya kerja sama antar para guru dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut penelitian Sholeha (2007) tentang pengaruh kompetensi profesional dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah atas negeri Se-Kecamatan Indramayu Kabupaten Indramayu, menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45,3 %, dan kompetensi profesional adalah sebagai variabel yang paling dominan atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian sejenis seperti penelitian dari Kurniati (2007) tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Purbalingga, menunjukkan secara simultan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja mencapai 20,7 %. Sedangkan untuk variabel yang paling berpengaruh dari penelitian Laeli adalah variabel motivasi kerja.

Muhail dalam tesisnya yang berjudul “[analisis tentang implementasi KBK, supervisi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap](#)” menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara implementasi KBK, supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N 6 Kroya Kabupaten Cilacap. Ada banyak hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Pada penelitian ini peneliti ingin membuktikan kembali penelitian yang dilakukan oleh Sholeha, Kurniati dan Muhail yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu seperti yang di atas adalah terletak pada penggunaan indikator yang dipakai. Pada penelitian Sholeha, indikator dari kompetensi profesional guru hanya berkisar mengenai kemampuan guru di dalam pelaksanaan pembelajaran saja. Seperti kemampuan membuka pelajaran, kemampuan bertanya hingga kemampuan menutup pelajaran. Namun untuk penelitian dalam skripsi ini, indikator dari kompetensi profesional guru tidak hanya berkisar dalam pelaksanaan pembelajaran saja akan tetapi menjadi lebih luas, seperti kemampuan penguasaan materi pelajaran; kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah; kemampuan pengembangan profesi; dan pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan. Perbedaan kedua dari penelitian ini dengan penelitian Kurniati yaitu mengenai motivasi kerja juga terletak pada indikator yang digunakan. Pada penelitian Kurniati, indikator dari motivasi kerja diambil dari pendapat Sardiman yang hanya mengemukakan mengenai ciri-ciri motivasi yang ada pada diri seseorang. Sedangkan pada penelitian ini, indikator dari motivasi kerja diambil dari teori Maslow dan Mc. Clelland dan beberapa teori lain yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Mengingat motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga peneliti berasumsi bahwa indikator dari motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga

seseorang tersebut mau dan mampu untuk melakukan kegiatan tertentu. Perbedaan selanjutnya dari penelitian ini dengan penelitian Muhail juga masih terletak dari indikator yang digunakan. Pada penelitian Muhail, indikator dari disiplin kerja diambil dari ketaatan karena faktor-faktor yang berasal dari luar individu. Seperti adanya peraturan sekolah, kompensasi yang diterima, dan keteladanan seorang pemimpin. Sedangkan pada penelitian ini lebih menekankan pada disiplin diri, yaitu disiplin yang muncul karena adanya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang muncul dari dalam diri seseorang. Karena adanya perbedaan indikator-indikator inilah, sehingga peneliti merasa perlu untuk diadakannya penelitian ulang guna menambah bahan kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Bertolak dari penjelasan diatas, tentunya hal ini sangat menarik perhatian peneliti. Apakah dari ketiga variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi di Banjarnegara dan manakah dari ketiga variabel ini yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi di Banjarnegara. Untuk itu peneliti mencoba untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi – Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Adakah pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 2 Adakah pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 3 Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 4 Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 4 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara ?
- 5 Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan

disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memperkaya bahan kajian mengenai pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi dan dapat berguna sebagai bahan referensi dalam penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

BAB II

LANDASAN TEORI

1.5. Kinerja Guru

1.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Setiap orang berkepentingan dalam melaksanakan rutinitas sebagai aktifitas kerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Smith (dalam Mulyasa, 2004) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Soeprihanto (2001), kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dessler (1992 : 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengertian kinerja adalah apa yang telah dicapai, prestasi kerja yang terlihat, atau kemampuan kerja. Artikel dari lembaga administrasi negara (1992 : 12) dalam Sholeha kinerja merupakan terjemahan bebas dari *performance* yang artinya prestasi kerja / palaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja. Anwar (1986 : 86) dalam Kurniati mengartikan kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Hasil itu terpenuhi seandainya prestasi tercapai secara maksimal oleh seseorang. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standart yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standart kerja atau bahkan melebihi standart maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil akhir dari

kerja seseorang, karena dia mempunyai kemampuan untuk melakukan secara moral.

Hasil kerja seseorang dapat memberi dorongan bagi orang itu sendiri untuk aktif melakukan kerjanya dengan baik. Kinerja dimaksudkan atau diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Pekerjaan ini harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan, dalam hal ini kualitas kerja seseorang dirasakan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

1.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar menurut Tiffin dan McCormick dalam Kurniati (2007:26) menyatakan ada 3 macam faktor yang dapat mengembangkan kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor Individual

Faktor Individual yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan dan motivasinya, umur jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variable personal lainnya.

2) Faktor Situasional

Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3) Faktor fisik dan pekerjaan

Meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

1.5.3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar. Atau juga bisa diartikan, hasil/keluaran dari sesuatu proses atau kemampuan aplikasi kerja guru dalam wujud nyata, yaitu pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan berusaha untuk meningkatkan kompetensinya, baik kaitannya dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Mulyasa (2007: 227) terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.

Soedijarto dalam Kurniati (2007:21) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

- 1) Merencanakan program belajar mengajar
- 2) Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar
- 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- 4) Menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, guru sebagai tenaga pelaksana pendidikan hendaknya memiliki kinerja yang berkualitas dengan harapan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Kinerja dari penelitian ini adalah kinerja dari guru akuntansi yang secara langsung dapat dirasakan oleh peserta didik selama proses belajar mengajar setiap harinya. Karena akuntansi masih dianggap sebagai materi pelajaran yang cukup sulit dan rumit untuk dimengerti maka untuk menanamkan pemahaman setiap materi yang diajarkan menjadi tugas dan tanggung jawab yang cukup berat bagi setiap guru akuntansi. Ini berarti untuk mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja semaksimal mungkin selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada.

Dalam kajian yang berkaitan dengan guru, Anwar (1986 : 22) dalam Kurniati menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar dengan siswanya di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pendidikan yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran setiap pokok bahasan. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai

dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

1.5.4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Akmad Sudrajat “ *A way of measuring the contribution of individuals to their organization* “. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) dalam akhmad Sudrajat secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development, yang bersifat efaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- pestasi yang dikembangkan.

Manfaat penilaian kinerja kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para pegawai termasuk guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi organisasi hasil penilaian para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Salah satu tehnik penilaian kinerja yang berorientasi ke depan adalah penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri ini berusaha seobyektif mungkin, untuk menjelaskan antara lain :

1. Apa tugas pokoknya
2. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan
3. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain
4. Dalam hal apa pegawai merasa berhasil

5. Kesulitan yang dihadapi
6. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh. (Simamora, 2002:244) dalam Akmad Sudrajat.

Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan (Mulyasa, 2007:157).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan sendiri menuju guru profesional. Di samping itu penilaian dapat memberikan masukan yang berharga dalam membuat terpenuhinya kebutuhan guru akan pengembangan profesi dan karirnya, antara lain melalui latihan dalam tugas (*inservice training*). Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan

pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan perilaku dan kesediaan guru untuk memeriksakan diri secara berkelanjutan.

Menurut Sardiman (1992:162) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja diperlukan indikator kinerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan seseorang dituntut memiliki kemampuan yang mensyaratkan oleh pekerjaan itu. Guru dituntut memiliki dua kemampuan utama, yaitu kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan keguruan meliputi sepuluh kemampuan dasar guru sebagaimana ditetapkan oleh Depdiknas sebagai berikut: (1) penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dan keilmuannya; (2) pengelolaan program belajar; (3) pengelolaan kelas; (4) penggunaan media dan sumber pembelajaran; (5) penguasaan landasan-landasan kependidikan; (6) pengelolaan interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa; (8) pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan; (9) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan umum pengajaran. Sedangkan kemampuan keahlian adalah kemampuan yang menunjukkan kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi yang terkait antara keterampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jika kedua kemampuan tersebut diaplikasikan maka akan menjadi kinerja guru. Kinerja guru ditunjukkan oleh: (1) bagaimana kualitas perencanaan pengajaran; (2) bagaimana kualitas praktik pengajaran atau pembelajaran; (3) bagaimana

membina hubungan antar pribadi; dan (4) bagaimana mengevaluasi proses maupun hasil pengajaran pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, membina hubungan antar pribadi dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan Marwanti dalam Kurniati (2007) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar atau keguruan yang meliputi: (1) membuat rencana pembelajaran; (2) melaksanakan rencana pembelajaran; (3) mengembangkan hubungan antar pribadi; dan (4) melaksanakan evaluasi pembelajar.

1.6. Kompetensi Profesioanl Guru

1.6.1. Pengertian Guru

Menurut Ametembun (1973:3), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Kemudian menurut Sardiman (1992:40), guru adalah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional di mana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didik baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

1.6.2. Syarat Guru

Menurut Ametembun (1973:3) beberapa syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk menjadi guru, adalah :

1. Syarat profesional

Bahwa seorang guru perlu memiliki keahlian di bidang keguruan, maka ia perlu memiliki :

- a. Pengetahuan di bidang keguruan dan pendidikan , baik yang bersifat umum maupun khusus.
- b. Keterampilan di bidang keguruan, seorang guru profesional perlu memiliki keterampilan dalam mengajar pada khususnya dan kemampuan dalam mendidik pada umumnya yang pada hakekatnya adalah memiliki kesanggupan dalam memimpin kelasnya.

2. Syarat personal

Bahwa guru harus memenuhi syarat yang menyangkut diri pribadi. Syarat itu diantaranya : (1) kesehatan fisik, bahwa seorang guru harus sehat fisik atau jasmani, tidak sakit-sakitan; (2) kesehatan psikis, bahwa seorang guru hendaknya sehat jiwanya, sehat mental dan rohaninya; (3) intergritas pribadi, bahwa guru harus terintergasi kepribadiannya, yang telah dewasa dan sanggup mengambil keputusan sendiri atau tanggung jawab sendiri.

3. Syarat moralitas

Bahwa guru harus memiliki moral yang bagus, artinya guru bukan hanya mengetahui apa yang baik dan buruk tetapi sanggup berbuat menurut norma-norma kesusilaan.

4. Syarat religiusitas

Bahwa guru haruslah orang yang beragama yaitu orang yang mengindahkan norma-norma keagamaan.

5. Syarat formalitas

Bahwa guru harus mempunyai ijazah sebagai syarat formal dan surat keputusan lain yang berlaku.

Syarat yang harus dimiliki untuk menjabat sebagai guru di Indonesia menurut Munib (2006:45), meliputi:

1. Berijazah guru (lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan)
2. Berjiwa Pancasila, religius, dan berkebudayaan kebangsaan Indonesia
3. Menghormati setiap aliran agama dan keyakinan hidup
4. Susila dan cakap, demokratis serta bertanggung jawab
5. Menguasai bahasa Indonesia
6. Sehat jasmani dan rohani

Syarat guru menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28 meliputi :

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi :
 - a. Kompetensi pedagogik
 - b. Kompetensi profesional
 - c. Kompetensi sosial
 - d. Kompetensi kepribadian
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat-sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

1.6.3. Kompetensi Guru

Majid (2005:6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham (1996:27), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Syah (2000:229) masih dalam Rasto mengemukakan, pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman (2005) mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Mulyasa (2004:3) mengemukakan bahwa kompetensi: *“...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”*.

Depdiknas (2004:7) dalam Rasto merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Syah (2000:230), “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Pentingnya kompetensi guru menurut Harmalik (2002:34) bagi dunia pendidikan antara lain :

1. Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru

Perlu ditentukan secara umum jenis kompetensi apakah yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar orang dapat diterima menjadi guru. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi administrator dalam memilih mana yang diperlukan untuk satu sekolah. Asumsi yang mendasari kriteria ini adalah bahwa setiap calon guru yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dan atau diperkirakan bahwa calon guru tersebut akan berhasil mengemban tugasnya selaku pengajar di sekolah.

2. Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru

Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang diperlukan, maka atas dasar ukuran itu akan dapat diobservasi dan ditentukan guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan guru yang masih kurang memadai kompetensinya. Informasi tentang hal ini sangat diperlukan oleh para administrator dalam usaha pembinaan dan pengembangan terhadap para guru.

3. Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum

Suatu LPTK berhasil mendidik para calon guru akan ditentukan oleh berbagai komponen dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah kurikulum, oleh karena itu kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.

4. Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa

Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu dalam mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa akan lebih optimal.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Indikator guru dapat dinilai kompeten secara profesional, menurut Harmalik (2002:38) adalah sebagai berikut :

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya

2. Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar dalam kelas

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pelajaran peserta didik yang meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

2. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.

1.6.4. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam Standart Nasional Pendidikan.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya (2003:138) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Gumelar dan Dahyat (2002:127) masih dalam Rasto yang merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, mengemukakan kompetensi profesional guru mencakup kemampuan dalam hal (1) mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya, (2) mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik, (3) mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya, (4) mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai, (5) mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain, (6) mampu mengorganisasikan dan

melaksanakan program pengajaran, (7) mampu melaksanakan evaluasi belajar dan, (8) mampu menumbuhkan motivasi peserta didik. Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004:63) mengemukakan kemampuan profesional 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. Arikunto (1993:239) dalam Sholeha mengemukakan kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Depdiknas (2004:9) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional meliputi pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Pengembangan profesi meliputi (1) mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (2) mengalih bahasakan buku pelajaran/karya ilmiah, (3) mengembangkan berbagai model pembelajaran, (4) menulis makalah, (5) menulis/menyusun diktat pelajaran, (6) menulis buku pelajaran, (7) menulis modul, (8) menulis karya ilmiah, (9) melakukan penelitian ilmiah (*action research*), (10) menemukan teknologi tepat guna, (11) membuat alat peraga/media, (12) menciptakan karya seni, (13) mengikuti pelatihan terakreditasi, (14) mengikuti pendidikan kualifikasi, dan (15) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Pemahaman wawasan meliputi (1) memahami visi dan

misi, (2) memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran, (3) memahami konsep pendidikan dasar dan menengah, (4) memahami fungsi sekolah, (5) mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil belajar, (6) membangun sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan dan luar sekolah. Penguasaan bahan kajian akademik meliputi (1) memahami struktur pengetahuan, (2) menguasai substansi materi, (3) menguasai substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi profesional guru tercermin dari indikator (1) kemampuan penguasaan materi pelajaran, (2) kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, (3) kemampuan pengembangan profesi, dan (4) pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan.

1.7. Motivasi Kerja

1.7.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” dalam bahasa inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertingkah laku. Motivasi menurut Terry (1993:10) adalah keinginan di dalam diri seseorang yang mendorong untuk bertindak.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Menurut Hasibuan (2005:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut As'ad (1995:), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Wlodkowski sebagaimana dikutip Presetya (1997:41) adalah sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut, inti motivasi adalah dorongan yang merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan. Motivasi menurut Mc. Clelland ada tiga motivasi sosial yang mendorong tingkah laku manusia yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berhubungan. Dalam diri seseorang biasanya ada satu motivasi yang menonjol dalam mempengaruhi tindakannya. Motivasi kerja adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja yang kemudian dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi menurut Maslow merupakan kebutuhan manusia yang tersusun dalam suatu hierarki yang menunjukkan suatu jenjang pemenuhan kebutuhan manusia, yaitu : (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan sosial; (3) kebutuhan rasa aman; (4) kebutuhan akan penghargaan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi, sebagaimana diungkapkan Gibson dalam Wahjosumidjo (2002:178). Asumsi Maslow tentang keharusan pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah sebelum yang lebih tinggi, mulai mengendalikan perilaku untuk memenuhinya mendapat kritikan dari para ahli diantaranya oleh Schein dalam Winardi (1992:112) bahwa lima tingkatan kebutuhan manusia akan berubah-ubah sesuai dengan tahapan perkembangan dan seluruh situasi manusia.

Motivasi menurut The Liang Gie (1996:155) pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.

Berdasarkan pengertian motivasi yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

1.7.2. Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi dan tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhan individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan dan akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang.

Fungsi motivasi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu perbuatan atau tindakan, motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2003:97), tujuan pemberian motivasi antara lain adalah : (1) mendorong gairah dan semangat kerja pegawai; (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; (3) meningkatkan produktifitas pegawai; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai; (6) mengefektivkan pengadaan pegawai; (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; (9) meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai; (10) mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

1.7.3. Cara Memotivasi

Pada dasarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah.

Motivasi positif menurut A.S.Moenir (1983:85) adalah sesuatu dorongan yang mampu menimbulkan harapan pada seseorang, sehingga ia melakukan perbuatan dengan maksud mewujudkan harapannya itu menjadi kenyataan.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah suatu proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan ketakutan.

Motivasi negatif menurut A.S. Moenir (1983:85) adalah sesuatu dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan bukan untuk kepentingannya karena adanya rasa takut.

1.7.4. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti (2000:67) menyatakan bahwa pada diri manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan/kenaikan pangkat; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) kemungkinan untuk tumbuh; dan (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan yaitu (1) kebijaksanaan; (2) supervisi teknis; (3) hubungan antar manusia dengan atasan; (4) hubungan manusia dengan peminanya; (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya; (6) gaji dan upah; (7) kestabilan kerja; (8) kehidupan pribadi; (9) kondisi tempat kerja; (10) status.

1.7.5. Indikator Motivasi Kerja

Dari uraian di atas dapat disampaikan definisi konseptual motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya guru untuk bekerja dalam

rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, dorongan untuk berafiliasi, dorongan untuk mendapat penghargaan dan dorongan guru untuk kebutuhan aktualisasi diri.

Indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Dorongan dan upaya guru untuk berprestasi merupakan dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang.
2. Dorongan dan upaya berafiliasi merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif, dorongan berkompetensi merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas yang tinggi, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk melakukan inovasi.
3. Dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan, yang meliputi kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan dan pangkat.
4. Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dorongan dan upaya guru untuk mempertinggi kompetensi, pengembangan potensi, kreativitas dan ekspresi secara normal.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut di atas guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai dorongan dan upaya selalu ingin tahu, selalu ingin mencoba, selalu ingin lebih maju, selalu bekerja keras dan bersifat terbuka. Selain itu guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi bersifat mandiri, mempunyai perhatian kepada peserta didik, bekerja secara terencana, tertib waktu,

memberi penghargaan kepada peserta didik yang berprestasi, memberi hukuman mendidik kepada peserta didik yang melakukan kesalahan.

Setiap guru memiliki motivasi kerja, walaupun rentangannya ada guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan ada yang mempunyai motivasi kerja rendah. Pada umumnya guru mau bekerja keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasi apa yang diharapkan.

1.8. Disiplin Kerja

1.8.1. Pengerian Disiplin Kerja

Menurut istilah dalam bahasa Inggris, kata disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu sebagai kemampuan mental atau karakter moral; hukuman yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki; kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku (Mac Millan Dictionary, 1979:289 dalam Tu'u, 2004:30).

Dalam bahasa Indonesia istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena istilah disiplin sebagai kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu (Tu'u 2004:31).

Disiplin menurut Wursanto (1979:108) adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan kepada pegawai untuk membuat dan melaksanakan segala kegiatan dengan norma-norma yang telah disepakati.

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku di dalam organisasi yaitu menggabungkan diri

dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Wasono, 1997:147). Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982:199).

Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, dan atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 1995:145).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku
2. Adanya perilaku yang terkendali
3. Adanya ketaatan

Untuk dapat mengetahui seseorang disiplin atau tidak, dapat dilihat dari :

1. Kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan
2. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada
3. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik (Sinungan, 1995:135)

1.8.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry (1993:218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari :

1. *Self Imposed Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari oraganisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku
2. *Command Dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain (G.R. Terry, 1993:218)

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pekerja agar secara sadar menaati berbagai standart dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *Self Dicipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap pekerja

dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran/penyimpangan dari standart yang telah ditentukan.

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/tindakan pendisiplinan (*Dicipline Action*) yang wujudnya berupa *scorsing* (Handoko, 1996:129).

Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang tergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

1.8.3. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan/pekerja agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan/pekerja yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan/pekerja haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga karyawan/pekerja tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

3. Pendisiplinan dapat dilakukan dengan secara langsung secara segera
 Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan/pekerja telah melakukan kesalahan sehingga karyawan/pekerja dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
 Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan/pekerja absen
 Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali
 Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan/pekerja yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Ranupandoyo, 1993:241).

Disiplin kerja karyawan/pekerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para karyawan/pekerja datang tepat waktu, tertib dan teratur
2. Berpakaian rapi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997:67).

1.9. Kerangka Berpikir

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Di dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan nasional harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang di miliki para guru. Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut Syah (2000:230) dalam Rasto, kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, guru harus memiliki kompetensi yang memadai, kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi pribadi dan kompetensi sosial.

Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting. Oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Majid (2005:6) dalam Rasto menjelaskan, kinerja guru akan optimal jika seorang guru dapat memahami kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi guru yang ada. Sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar

ketuntasan yang telah ditetapkan. Hal ini dipertegas oleh Mulyasa (2007) yang mengatakan bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan (Usman, 2005). Menurut ketentuan dari Depdiknas (2004:9) dalam Rasto, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensinya sebagai berikut: (1) kemampuan penguasaan materi pelajaran; (2) kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah; (3) kemampuan pengembangan profesi; dan (4) pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan. Dengan kemampuan-kemampuan tersebut menjelaskan bahwa keprofesionalan dari seorang guru tidak hanya ditunjukkan pada saat guru berada dalam proses pembelajaran atau pada saat proses belajar mengajar berlangsung namun keprofesionalan guru ditunjukkan lebih dari itu, dalam arti mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas keguruannya sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru diduga sangat berhubungan dan dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Dugaan ini diperkuat dengan hasil yang diperoleh oleh penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sholeha. Penelitian Sholeha menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Menurut Hasibuan (2005:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut As'ad (1995:), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Dikatakan lebih lanjut oleh As'ad bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja seseorang adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Bernadin Kane dan Johnson dalam Kurniati menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu: sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana, prasarana, insentif, suasana kerja, dan lingkungan kerja. Surakhman yang dikutip oleh Kurniati menyatakan bahwa motivasi dapat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (kinerja). Hal senada juga diungkapkan oleh Reksohadiprodjo masih dalam Kurniati yang mengatakan bahwa orang yang tidak merasa termotivasi akan menurun prestasi kerjanya.

Soeprihanto (2001:55) menyatakan bahwa kinerja dari para karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gibson dalam Wahjosumidjo (1993:44), kuat lemahnya motivasi kerja seseorang pekerja ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang dapat terdorong untuk melakukan kerja secara lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menjadi sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari kepala sekolah selaku pimpinannya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

kinerja, perlu untuk membangkitkan motivasi para guru dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dari analisis di atas diduga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian diduga ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dugaan ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian dari Kurniati. Hasil dari penelitian Kurniati mengatakan bahwa ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Disiplin menurut Wursanto (1979:108) adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan kepada pegawai untuk membuat dan melaksanakan segala kegiatan dengan norma-norma yang telah disepakati. Disiplin Kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku di dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono,

1997:147). Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982:199).

Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, dan atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 1995:145). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi untuk tujuan tertentu.

Pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja telah diakui oleh banyak para ahli. Menurut Wasono (1997) disiplin kerja dapat menjadi penilaian terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut menurut Wasono, dengan disiplin maka seorang karyawan telah sadar akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya sehingga akan terwujud efisiensi dan efektifitas kerja yang berujung pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan disiplin berarti seseorang karyawan tersebut telah memiliki kesadaran dan kemampuan di dalam dirinya untuk berbuat dan bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2000).

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

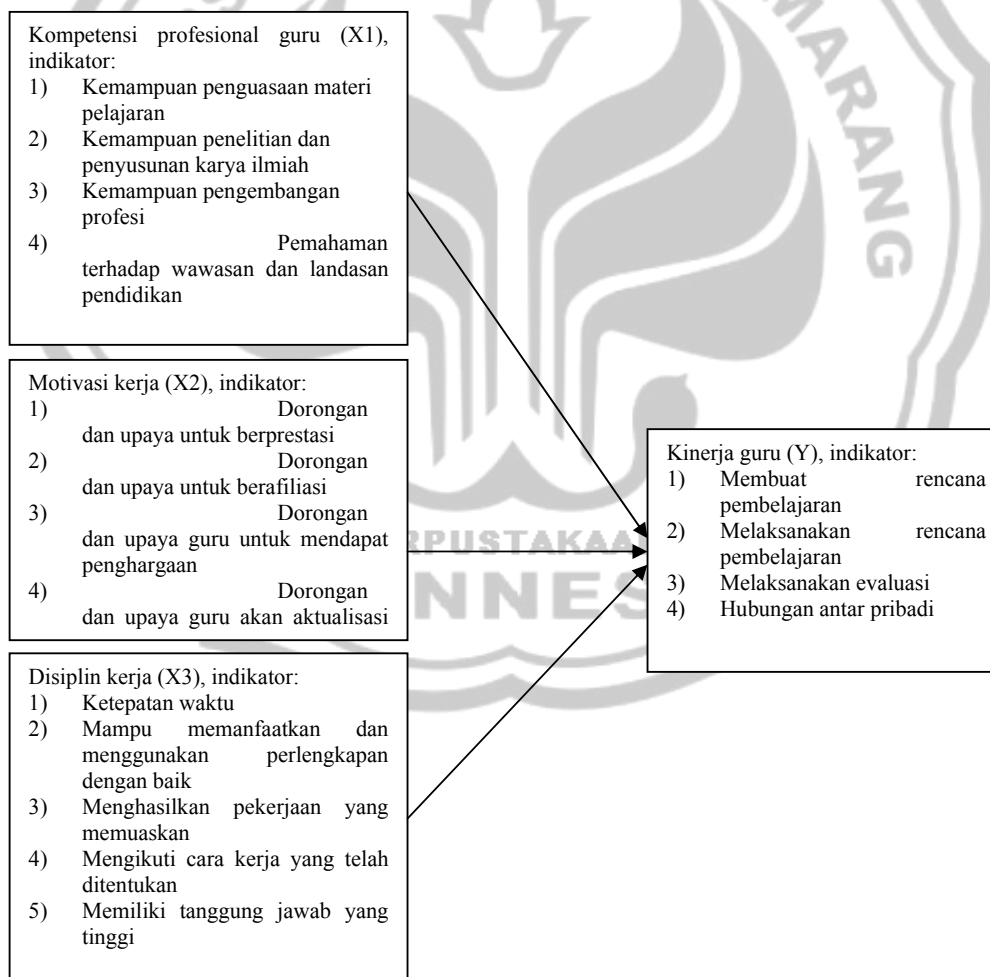
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Hal ini dipertegas dengan pendapat Muhail yang menyatakan bahwa kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka

semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif. Ini diperkuat dengan adanya hasil dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhail. Penelitian Muhail mengatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Analisis

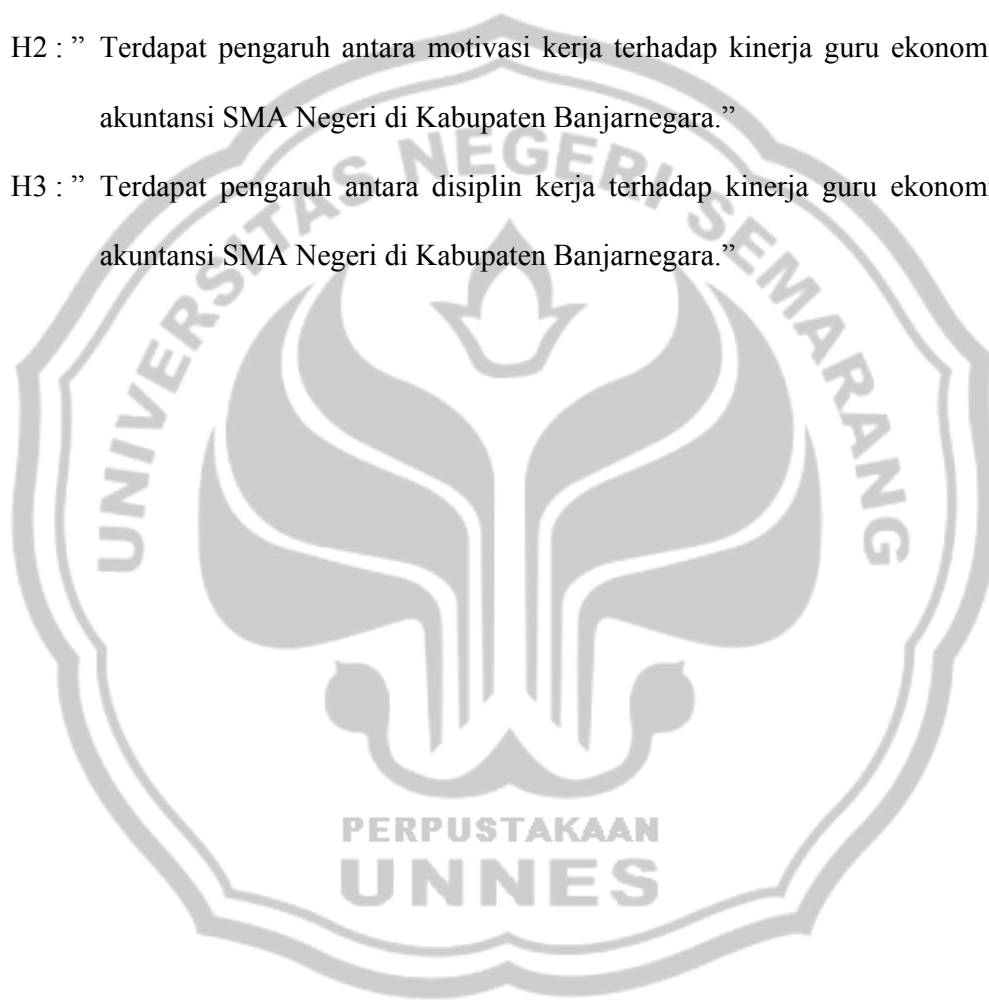
1.10. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : ” Terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara.”

H2 : ” Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara.”

H3 : ” Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara.”



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengampu mata pelajaran ekonomi dan/atau akuntansi di tingkat SMA Negeri se-Kabupaten Banjarnegara, dengan jumlah 32 guru dari 8 SMA Negeri. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruhnya akan dijadikan sampel sehingga penelitian ini bisa disebut sebagai penelitian populasi. Keadaan populasi yang sekaligus sebagai sampel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Keadaan Populasi Penelitian

No.	Nama SMA	Jumlah Guru
1	SMA N 1 Sigaluh	3
2	SMA N 1 Banjarnegara	5
3	SMA N 1 Bawang	5
4	SMA N 1 Wanadadi	3
5	SMA N 1 Purwonegoro	4
6	SMA N 1 Klampok	4
7	SMA N 1 Karangobar	5
8	SMA N 1 Batur	3
Jumlah		32

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Banjarnegara

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable). Variabel terikat biasa disebut dengan variabel Y dan variabel bebas sering juga disebut dengan variabel X.

3.2.1 Variabel Y

Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja guru, dengan indikator :

1. Kemampuan dalam membuat rencana pembelajaran
2. Kemampuan pelaksanaan rencana pembelajaran
3. Kemampuan pelaksanaan evaluasi
4. Kemampuan dalam hubungan antar pribadi

3.2.2 Variabel X

Variabel X dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah :

a. (X1) adalah kompetensi profesional guru, dengan indikator :

1. Kemampuan penguasaan materi pelajaran
2. Kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah
3. Kemampuan pengembangan profesi
4. Pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan

b. (X2) adalah motivasi kerja, dengan indikator :

1. Dorongan dan upaya untuk berprestasi
2. Dorongan dan upaya untuk berafiliasi
3. Dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan
4. Dorongan dan upaya akan aktualisasi diri

c. (X3) adalah disiplin kerja, dengan indikator :

1. Ketepatan waktu
2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Angket atau Kuesioner

Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi atau keterangan responden mengenai kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena metode angket memiliki beberapa keuntungan-keuntungan sebagaimana yang dikemukakan Muh. Ali dalam Kurniati yaitu:

1. Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden yang menjadi sampel.
2. Dalam menjawab pertanyaan melalui angket, responden dapat lebih leluasa karena tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara peneliti dengan responden.
3. Setiap jawaban bisa dipikir masak-masak terlebih dahulu, karena tidak terikat oleh cepatnya waktu yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai wawancara.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno Hadi dalam Kurniati, bahwa metode angket digunakan dengan pertimbangan yaitu subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan oleh subjek adalah benar dan dapat dipercaya, interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti. Selain keuntungan tersebut di atas, angket juga memiliki beberapa kelemahan sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2002):

1. Responden sering tidak teliti dalam menjawab, sehingga ada pertanyaan yang terlewat, tidak dijawab, padahal sukar dikembalikan padanya.

2. Seringkali sukar dicari validitasnya.
3. Walaupun dibuat secara anonim, kadang-kadang responden memberikan jawaban yang tidak jujur.
4. Seringkali tidak kembali terutama jika dikirim lewat pos.
5. Waktu pengembalian tidak sama dan bahkan ada yang terlalu lama sehingga terlambat.

Untuk mengatasi beberapa kelemahan tersebut, maka peneliti mengadakan uji coba angket untuk memilih komponen/item yang benar-benar valid dan realibel. Pada penelitian ini yang menjadi responden dalam memberikan jawaban pertanyaan dalam angket yaitu guru itu sendiri. Dengan pertimbangan bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, penilaian diri sendiri ini berusaha seobyektif mungkin, untuk menjelaskan antara lain :

7. Apa tugas pokoknya
8. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan
9. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain
10. Dalam hal apa pegawai merasa berhasil
11. Kesulitan yang dihadapi
12. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh. (Simamora, 2002:244) dalam Akmad Sudrajat.

Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup atau angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan untuk memberi jawaban dengan kata-kata sendiri. Responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Dalam menyusun angket ini, digunakan skala likert, yaitu

skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2003:72). Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata seperti terdapat dalam tabel gradasi jawaban angket di bawah ini.

Tabel 3.2 Gradasi Jawaban Angket Model Skala Likert

No.	Jawaban	Jawaban	Jawaban	Skor
1	Sangat tinggi	Selalu	Sangat baik	5
2	Tinggi	Sering	Baik	4
3	Cukup tinggi	Kadang-kadang	Cukup baik	3
4	Rendah	Jarang	Tidak baik	2
5	Sangat rendah	Tidak pernah	Sangat tidak baik	1

Sugiyono (2003:72)

3.3.2 Metode Dokumentasi

Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku - buku, majalah, dokumen nilai, peraturan- peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui data guru ekonomi-akuntansi yang ada di Kabupaten Banjarnegara.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.4.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesakhian suatu instrument (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini pengukuran validitas diukur dengan menggunakan bentuk metode statistik. Data yang terkumpul diuji dengan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto, 2002:145).

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor tiap butir soal

Y = Skor total yang benar dari subjek

N = Jumlah subjek (Arikunto,2002:146)

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang telah diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) *product moment* dengan taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrument dikatakan tidak valid.

Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program *SPSS v16 for Windows*. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila didapat $p\ value < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa item angket termasuk dalam kategori valid. Butir instrumen yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai sebagai instrumen dalam penelitian. Hasil analisis uji validitas dapat dilihat pada lampiran dan rangkuman pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Angket	Banyaknya Item	Jumlah Item Valid	No. Item Tidak Valid
1	Kinerja Guru	43	39	7, 8, 23, 30
2	Kompetensi Profesional Guru	25	25	-
3	Motivasi Kerja	21	19	5, 16
4	Disiplin Kerja	20	17	2, 6, 14

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

3.4.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Dalam penelitian ini untuk mencari realibilitas digunakan rumus *alpha*, karena instrumen berbentuk angket yang mempunyai skor antara satu sampai lima. Menurut Arikunto (2002:158) bahwa rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan satu dan nol, misalnya angket atau soal bentuk instrument. Rumus *alpha* sebagai berikut:

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varians total (Arikunto,2002:171)

Dari hasil uji reliabilitas instrument penelitian dikonsultasikan dengan harga r product moment pada taraf signifikasi 5%. Jika harga $r_{11} \geq r_{tabel}$, maka instrument dikatakan reliable, tetapi jika harga $r_{11} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Pengolahan data untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program *SPSS v16 for Windows*. Perhitungan reliabilitas menggunakan

teknik analisa *Alpha Crobach* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Nunnaly dalam Ghozali, 2005:42). Hasil analisis reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Angket	Reliabilitas	Kriteria
1	Kinerja Guru	0,906	Reliabel
2	Kompetensi Profesional Guru	0,872	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,832	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,803	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data diperlukan suatu cara atau metode analisis data hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan sehingga laporan yang dihasilkan mudah dipahami. Dalam penelitian ini, digunakan analisis data sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan masing - masing variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari: kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah dalam memahaminya.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan analisis data ini adalah sebagai berikut :

- a) Menetapkan jumlah responden
- b) Menetapkan jumlah butir soal
- c) Menetapkan jumlah skor maksimal yang diperoleh dari perkalian antara skor tertinggi, jumlah item, dan jumlah responden
- d) Menetapkan jumlah skor minimal, yang diperoleh dari perkalian antara skor

terendah, jumlah item, dan jumlah responden

- e) Menentukan persentase maksimal = 100%
- f) Menentukan persentase minimal
- g) Menentukan rentang skor, yang diperoleh dari pengurangan skor tertinggi dan skor terendah
- h) Menentukan rentang skor persentase dengan mengurangi persentase maksimal dengan persentase minimal
- i) Menentukan jenjang kriteria, dalam penelitian ini ditentukan lima jenjang kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah
- j) Menentukan interval kelas skor, yang diperoleh dengan membagi rentang skor dengan jenjang kriteria
- k) Menentukan interval kelas persentase, yang diperoleh dari membagi rentang skor persentase dengan jenjang kriteria
- l) Setelah diperoleh skor jawaban responden dan skor ideal, dimasukkan rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP = Deskriptif Persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah seluruh nilai

Untuk menentukan katagori deskriptif persentase (DP) yang diperoleh, maka dibuat tabel katagori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Persentase maksimal: $(5/5) \times 100\% = 100\%$
- b. Persentase minimal: $(1/5) \times 100\% = 20\%$
- c. Rentang persentase: $100\% - 20\% = 80\%$
- d. Interval kelas persentase = $80\% : 5 = 16$

Table 3.5 Interval Persentase

No	Interval persentase	Kriteria
1.	$84\% < \%$	Sangat baik
2.	$68\% < \% \leq 84\%$	Baik
3.	$52\% < \% \leq 68\%$	Cukup baik
4.	$36\% < \% \leq 52\%$	Tidak baik
5.	$\% \leq 36\%$	Sangat tidak baik

3.5.2 Uji Prasyarat dan Asumsi Klasik

Sehubungan dengan pemakaian metode regresi berganda, maka untuk menghindari pelanggaran asumsi-asumsi klasik, model-model asumsi klasik harus diuji. Model asumsi klasik tersebut adalah:

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dengan uji statistik yaitu dengan menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov (Uji K-S). Selain dengan analisis statistik uji normalitas dalam penelitian ini juga dengan melihat grafik histogram yang

membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting dari residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-Plot, di mana dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2005:112) yaitu:

- a. Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi hasilnya tinggi / bahkan satu diantara beberapa atau semua variabel bebas yang menjelaskan model regresi) (Algifari,2000:84).

Model Regresi yang baik adalah model regresi yang variabel-variabel bebasnya tidak memiliki korelasi yang tinggi atau bebas dari multikolinieritas. Deteksi adanya gejala multikolinieritas dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance melalui SPSS. Model regresi yang bebas multikolinieritas memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimation) yang diperoleh tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendeteksi nilai sebenarnya (konsistensi). Ini disebabkan oleh variannya yang tidak minimum / tidak efisien (Algifari, 2000:85).

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot melalui SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplot.

3.5.3 Metode Analisis Statistik (Regresi Berganda)

3.5.3.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 \quad (\text{Sudjana, 2002:348})$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru sebagai variabel terikat
 X_1 = Kompetensi profesional guru sebagai variabel bebas
 X_2 = Motivasi kerja sebagai variabel bebas
 X_3 = Disiplin kerja sebagai variabel bebas
 α_0 = Konstanta
 α_1 = Koefisien regresi kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dimana dua variabel bebas yang lain dianggap tetap.
 α_2 = Koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana dua variabel bebas yang lain dianggap tetap.
 α_3 = Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru dimana dua variabel bebas yang lain dianggap tetap.

Koefisien $\alpha_0, \alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ dapat dihitung dengan rumus:

$$\alpha_0 = \bar{Y} - \alpha_1 \bar{X}_1 - \alpha_2 \bar{X}_2 - \alpha_3 \bar{X}_3$$

$$\alpha_{1,2,3} = \frac{(\sum YX_2)(\sum X_3^2) - (\sum YX_3)(\sum X_2X_3)}{(\sum X_2^2)(\sum X_3^2) - (\sum X_2X_3)^2}$$

$$\alpha_{13,2} = \frac{(\sum YX_3)(\sum X_2^2) - (\sum YX_2)(\sum X_2X_3)}{(\sum X_2^2)(\sum X_3^2) - (\sum X_2X_3)^2}$$

(Gujarati, 1978:95)

3.5.3.2 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis harus melewati beberapa uji kebenaran yaitu uji simultan dan uji parsial.

3.5.3.2.1 Uji Simultan (Uji F)

- a) $H_0 = \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 = 0$, artinya kompetensi profesional guru (X1), motifasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
- b) $H_0 = \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 \neq 0$, artinya kompetensi profesional guru (X1), motifasi kerja (X2) dan disiplin kerjav (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
- c) Untuk mengetahui keberartian model regresi digunakan uji F atau analisis varians. Uji F dimaksudkan untuk menguji perbedaan mean dari tiga variabel secara serempak (Sudjana, 2002:355).

$$F = \frac{JK_{(reg)} / k}{JK_{(reg)} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$$JK_{(reg)} = \alpha_1 \cdot \sum x_1y + \alpha_2 \cdot \sum x_2y + \alpha_3 \cdot \sum x_3y$$

$$JK_{(reg)} = \sum (Y - \bar{Y})$$

Kesimpulan : Ho diterima, jika koefisien F_{hitung} signifikan pada taraf lebih besar dari 5%. Sebaliknya Ho ditolak, jika koefisien F_{hitung} signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5%.

3.5.3.2.2 Uji Parsial (Uji t)

- a) $H_0 = \alpha_1 = 0$, artinya kompetensi profesional guru (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- b) $H_0 = \alpha_1 \neq 0$, artinya kompetensi profesional guru (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

(1) Untuk menguji koefisien regresi secara parsial digunakan Uji t:

$$t_1 = \frac{r_{23} \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2_{23}}}$$

Kesimpulan : Ho diterima, jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih besar dari 5%. Sebaliknya Ho ditolak, jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5%.

(2) r_{12} (koefisien korelasi sederhana Y dan X1) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompetensi profesional guru (X1) terhadap kinerja guru (Y), jika variabel lainnya dianggap konstan:

$$r_{23,1} = \frac{r_{23} - r_{12}r_{13}}{\sqrt{(1-r^2_{12})(1-r^2_{13})}}$$

- a) $H_0 = \alpha_2 = 0$, artinya motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- b) $H_0 = \alpha_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

(1) Untuk menguji koefisien regresi secara parsial digunakan Uji t:

$$t_2 = \frac{r_{13} \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2_{13}}}$$

Kesimpulan : Ho diterima, jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih besar dari 5%. Sebaliknya Ho ditolak, jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5%.

(2) r_{23} (koefisien korelasi sederhana Y dan X2) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y), jika variabel lainnya dianggap konstan:

$$r_{13,2} = \frac{r_{13} - r_{12}r_{32}}{\sqrt{(1-r^2_{12})(1-r^2_{23})}}$$

- a) $H_0 = \alpha_3 = 0$, artinya disiplin kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- b) $H_0 = \alpha_3 \neq 0$, artinya disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

(1) Untuk menguji koefisien regresi secara parsial digunakan Uji t:

$$t_3 = \frac{r_{12} \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2_{12}}}$$

Kesimpulan : Ho diterima, jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih besar dari 5%. Sebaliknya Ho ditolak, jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5%.

(2) $r_{13,2}$ (koefisien korelasi sederhana Y dan X3) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), jika variabel lainnya dianggap konstan:

$$r_{13,2} = \frac{r_{12} - r_{13} \cdot r_{23}}{\sqrt{(1 - r_{13}^2)(1 - r_{23}^2)}}$$

(Gujarati, 1978:103-104)

3.5.3.3 R^2 (Koefisien Determinasi Simultan)

Koefisien determinan ganda digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara tiga variabel atau lebih. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi profesional guru (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dapat digunakan rumus koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\alpha_1 \cdot \sum x_1 y + \alpha_2 \cdot \sum x_2 y + \alpha_3 \cdot \sum x_3 y}{\sum y^2} \quad (\text{Sudjana, 2002:106})$$

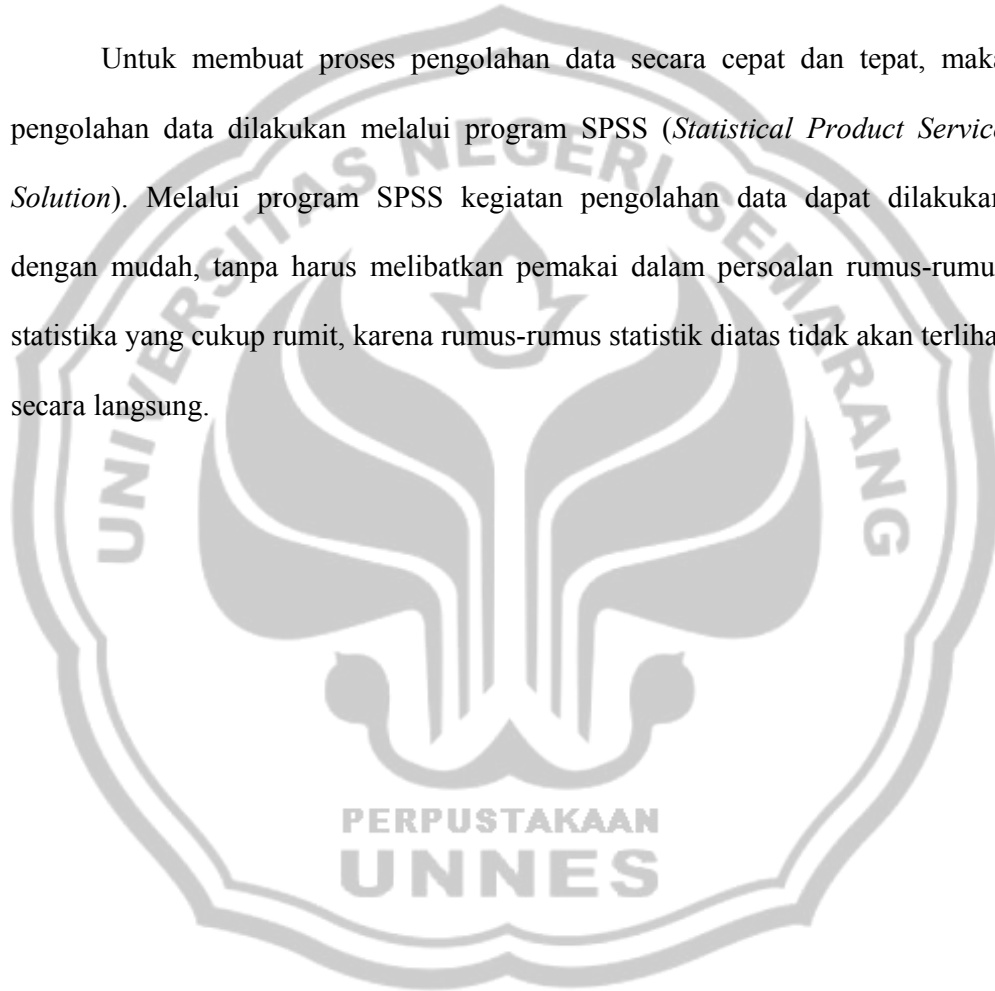
3.5.3.4 r^2 (Koefisien Determinasi Parsial)

Selain melakukan uji F, R^2 dan uji t perlu juga dicari besarnya koefisien determinasi (r^2) parsialnya untuk masing - masing variabel bebas jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi parsial atau r^2 masing - masing variabel digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 (r^2) dicari dengan cara mengkuadratkan r yang diperoleh dari perhitungan dengan rumus sebagai berikut.

Rumus yang digunakan untuk mencari r adalah sebagai berikut:

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y1.2} - r_{y3.2} r_{13.2}}{\sqrt{(1-r_{y3.2}^2)(1-r_{13.2}^2)}} \quad (\text{Sudjana, 2002:156})$$

Untuk membuat proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan data dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Melalui program SPSS kegiatan pengolahan data dapat dilakukan dengan mudah, tanpa harus melibatkan pemakai dalam persoalan rumus-rumus statistika yang cukup rumit, karena rumus-rumus statistik diatas tidak akan terlihat secara langsung.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 32 orang guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Data yang diungkap meliputi kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, sehingga penulis melanjutkan penelitian sesudah uji coba dilaksanakan dan diketahui valid dan reliabel. Hasil penelitian akan dianalisis, dideskripsikan dan diberi pembahasan pada setiap variabel. Hasil analisis, deskripsi dan pembahasan untuk setiap variabel dapat disampaikan sebagai berikut.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

4.1.1.1 Kompetensi Profesional Guru

Hasil penilaian lembar angket kompetensi profesional guru yang dilakukan terhadap para responden menunjukkan hasil sebagai berikut. Variabel kompetensi profesional guru terdiri dari indikator kemampuan penguasaan materi pelajaran, kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, kemampuan pengembangan profesi, dan pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel kompetensi profesional guru terangkum dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kompetensi Profesional Guru

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	7	21,88
Baik	25	78,13
Cukup baik	0	0,00
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru untuk guru ekonomi/akuntansi di Kabupaten Banjarnegara tergolong baik. Ini terlihat dari data yang diperoleh bahwa dominasi kriteria yang diperoleh masuk ke dalam kriteria sangat baik sebesar 21,88% dan kriteria baik sebesar 78,13%.

Sedangkan dari variabel kompetensi profesional guru dapat dirinci dari setiap indikator yang terdiri dari indikator kemampuan penguasaan materi pelajaran, kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, kemampuan pengembangan profesi, dan pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan. Hasil dari analisis deskripsi persentase per indikator kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

1. Indikator Kemampuan Penguasaan Materi Pelajaran

Indikator penguasaan materi pelajaran terdiri dari tujuh pertanyaan yang mengungkap tentang kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran yang tercermin dalam pemahaman dan penguasaan struktur mata pelajaran, pemahaman konsep dasar dari materi pelajaran, pemahaman pola keilmuan, standar kompetensi, kompetensi dasar hingga tujuan dari pembelajaran.

Tabel 4.2 Indikator Kemampuan Penguasaan Materi Pelajaran

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	8	25,00
Baik	17	53,13
Cukup baik	7	21,88
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa kemampuan penguasaan materi pelajaran dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten

Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang dominan masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki pemahaman dan penguasaan struktur mata pelajaran, pemahaman konsep dasar dari materi pelajaran, pemahaman pola keilmuan, standar kompetensi, kompetensi dasar hingga tujuan dari pembelajaran.

2. Indikator Kemampuan Penelitian dan Penyusunan Karya Ilmiah

Indikator kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah terdiri dari empat pertanyaan yang mengungkap tentang kemampuan guru dalam tindakan penelitian, penyusunan karya ilmiah dan seputar kegiatan yang berhubungan dengan PTK.

Tabel 4.3 Indikator Kemampuan Penelitian dan Penyusunan Karya Ilmiah

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	2	6,25
Baik	17	53,13
Cukup baik	10	31,25
Tidak baik	3	9,38
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang dominan masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki kemampuan dalam hal tindakan-tindakan penelitian, penyusunan karya ilmiah dan

seputar kegiatan yang berhubungan dengan PTK. Namun dalam indikator kemampuan ini masih terdapat beberapa guru yang berkriteria tidak baik.

3. Indikator Kemampuan Pengembangan Profesi

Indikator kemampuan pengembangan profesi terdiri dari delapan pertanyaan yang mengungkap tentang kemampuan guru dalam usaha untuk meningkatkan mutu atas profesinya.

Tabel 4.4 Indikator Kemampuan Pengembangan Profesi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	13	40,63
Baik	18	56,25
Cukup baik	1	3,13
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa kemampuan pengembangan profesi dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang juga mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki kemampuan dalam usaha untuk meningkatkan mutu atas profesinya, seperti seringnya mengikuti seminar-seminar yang dapat mengembangkan kemampuannya sebagai guru; selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah; hingga melakukan refleksi terhadap kinerjanya secara terus menerus untuk perbaikan dan peningkatan keprofesionalan mereka, tentunya dalam profesi sebagai guru ekonomi/akuntansi.

4. Indikator Pemahaman Terhadap Wawasan dan Landasan Pendidikan

Indikator pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan terdiri dari enam pertanyaan yang mengungkap tentang pemahaman guru dalam hubungan pendidikan dengan pengajaran, konsep pendidikan dasar dan menengah, penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran, serta penguasaan akan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan.

Tabel 4.5 Indikator Pemahaman Terhadap Wawasan dan Landasan Pendidikan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	28	87,50
Baik	4	12,50
Cukup baik	0	0,00
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang juga mendominasi masuk dalam kriteria sangat baik. Dikatakan sangat baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki pemahaman mengenai hubungan antara pendidikan dengan pengajaran, pemahaman konsep pendidikan dasar dan menengah, penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran, serta penguasaan akan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan.

4.1.1.2 Motivasi Kerja

Hasil penilaian lembar angket motivasi kerja yang dilakukan terhadap para responden menunjukkan hasil sebagai berikut. Variabel motivasi kerja terdiri dari indikator dorongan dan upaya untuk berprestasi, dorongan dan upaya untuk berafiliasi, dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan, dorongan dan upaya akan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel motivasi kerja terangkum dalam Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Motivasi Kerja

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	19	59,38
Tinggi	13	40,63
Cukup tinggi	0	0,00
Rendah	0	0,00
Sangat rendah	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa motivasi kerja guru untuk guru ekonomi/akuntansi di Kabupaten Banjarnegara tergolong sangat tinggi. Ini terlihat dari data yang diperoleh bahwa dominasi kriteria yang diperoleh masuk ke dalam kriteria sangat tinggi sebesar 59,38% dan kriteria tinggi sebesar 40,63%.

Sedangkan dari variabel motivasi kerja guru dapat dirinci dari setiap indikator yang terdiri dari indikator dorongan dan upaya untuk berprestasi, dorongan dan upaya untuk berafiliasi, dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan, dorongan dan upaya akan aktualisasi diri. Hasil dari analisis deskripsi persentase per indikator motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Berprestasi

Indikator dorongan dan upaya untuk berprestasi terdiri dari tujuh pertanyaan yang mengungkap tentang dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang.

Tabel 4.7 Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Berprestasi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	7	21,88
Tinggi	24	75,00
Cukup tinggi	1	3,13
Rendah	0	0,00
Sangat rendah	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dorongan dan upaya untuk berprestasi dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan tinggi. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria tinggi. Dikatakan tinggi ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang. Hal ini tercermin dari beberapa upaya yang telah mereka lakukan seperti belajar untuk meningkatkan kompetensi keguruan; mengikuti perkembangan cara mengajar yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan; belajar untuk maju, menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia pendidikan; hingga upaya dalam melakukan inovasi penggunaan alat peraga dalam kegiatan pembelajaran.

2. Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Berafiliasi

Indikator dorongan dan upaya untuk berafiliasi terdiri dari tiga pertanyaan yang mengungkap tentang dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif.

Tabel 4.8 Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Berafiliasi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	27	84,38
Tinggi	5	15,63
Cukup tinggi	0	0,00
Rendah	0	0,00
Sangat rendah	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dorongan dan upaya untuk berafiliasi dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat tinggi. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria sangat tinggi. Dikatakan sangat tinggi ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki dorongan yang sangat tinggi pula dalam hal untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif. Hal ini tercermin dari beberapa upaya yang telah mereka lakukan seperti menjalin kemitraan secara efektif dengan kepala sekolah; membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan teman sejawat; hingga menjalin hubungan yang baik dengan semua warga sekolah.

3. Indikator Dorongan Dan Upaya Guru Untuk Mendapat Penghargaan

Indikator dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan terdiri dari lima pertanyaan yang mengungkap tentang kebutuhan akan dihargai dengan berbagai langkah yang ditempuhnya.

Tabel 4.9 Indikator Dorongan Dan Upaya Untuk Mendapat Penghargaan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	22	68,75
Tinggi	9	28,13
Cukup tinggi	1	3,13
Rendah	0	0,00
Sangat rendah	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dorongan dan upaya untuk mendapat penghargaan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat tinggi. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria sangat tinggi. Dikatakan sangat tinggi ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki dorongan yang sangat tinggi pula dalam hal kebutuhan akan dihargai dengan berbagai langkah yang ditempuhnya. Hal ini tercermin dari beberapa upaya yang telah mereka lakukan seperti mengikuti seleksi guru berprestasi dengan persiapan yang matang; berupaya meningkatkan kemampuan mengajar; bekerja keras supaya mendapatkan DP3 yang baik; hingga upaya untuk menyusun perencanaan pembelajaran, sebagai salah satu unsur penilaian kinerja guru

4. Indikator Dorongan Dan Upaya Guru Akan Aktualisasi Diri

Indikator dorongan dan upaya guru akan aktualisasi diri terdiri dari empat pertanyaan yang mengungkap tentang dorongan dan upaya guru untuk

mempertinggi kompetensi, pengembangan potensi, kreativitas dan ekspresi secara normal.

Tabel 4.10 Indikator Dorongan Dan Upaya Guru Akan Aktualisasi Diri

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	26	81,25
Tinggi	4	12,50
Cukup tinggi	2	6,25
Rendah	0	0,00
Sangat rendah	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa dorongan dan upaya guru akan aktualisasi diri dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat tinggi. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria sangat tinggi. Dikatakan sangat tinggi ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki dorongan yang sangat tinggi pula dalam hal kebutuhan untuk mempertinggi kompetensi, pengembangan potensi, kreativitas dan ekspresi secara normal. Hal ini tercermin dari beberapa upaya yang telah mereka lakukan seperti mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) guna peningkatan profesionalitas mereka; rajin membaca untuk menambah wawasan sehingga bermanfaat dalam pelaksanaan tugas; selalu meningkatkan kemampuan dalam pemanfaatan media pembelajaran; hingga mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran.

4.1.1.3 Disiplin Kerja

Hasil penilaian lembar angket disiplin kerja yang dilakukan terhadap para responden menunjukkan hasil sebagai berikut. Variabel disiplin kerja terdiri dari

indikator ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel disiplin kerja terangkum dalam Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Disiplin Kerja

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	6	18,75
Baik	25	78,13
Cukup baik	1	3,13
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa disiplin kerja guru untuk guru ekonomi/akuntansi di Kabupaten Banjarnegara tergolong baik. Ini terlihat dari data yang diperoleh bahwa dominasi kriteria yang diperoleh masuk ke dalam kriteria sangat baik sebesar 18,75%, kriteria baik sebesar 78,13% dan kriteria cukup baik hanya sebesar 3,13%.

Sedangkan dari variabel disiplin kerja guru dapat dirinci dari setiap indikator yang terdiri dari indikator ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hasil dari analisis deskripsi persentase per indikator disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Indikator Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu terdiri dari dua pertanyaan yang mengungkap tentang sikap guru terhadap perilaku mengenai kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan.

Tabel 4.12 Indikator Ketepatan Waktu

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	14	43,75
Baik	11	34,38
Cukup baik	5	15,63
Tidak baik	2	6,25
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa kepatuhan guru akan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria sangat baik. Dikatakan sangat baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki sikap sangat positif terhadap perilaku-perilaku mengenai kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan. Hal ini tercermin dari sikap mereka yang selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan; masuk sekolah tepat pada jam yang telah menjadi aturan di sekolah.

2. Indikator Kemampuan Memanfaatkan Dan Menggunakan Perlengkapan

Indikator kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan terdiri dari tiga pertanyaan yang mengungkap tentang sikap guru terhadap perilaku mengenai pemanfaatan dan penggunaan perlengkapan dalam menunjang pekerjaannya.

Tabel 4.13 Indikator Kemampuan Memanfaatkan Dan Menggunakan Perlengkapan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	12	37,50
Baik	10	31,25
Cukup baik	9	28,13
Tidak baik	1	3,13
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa kemampuan guru akan kemampuan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dalam menjalankan pekerjaan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria sangat baik. Dikatakan sangat baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah memiliki sikap yang sangat baik terhadap perilaku mengenai pemanfaatan dan penggunaan perlengkapan dalam menunjang pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka yang selalu dapat menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik dan tidak pernah merasa kesulitan dalam menggunakan peralatan yang ada.

3. Indikator Menghasilkan Pekerjaan Yang Memuaskan

Indikator menghasilkan pekerjaan yang memuaskan terdiri dari empat pertanyaan yang mengungkap tentang sikap guru terhadap hasil pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan.

Tabel 4.14 Indikator Menghasilkan Pekerjaan Yang Memuaskan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	22	68,75
Baik	8	25,00
Cukup baik	2	6,25
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa kemampuan guru akan kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dalam menjalankan pekerjaan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan sangat baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria sangat baik. Dikatakan sangat baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah mampu untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

4. Indikator Mengikuti Cara Kerja Yang Telah Ditentukan

Indikator mengikuti cara kerja yang telah ditentukan terdiri dari tiga pertanyaan yang mengungkap tentang kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib, melaksanakan segala kegiatan dengan norma-norma yang telah disepakati.

Tabel 4.15 Indikator Mengikuti Cara Kerja Yang Telah Ditentukan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	10	31,25
Baik	12	37,50
Cukup baik	9	28,13
Tidak baik	1	3,13
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa ketaatan guru dalam mengikuti tata cara kerja yang telah ditentukan dalam menjalankan pekerjaan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi memiliki tingkat kepatuhan yang baik pula dalam hal untuk mengikuti peraturan atau tata tertib, serta melaksanakan segala kegiatan dengan norma-norma yang telah disepakati. Hal ini tercermin dari sikap mereka yang selalu menaati kode etik pendidikan di dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas mereka selaku guru; menaati dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah; hingga mengikuti disiplin pegawai yang diatur oleh pemerintah serta menerapkan disiplin diri kepada peserta didik maupun kepada diri mereka sendiri.

5. Indikator Memiliki Tanggung Jawab Yang Tinggi

Indikator memiliki tanggung jawab yang tinggi terdiri dari lima pertanyaan yang mengungkap tentang kesadaran akan tanggung jawab yang diemban sehubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.16 Indikator Memiliki Tanggung Jawab Yang Tinggi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	8	25,00
Baik	14	43,75
Cukup baik	9	28,13
Tidak baik	1	3,13
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa kesadaran dalam mengemban tanggung jawab sehubungan dengan pekerjaan dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang diemban sehubungan dengan pekerjaan mereka selaku guru. Hal ini tercermin dari tingkat tanggung jawab mereka terhadap tugas pekerjaan sangat tinggi; memiliki sikap bertanggung jawab untuk melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada serta mereka mampu melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung dari atasan.

4.1.1.4 Kinerja Guru

Hasil penilaian lembar angket kinerja guru yang dilakukan terhadap para responden menunjukkan hasil sebagai berikut. Variabel kinerja guru terdiri dari indikator membuat rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan hubungan antar pribadi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel kinerja guru terangkum dalam Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Kinerja Guru

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	6	18,75
Baik	25	78,13
Cukup baik	1	3,13
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa kinerja guru untuk guru ekonomi/akuntansi di Kabupaten Banjarnegara tergolong baik. Ini terlihat dari data yang diperoleh bahwa dominasi kriteria yang diperoleh masuk ke dalam kriteria sangat baik sebesar 18,75%, kriteria baik sebesar 78,13% dan kriteria cukup baik hanya sebesar 3,13%.

Sedangkan dari variabel kinerja guru dapat dirinci dari setiap indikator yang terdiri dari indikator membuat rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan hubungan antar pribadi. Hasil dari analisis deskripsi persentase per indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Indikator Membuat Rencana Pembelajaran

Indikator membuat rencana pembelajaran terdiri dari delapan pertanyaan yang mengungkap tentang persiapan yang dilakukan oleh para guru mulai dari pembuatan rencana pelajaran, penyediaan media pembelajaran hingga penyiapan secara keseluruhan yang sesuai dengan kebutuhan dalam pembelajaran.

Tabel 4.18 Indikator Membuat Rencana Pembelajaran

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	9	28,13
Baik	15	46,88
Cukup baik	8	25,00
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa sikap guru dalam merencanakan pembelajaran dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah

responden yang mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah mempersiapkan diri dalam hal perencanaan pembelajaran mulai dari pembuatan rencana pelajaran, penyediaan media pembelajaran hingga penyiapan secara keseluruhan yang sesuai dengan kebutuhan dalam pembelajaran. Hal ini tercermin dari persiapan-persiapan yang telah mereka lakukan selama ini, diantaranya yaitu menyiapkan rencana pembelajaran yang telah disusun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa; menyiapkan skenario penyampaian materi pelajaran di kelas dari pembukaan, inti pembelajaran, hingga penutup pada setiap pertemuan; menyiapkan media pembelajaran yang sesuai dalam mengembangkan materi pembelajaran; menyiapkan metode pembelajaran yang sesuai dalam mengembangkan materi pembelajaran; menyiapkan berbagai sumber yang relevan (modul, buku serta media pembelajaran lain) untuk digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran hingga menyiapkan bahan evaluasi/ulangan untuk setiap akhir pembelajaran.

2. Indikator Melaksanakan Rencana Pembelajaran

Indikator melaksanakan rencana pembelajaran terdiri dari sembilan pertanyaan yang mengungkap tentang pelaksanaan rencana pembelajaran yang dilakukan guru selama proses pembelajaran berlangsung.

Tabel 4.19 Indikator Melaksanakan Rencana Pembelajaran

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	13	40,63
Baik	15	46,88
Cukup baik	4	12,50
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan rencana pembelajaran dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah mampu untuk melaksanakan rencana pembelajaran yang dilakukan guru selama proses pembelajaran berlangsung berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari beberapa kebiasaan mereka selama proses pembelajaran berlangsung yang selalu mereka lakukan diantaranya mereka selalu menanyakan apakah murid-murid mereka siap untuk menerima materi, sebelum mereka (red-guru) menyampaikan materi kepada siswanya; mereka selalu melakukan kegiatan peninjauan kemampuan siswa pada awal pembelajaran baik dengan pertanyaan lisan maupun dengan soal tertulis; kemudian kebiasaan yang lainnya yaitu dalam mengajar, mereka selalu berusaha untuk menggunakan media dan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang sedang diajarkan.

3. Indikator Pelaksanaan Evaluasi

Indikator pelaksanaan evaluasi pembelajaran terdiri dari enam pertanyaan yang mengungkap tentang pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru selama proses hingga akhir pembelajaran berlangsung.

Tabel 4.20 Indikator Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	12	37,50
Baik	20	62,50
Cukup baik	0	0,00
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah mampu untuk melaksanakan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru selama proses hingga akhir pembelajaran berlangsung. Hal ini tercermin dari beberapa kebiasaan mereka yang sering mereka lakukan diantaranya yaitu untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang mereka (red-guru) sampaikan, mereka selalu melakukan latihan ulangan secara berkala; untuk menilai wujud pemahaman siswa terhadap materi yang telah mereka sampaikan, mereka selalu membuka tanya jawab kepada siswa; setelah mereka selesai menyampaikan materi, mereka selalu bertanya kepada siswa mengenai materi yang telah mereka sampaikan; mereka selalu melaksanakan penilaian selama proses hingga akhir pembelajaran secara berkesinambungan; mereka selalu menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan ketuntasan siswa dalam pembelajaran dan menyampaikannya kepada siswa; serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan dan hasil yang lebih baik.

4. Indikator Hubungan Antar Pribadi

Indikator hubungan antar pribadi terdiri dari enam belas pertanyaan yang mengungkap tentang bagaimana mereka dalam mengembangkan, membina dan menjalin hubungan pribadinya dengan orang lain.

Tabel 4.21 Indikator Hubungan Antar Pribadi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	15	46,88
Baik	16	50,00
Cukup baik	1	3,13
Tidak baik	0	0,00
Sangat tidak baik	0	0,00
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa sikap guru dalam menjalin hubungan antar pribadi dari guru-guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari jumlah responden yang mendominasi masuk dalam kriteria baik. Dikatakan baik ini dikarenakan sebagian besar guru-guru ekonomi/akuntansi telah mampu untuk mengembangkan, membina dan menjalin hubungan pribadinya dengan orang lain. Hal ini tercermin dari beberapa perilaku dan sikap mereka di dalam menjalin hubungan dengan orang lain diantaranya yaitu mereka (red-guru) berusaha menjaga tutur kata agar tidak membuat pengaruh negatif terhadap peserta didik; berusaha menjaga nama baik dan bertindak tegas tetapi tanpa membuat siswa merasa takut; mau mendengar umpan balik yang berasal dari siswa dan mau menjawab pertanyaan dengan penuh pengertian; menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah; menjalin hubungan kerjasama dengan komite sekolah; menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sekolah; membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan mitra pendidikan; hingga mampu berkomunikasi baik dengan para siswa.

4.1.2 Uji Prasyarat

4.1.2.1 Uji Normalitas

Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah data dan model regresi berdistribusi normal. Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Data dianalisis dengan bantuan komputer program *SPSS v16 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan untuk normal P-P plot apabila titik-titik berada dekat dengan garis diagonal maka model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari *output SPSS v16 for Windows*, seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KPG	MKG	DKG	KG
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.2321	77.0501	76.5000	89.8500
	Std. Deviation	5.88954	3.05508	3.95811	6.33073
Most Extreme Difference	Absolute	.088	.095	.096	.073
	Positive	.045	.051	.052	.054
	Negative	-.088	-.095	-.096	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.961	.896	.874	1.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315	.144	.429	.536

a. Test distribution is Normal

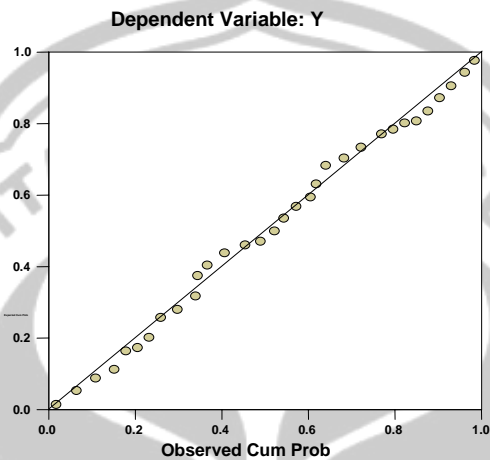
b. Calculated from data

Terlihat dari tabel 4.22 pada baris Asymp. Sig untuk dua sisi diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi profesional guru sebesar 0,315, untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,144, untuk variabel disiplin kerja guru sebesar 0,429 dan untuk variabel kinerja guru sebesar 0,536. Nilai signifikansi dari masing-masing variabel $> 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Disamping menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila

grafik yang diperoleh dari *output SPSS v16 for Windows* ternyata titik-titik mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut.

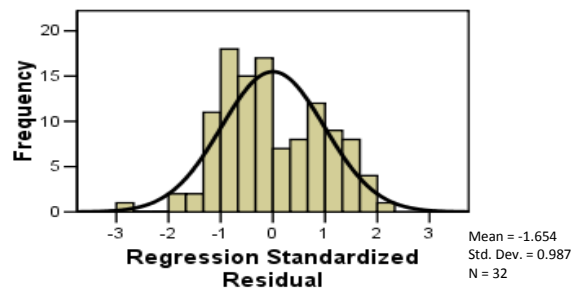
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 grafik P-P Plot pengujian normalitas model regresi

Terlihat dari grafik di atas, titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

Histogram
Dependent Variable: Kinerja Guru



Gambar 3 Histogram Normalitas

Sedangkan jika dilihat dari gambar histogram, seperti terlihat pada gambar 3, terlihat bahwa garis secara simetris melengkung membentuk pola kerucut, sehingga hal ini juga menggambarkan data berdistribusi normal. Berdasarkan dari hasil uji normalitas, yang menyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal, maka hal ini model regresi layak dipakai sebagai prediksi berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.3 Analisis Regresi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan regresi berganda tiga prediktor yaitu kompetensi profesional guru (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS v16 for Windows* pada tabel yang terlampir dan terangkum, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 61.603 + 0.260 X_1 + 0.048 X_2 + 0.050 X_3$$

Model regresi tersebut mengandung arti:

a. Setiap terjadi kenaikan 1 (satu) persen kompetensi profesional guru akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0.260 persen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap *ceteris paribus* (tetap).

b. Setiap terjadi kenaikan 1 (satu) persen motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.048 persen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap *ceteris paribus* (tetap).

c. Setiap terjadi kenaikan 1 (satu) persen disiplin kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0.050 persen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap *ceteris paribus* (tetap).

d. Setiap terjadi kenaikan secara bersama-sama dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja masing- masing 1 (satu) persen, maka akan terjadi kenaikan kinerja guru sebesar $0.260 + 0.048 + 0.050$ persen.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Multikolinieritas

Model Regresi yang baik adalah model regresi yang variabel-variabel bebasnya tidak memiliki korelasi yang tinggi atau bebas dari multikolinieritas. Deteksi adanya gejala multikolinieritas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance melalui SPSS. Model regresi yang bebas multikolinieritas memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1.

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolonieritas

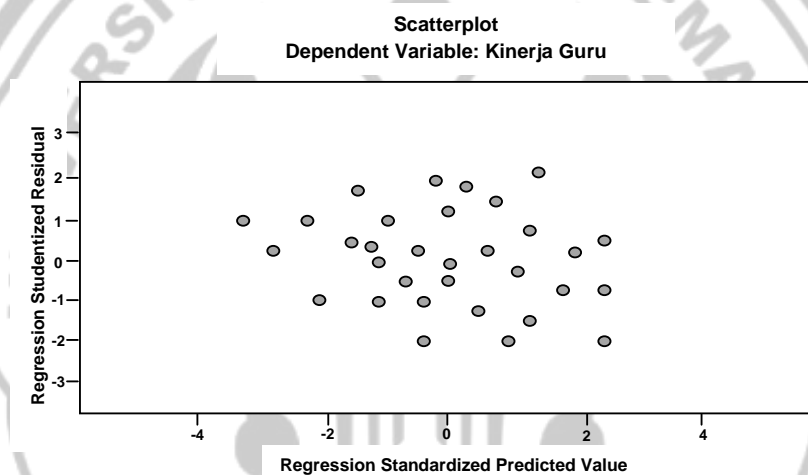
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KPG	.946	1.058
	MKG	.792	1.263
	DKG	.766	1.305

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 4.23 terlihat bahwa nilai toleransi dari masing- masing variabel bebas > 0.1 dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan model regresi ini tersebut tidak mengandung multikolonieritas.

4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot melalui SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplot.



Gambar 4 Heterokedastisitas

Terlihat dari Gambar 4 titik - titik tersebar di sekitar nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu dan tampak random, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas atau bersifat homogen.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji secara simultan yaitu dengan menggunakan uji F dan uji secara parsial dengan menggunakan uji t.

4.1.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS v16 for Windows*, didapat hasil seperti yang tercantum pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.24 Hasil uji simultan (uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.432	3	122.144	22.127	.000 ^a
	Residual	612.745	28	5.520		
	Total	979.178	31			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 22,127 dengan probabilitas $0.000 < 0.05$ yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi profesional guru (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

4.1.5.2.1 Uji Parsial Variabel Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial dengan bantuan komputer program *SPSS v16 for Windows* diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi profesional guru sebesar 4,507 dengan probabilitas $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_1) yang berbunyi “ terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara” **diterima.**

4.1.5.2.2 Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial dengan bantuan komputer program *SPSS v16 for Windows* diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi profesional guru sebesar 3,153 dengan probabilitas $0.002 < 0.05$ yang berarti variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_2) yang berbunyi “ terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara ” **diterima.**

4.1.5.2.3 Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial dengan bantuan komputer program *SPSS v16 for Windows* diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi profesional guru sebesar 2,821 dengan probabilitas $0.006 < 0.05$ yang berarti

variabel tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_3) yang berbunyi “ terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara” **diterima.**

4.1.6 Koefisien Determinasi

4.1.5.1 R^2 (Koefisien Determinasi Simultan)

Harga R^2 atau koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kompetensi profesional guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi Kabupaten Banjarnegara. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program *SPSS v16 for Windows* diperoleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,357. Ini berarti persentase pengaruh kompetensi profesional guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi Kabupaten Banjarnegara sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.1.5.2 r^2 (Koefisien Determinasi Parsial)

Besarnya koefisien determinasi parsial atau r^2 masing - masing prediktor digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing - masing variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh kompetensi profesional guru secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar $(0.393)^2 \times 100\% = 15,45\%$ jika nilai motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap tetap. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap

kinerja guru adalah sebesar $(0.287)^2 \times 100\% = 8,24\%$ jika kompetensi profesional guru dan disiplin kerja dianggap tetap. Sedangkan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar $(0.259)^2 \times 100\% = 6,70\%$ jika kompetensi profesional guru dan motivasi kerja dianggap tetap. Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi profesional guru memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap kinerja guru dari pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya (2003:138) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004:63) mengemukakan kemampuan profesional 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. Arikunto (1993:239) dalam Sholeha mengemukakan kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki

pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Depdiknas (2004:9) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional meliputi pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Jadi dengan kata lain kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting. Oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru sangat berhubungan dengan kinerja guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase terhadap variabel kompetensi profesional guru secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dalam kategori baik dengan persentase 78,13%. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki guru ekonomi /akuntansi telah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan perhitungan dan analisis deskriptif persentase variabel kompetensi profesional guru per indikator menunjukkan bahwa untuk indikator kemampuan penguasaan materi pelajaran dalam kategori baik dengan persentase sebesar 53,13% artinya guru sudah memiliki pemahaman dan penguasaan tentang struktur, konsep dasar, pola pikir, standar kompetensi, kompetensi dasar hingga tujuan dari pembelajaran mata pelajaran ekonomi/akuntansi.

Untuk indikator kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, masuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 53,13%. Namun demikian masih terdapat guru yang berkriteria tidak baik dalam kemampuan yang satu ini yaitu sebesar 9,38%. Akan tetapi tidak ada guru yang berkriteria sangat tidak baik.

Indikator kemampuan pengembangan profesi masuk dalam kategori baik dengan persentase 56,25%. Artinya guru telah memiliki kemampuan dalam mengembangkan dirinya khusus mengenai profesinya yaitu sebagai guru, dengan salah satunya yaitu mengikuti seminar-seminar yang berhubungan dengan peningkatan kompetensinya.

Indikator pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan dalam kategori sangat baik dengan persentase 87,50%. Artinya guru telah memiliki pemahaman yang baik tentang pendidikan dan wawasan-wawasan yang berhubungan dengan keguruan.

Berdasarkan perhitungan dan analisis uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi profesional guru secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar $(0.393)^2 \times 100\% = 15,45\%$, dari uraian di atas dapat diterangkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain peningkatan kompetensi profesional guru akan mempengaruhi juga peningkatan pada kinerja guru. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan hasil penelitian dari Sholeha (2007) yang berjudul pengaruh kompetensi profesional dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah atas negeri Se-Kecamatan Indramayu

Kabupaten Indramayu dengan kesimpulan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Menurut Hasibuan (2005:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Wlodkowski sebagaimana dikutip Presetya (1997:41) adalah sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut, inti motivasi adalah dorongan yang merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan. Motivasi menurut Maslow merupakan kebutuhan manusia yang tersusun dalam suatu hierarki yang menunjukkan suatu jenjang pemenuhan kebutuhan manusia, yaitu : (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan sosial; (3) kebutuhan rasa aman; (4) kebutuhan akan penghargaan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi menurut Mc. Clelland ada tiga motivasi sosial yang mendorong tingkah laku manusia yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berhubungan. Dalam diri seseorang biasanya ada satu motivasi yang menonjol dalam mempengaruhi tindakannya. Motivasi kerja adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja yang kemudian dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase terhadap variabel motivasi kerja guru secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 59,38%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja yang dimiliki guru ekonomi /akuntansi telah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan perhitungan dan analisis deskriptif persentase variabel motivasi kerja guru per indikator menunjukkan bahwa untuk indikator dorongan dan upaya untuk berprestasi dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 75,00% artinya guru sudah memiliki keinginan dalam upaya untuk mendapatkan suatu prestasi. Beberapa upaya dalam mendapatkan prestasi dengan cara belajar untuk meningkatkan kompetensi keguruan, mengikuti perkembangan cara mengajar yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan serta mengembangkan potensi diri untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Untuk indikator dorongan dan upaya untuk berafiliasi, masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84,38%. Ini tercermin dari tingginya keinginan mereka dalam menjalin hubungan kemitraan dengan kepala sekolah, teman sejawat hingga menjalin hubungan yang baik dengan semua warga sekolah yang ada.

Indikator dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 68,75%. Artinya bahwa guru memiliki keinginan dalam upaya untuk mendapatkan pengakuan dari luar atau penghargaan. Ini tercermin dari tindakan atau perilaku mereka diantaranya yaitu

berupaya untuk meningkatkan kemampuan mengajar, bekerja keras supaya mendapatkan DP3 yang baik, dan bekerja giat menyusun perencanaan pembelajaran, sebagai salah satu unsur penilaian kinerja guru.

Indikator dorongan dan upaya guru akan aktualisasi diri dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 81,25% artinya guru memiliki keinginan di dalam pengembangan potensi dirinya. Tingginya angka persentase untuk indikator yang satu ini salah satunya tercermin dari tingginya keaktifan mereka di dalam mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran.

Berdasarkan perhitungan dan analisis uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar $(0.287)^2 \times 100\% = 8,24\%$, dari uraian di atas dapat diterangkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain peningkatan motivasi kerja guru akan mempengaruhi juga peningkatan pada kinerja guru. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan hasil penelitian dari Leili Kurniati (2007) yang berjudul pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Purbalingga dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin menurut Wursanto (1979:108) adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan kepada pegawai untuk membuat dan melaksanakan segala kegiatan dengan norma-norma yang telah disepakati. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku di dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya

kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Wasono, 1997:147). Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982:199). Disiplin kerja karyawan/pekerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat diantaranya yaitu datang tepat waktu, tertib dan teratur; mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; mengikuti cara kerja yang telah ditentukan; dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997:67). Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase terhadap variabel disiplin kerja guru secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara dalam kategori baik dengan persentase sebesar 75,00%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja yang dimiliki guru ekonomi /akuntansi telah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan perhitungan dan analisis deskriptif persentase variabel disiplin kerja guru per indikator menunjukkan bahwa untuk indikator ketepatan waktu dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 43,75%. Namun demikian masih terdapat guru yang masuk dalam kategori tidak baik dengan persentase sebesar 6,25%.

Untuk indikator kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan, masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 37,50%. Namun masih terdapat guru yang masuk dalam kategori tidak baik dengan persentase sebesar 3,13%.

Indikator menghasilkan pekerjaan yang memuaskan secara dominan masuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 68,75%. Artinya bahwa guru telah memiliki sikap yang baik dalam menyikapi tugas-tugasnya diantaranya bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Indikator mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dalam kategori baik dengan tingkat persentase tertinggi sebesar 37,50% artinya guru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tata cara atau ketentuan-ketentuan yang sesuai dengan aturan.

Indikator memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam kategori baik dengan tingkat persentase tertinggi sebesar 43,75% artinya guru dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya telah didasari dengan rasa tanggung jawab yang baik.

Berdasarkan perhitungan dan analisis uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar $(0.259)^2 \times 100\% = 6,70\%$ dari uraian di atas dapat diterangkan bahwa

disiplin kerja guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain peningkatan disiplin kerja guru akan mempengaruhi juga peningkatan pada kinerja guru. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan hasil penelitian tesis dari Muhail yang berjudul analisis tentang implementasi KBK, supervisi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian ini peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara.
5. Besarnya pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara adalah sebesar 35,7%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, berikut ini diajukan beberapa saran :

1. Untuk memenuhi standart kompetensi, khususnya kompetensi profesional, guru ekonomi/akuntansi perlu terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan, seminar, lokakarya, workshop baik yang diselenggarakan oleh pihak internal seperti MGMP, KKG maupun oleh pihak eksternal seperti Perguruan Tinggi Negeri/Swasta dan lembaga-

lembaga lain yang kompeten dan memiliki komitmen pada peningkatan kualitas kompetensi guru ekonomi/akuntansi.

2. Melihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, maka disarankan agar guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara untuk selalu mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dan meningkatkannya bagi yang masih cukup ataupun kurang.
3. Mengingat terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya, maka sangat disarankan apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.
4. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi Kabupaten Banjarnegara. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan yang lebih lengkap dan dalam lingkup yang lebih luas. Dengan penelitian yang lebih lengkap dan dalam lingkup yang lebih luas diharapkan dapat memberikan sumbangan yang besar bagi peningkatan kinerja guru khususnya, dan dunia pendidikan pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun, NA. 1973. Guru Dalam Administrasi Sekolah Pembangunan. Bandung
- Anoraga, Pandji. 1998. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. Psikologi Industri. Liberty : Yogyakarta
- Danim, Sudarwan. 2002. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan kompetensi. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Dessler. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenhalindo.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BPUD
- Gujarati, Damodar. 1978. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harmalik, Oemar.2002. Guru Dalam Pendekatan Kompetensi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SPP. 2005. Organisasi dan motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniati, Laeli. 2007. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purbalingga. Semarang : FE UNNES.
- Mangkunegara, AA. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.S. 1983. Pendekatan Manusiawi Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta : Gunung Agung
- Muhail. Analisis tentang implementasi KBK, supervisi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap. Online. www.unsoed.ac.id/mm/edld/conf/thesis.html [accessed 11/16/08]
- Mulyasa E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesioanal. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. 2007. Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan. Bandung: Rosda Karya.
- Munib, Achmad. 2004. Pengantar Ilmu Pendidikan. Semarang : UPT MKK UNNES
- Nitisemito, Alex S. 1982 Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru
- Sardiman. 1992. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2000. Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sholeha. 2007. Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Indramayu Kabupaten Indramayu. Semarang : FE UNNES.
- Sinungan, M. 1995. Produktifitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 1997. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Soeprihanto, J. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : BPFE
- Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2005. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Supriyadi, Dedi. 1998. Mengangkat Citra dan Martabat Guru. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa
- Terry, GR. 1993. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty
- Tu'u, Tulus. 2004. Peran Disiplin dalam Perilaku dan Prestasi Belajar. Jakarta: Grasindo PT Gramedia
- Undang-Undang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta : Sinar Gafika
- Usman, Uzer. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wasono, Ig. 1997. Etika, Komunikasi Kantor. Yogyakarta : Kanisius
- Winardi. 1992. Manajemen Perkantoran dan Pengawasan. Bandung : Alumni

www.akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen kinerja guru

www.rasto.wordpress.com/sask/selfeval/kompetensi_guru.htm [accessed
09/23/08]



Lampiran :**KISI-KISI INSTRUMEN**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI-
AKUNTANSI SMA NEGERI SE-KABUPATEN BANJARNEGARA**

No.	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah Soal
1	Kompetensi Profesional Guru	1. Kemampuan penguasaan materi pelajaran	1,2,3,4,5,6,7	7
		2. Kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah	8,9,10,11	4
		3. Kemampuan pengembangan profesi	12,13,14,15,16,17,18,19	8
		4. Pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan	20,21,22,23,24,25	6
2	Motivasi Kerja	1. Dorongan dan upaya untuk berprestasi	1,2,3,4,5,6,7,8	8
		2. Dorongan dan upaya untuk berafiliasi	9,10,11	3
		3. Dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan	12,13,14,15,16,17	6
		4. Dorongan dan upaya guru akan aktualisasi diri	18,19,20,21	4
3	Disiplin Kerja	1. Ketepatan waktu	1,2,3	3
		2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik	4,5,6,7	4
		3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	8,9,10,11	4
		4. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan	12,13,14,15	4
		5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi	16,17,18,19,20	5
4	Kinerja Guru	1. Membuat rencana pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
		2. Melaksanakan rencana pembelajaran	11,12,13,14,15,16,17,18,19	9
		3. Melaksanakan evaluasi	20,21,22,23,24,25,26	7
		4. Hubungan antar pribadi	27,....,43	17

ANGKET UJI COBA

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI-AKUNTANSI SMA NEGERI KABUPATEN BANJARNEGARA

SKALA VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Petunjuk Pengisian Angket:

Pilihlah salah satu pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara. Dengan ketentuan skor sebagai berikut:

- Skor 5 yang berarti selalu
- Skor 4 yang berarti sering
- Skor 3 yang berarti kadang-kadang
- Skor 2 yang berarti jarang
- Skor 1 yang berarti tidak pernah

Bagaimana sikap Bapak/Ibu guru dalam hal : ...

No.	Butir Pernyataan	1	2	3	4	5
Kemampuan penguasaan materi pelajaran						
1	Saya memahami dan menguasai struktur mata pelajaran ekonomi/akuntansi di kelas yang saya ampu					
2	Saya memahami konsep-konsep dasar materi pelajaran ekonommi/akuntansi yang saya ampu					
3	Saya memahami pola pikir keilmuan dari materi pelajaran yang saya ampu					
4	Saya memahami standar kompetensi dari materi pelajaran yang saya ampu					
5	Saya memahami kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi/akuntansi di kelas yang saya ampu					
6	Sebelum kegiatan belajar mengajar saya mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator-indikator pencapaian kompetensi					
7	Saya memahami tujuan pembelajaran dari materi pelajaran ekonomi/akuntansi di kelas yang saya ampu					

Kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah						
8	Kendala-kendala dalam KBM solusinya dapat diatasi melalui PTK					
9	Pemberian kasus yang diselesaikan dengan diskusi antar kelompok dalam kelas, dapat meningkatkan gairah siswa dalam belajar					
10	Saya menulis makalah dan menyusun diktat sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
11	Saya melakukan penelitian yang mendukung peningkatan pembelajaran dan/atau keprofesionalan guru					
Kemampuan pengembangan profesi						
12	Saya aktif mengikuti seminar-seminar pembelajaran untuk saya terapkan dalam inovasi pembelajaran di kelas					
13	Saya mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah guna meningkatkan kemampuan sesuai dengan profesi					
14	Saya mengembangkan berbagai model pembelajaran dalam proses belajar mengajar					
15	Saya mampu mengakses internet untuk mencari sumber-sumber pengetahuan baru di bidang profesi saya					
16	Saya melakukan refleksi terhadap kinerja saya secara terus menerus					
17	Dari hasil refleksi saya melakukan perbaikan guna meningkatkan keprofesionalan saya					
18	Saya menyadari bahwa untuk meningkatkan keprofesionalan perlu belajar terus menerus					
19	Saya selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah					
Pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan						
20	Saya memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran					
21	Saya memahami konsep pendidikan dasar dan menengah					
22	Saya menguasai dan menghayati atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan					

23	Saya menguasai proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa					
24	Saya menguasai pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan					
25	Saya menguasai konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan					

Sumber : www.rasto.wordpress.com. Termodifikasi.

SKALA VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

Petunjuk Pengisian Angket:

Pilihlah salah satu pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara. Dengan ketentuan skor sebagai berikut:

- Skor 5 yang berarti sangat tinggi
- Skor 4 yang berarti tinggi
- Skor 3 yang berarti cukup tinggi
- Skor 2 yang berarti rendah
- Skor 1 yang berarti sangat rendah

Bagaimana motivasi Bapak/Ibu guru khususnya dalam hal : ...

No.	Butir Pernyataan	1	2	3	4	5
Dorongan dan upaya untuk berprestasi						
1	Belajar untuk meningkatkan kompetensi keguruan					
2	Mengikuti perkembangan cara mengajar yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan					
3	Belajar untuk maju, menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia pendidikan					
4	Mengembangkan potensi diri untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab					
5	Bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kompetensi yang dimiliki supaya prestasi belajar peserta didik meningkat					
6	Meningkatkan penggunaan metode mengajar yang relevan dalam pembelajaran					

7	Mencoba model-model pembelajaran baru untuk meningkatkan prestasi hasil belajar siswa					
8	Melakukan inovasi penggunaan alat peraga dalam kegiatan pembelajaran					
Dorongan dan upaya untuk berafiliasi						
9	Menjalin kemitraan secara efektif dengan kepala sekolah					
10	Membina hubungan kemitraan, saling menghargai, dan saling menghormati dengan teman sejawat					
11	Menjalin hubungan baik dengan semua warga sekolah					
Dorongan dan upaya guru untuk mendapat penghargaan						
12	Mengikuti seleksi guru berprestasi dengan persiapan yang matang					
13	Berupaya meningkatkan kemampuan mengajar					
14	Membimbing peserta didik dengan baik untuk menghadapi lomba siswa berprestasi					
15	Bekerja keras supaya mendapatkan DP3 yang baik					
16	Bekerja keras untuk meningkatkan kinerja					
17	Bekerja giat menyusun perencanaan pembelajaran, sebagai salah satu unsur penilaian kinerja guru					
Dorongan dan upaya guru akan aktualisasi diri						
18	Mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran					
19	Rajin membaca untuk menambah wawasan sehingga bermanfaat dalam pelaksanaan tugas					
20	Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) peningkatan profesionalitas guru					
21	Selalu meningkatkan kemampuan dalam pemanfaatan media pembelajaran					

Sumber : Sobirin, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. Termodifikasi.

SKALA VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU

Petunjuk Pengisian Angket:

Pilihlah salah satu pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara. Dengan ketentuan skor sebagai berikut:

- Skor 5 yang berarti selalu
- Skor 4 yang berarti sering
- Skor 3 yang berarti kadang-kadang
- Skor 2 yang berarti jarang
- Skor 1 yang berarti tidak pernah

Bagaimana sikap Bapak/Ibu guru dalam hal sebagai berikut : ...

No.	Butir Pernyataan	1	2	3	4	5
Ketepatan waktu						
1	Masuk sekolah tepat pada jam yang telah menjadi aturan disekolah					
2	Tiap bulannya tidak pernah tidak masuk bekerja lebih dari 3 kali					
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan					
Kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan						
4	Dalam bekerja, saya dapat menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik					
5	Tidak pernah merasa kesulitan dalam menggunakan peralatan yang ada					
6	Tingkat kebersihan dan kerapian tempat saya bekerja selalu saya jaga					
7	Setiap mengakhiri pekerjaan saya selalu merapikan kembali peralatan yang dipakai					
Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan						
8	Merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperoleh selama ini					
9	Pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya					
10	Berdasarkan perolehan hasil yang telah dicapai, saya tetap berupaya untuk lebih baik lagi					
11	Tugas-tugas yang ada saya lakukan dengan seluruh curahan pikiran agar dapat mendapatkan hasil yang terbaik					

Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan					
12	Dalam melaksanakan tugas, saya menaati kode etik pendidikan				
13	Menaati dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah				
14	Dalam menjalankan setiap tugas, cara kerja saya tidak pernah bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan				
15	Dalam melaksanakan tugas, saya mengikuti disiplin pegawai yang diatur oleh pemerintah dan menerapkan disiplin diri kepada peserta didik maupun kepada diri sendiri				
Memiliki tanggung jawab yang tinggi					
16	Saya bertanggung jawab melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada				
17	Tingkat tanggung jawab saya terhadap tugas pekerjaan sangat tinggi				
18	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung dari atasan				
19	Dalam bertugas, saya selalu tepat waktu dalam setiap pelaporan hasil kerja saya				
20	Saya sangat bersungguh-sungguh dalam setiap menjalankan tugas yang diberikan				

Sumber : _____ skripsi Universitas Negeri Semarang. Termodifikasi.

SKALA VARIABEL KINERJA GURU

Petunjuk Pengisian Angket:

Pilihlah salah satu pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Saudara. Dengan ketentuan skor sebagai berikut:

- Skor 5 yang berarti selalu
- Skor 4 yang berarti sering
- Skor 3 yang berarti kadang-kadang
- Skor 2 yang berarti jarang
- Skor 1 yang berarti tidak pernah

Bagaimana sikap Bapak/Ibu guru dalam hal sebagai berikut : ...

No.	Butir Pernyataan	1	2	3	4	5
Membuat rencana pembelajaran						
1	Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pembelajaran					
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
3	Saya menyiapkan skenario penyampaian materi pelajaran di kelas dari pembukaan, inti pembelajaran, dan penutup pada setiap pertemuan.					
4	Membaca berbagai buku sebagai referensi untuk pendalaman konsep materi dalam perencanaan pembelajaran saya					
5	Saya menyiapkan media pembelajaran yang sesuai dalam mengembangkan materi pembelajaran.					
6	Saya menyiapkan metode pembelajaran yang sesuai dalam mengembangkan materi pembelajaran					
7	Dalam melaksanakan tugas, saya mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya					
8	Dalam melaksanakan tugas, saya percaya dan mantap terhadap kemampuan sendiri					
9	Menyiapkan berbagai sumber yang relevan (modul, buku serta media pembelajaran lain) untuk digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran					

10	Saya menyiapkan bahan evaluasi/ulangan untuk setiap akhir pembelajaran.					
Melaksanakan rencana pembelajaran						
11	Sebelum saya menyampaikan materi kepada siswa, saya selalu menanyakan apakah mereka siap untuk menerima materi					
12	Saya menjelaskan tujuan dan materi pembelajaran pada awal pertemuan sebelum memberikan materi pembelajaran					
13	Saya melakukan kegiatan penjajagan kemampuan siswa pada awal pembelajaran baik dengan pertanyaan lisan maupun dengan soal tertulis					
14	Dalam mengajar, saya berusaha menggunakan media pembelajaran sesuai materi pembelajaran					
15	Jika tidak tersedia media pembelajaran di sekolah, saya berusaha membuat sendiri					
16	Memberi kesempatan kepada siswa untuk terlibat secara aktif (misalnya dengan mengajukan pertanyaan, memberi tugas tertentu, mengadakan percobaan, berdiskusi secara berpasangan atau kelompok kecil)					
17	Dalam melaksanakan tugas, saya menggunakan berbagai metode untuk menarik perhatian siswa					
18	Dalam melaksanakan tugas, saya menggunakan berbagai media atau alat peraga untuk menarik perhatian siswa					
19	Saya berusaha untuk membangun imajinasi siswa dan mendorong siswa agar mamapu berimprovisasi dengan berbagai metode pengajaran					
Melaksanakan evaluasi						
20	Untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang saya sampaikan, saya selalu melakukan latihan ulangan secara berkala					

21	Setelah saya selesai menyampaikan materi, saya selalu bertanya kepada siswa mengenai materi yang telah saya sampaikan					
22	Untuk menilai wujud pemahaman siswa terhadap materi yang telah saya sampaikan, saya selalu membuka tanya jawab kepada siswa					
23	Dalam menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif					
24	Melaksanakan penilaian selama proses dan pada akhir pembelajaran secara berkesinambungan					
25	Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan ketuntasan siswa dalam pembelajaran dan menyampaikannya kepada siswa.					
26	Memfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan dan hasil yang lebih baik					
Hubungan antar pribadi						
27	Berusaha menjaga tutur kata agar tidak membuat pengaruh negatif terhadap peserta didik					
28	Saya berusaha menjaga nama baik saya					
29	Saya bertindak tegas tetapi tanpa membuat siswa merasa takut					
30	Dalam melaksanakan tugas, saya bertindak obyektif					
31	Saya bersedia menerima kritik demi perbaikan kualitas kerja					
32	Saya bersedia membantu memecahkan masalah siswa					
33	Saya bersikap terbuka terhadap perubahan dan mau belajar terus-menerus					
34	Saya aktif mengikuti kegiatan kemasyarakatan					
35	Saya menjalin hubungan kerjasama dengan komite sekolah					
36	Saya menjalin kerjasama dengan masyarakat					
37	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah.					

38	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sekolah.					
39	Saya membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan mitra pendidikan					
40	Saya mampu berkomunikasi baik dengan para siswa					
41	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi profesi PGRI/MGMP					
42	Saya berupaya menerapkan kejujuran dalam menjalankan tugas sebagai pendidik					
43	Saya mau mendengar umpan balik yang berasal dari siswa dan mau menjawab pertanyaan dengan penuh pengertian					

Sumber : Suparno, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang.
Termodifikasi.

