**ANALISIS KINERJA GURU DITINJAU DARI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMPETENSI LULUSAN SEKOLAH DASAR DI GUGUS 33 BANDUNG**

**AGUS SUPRIADI**

**Alumni Magister Manajemen Universitas Pasundan Bandung**

***ABSTRACT***

***Teachers are the core of human resources in education world. The demand of the of teacher performance is mainly driven by the emergence of educational problems. Teacher are at the forefront of the education which directly facing the educational problem. One of the problems of education in Indonesia is the poor quality of graduates of primary school students. The low competence of graduates of primary schools is affected by the performance of theachers. Teacher performance is influenced by factors ofmotivations of teacher and teache’sr work discipline itself.***

***The pupose of this study was to examine and assess the influence of teacher motivation and discipline to the performance of teachers and their implications for the competence of primary school graduates. Parameter study is teachers motivation, work discipline of teachers, teacher’s performance, and competence of primary school graduates. This research was conducted at primary schools within cluster 33 Bandung.***

***This research was conducted as descriptive varied studies with quantitative approached. Population and sample in this study are class teachers of grade 5 and 6 of 40 people. Hypothesis was being tested by using path analysis which is equipped with a validity and reliability.***

***Based on the research model path analysis showed that the motivation and discipline work partially and simultaneously significantly influence the performance of teachers. Motivation is directly influencing the performance of teachers by 0,565, work dicipline directly affect the performance of teachers by 0,393. Simultaneously, work motivation and dicipline significantly affect the performance of teacher for the remaining 0,671 is influenced by another factor of 0,329. Teacher’s performance significantly influence the competence of graduates at 0,622 and the remaining 0,200 influenced by other factores.***

***Key words : motivation, work discipline, teacher’s performance, graduate***

 ***competency.***

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang**

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik (Ditjen PMPTK, 2008).

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga professional agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional, perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai, dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan profesinya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Berkenaan dengan peningkatan kinerja guru, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru itu sendiri. Motivasi dan disiplin kerja berperan dalam menentukan kinerja guru. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan disiplinnya dalam bekerja.

 Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Rendahnya mutu pendidikan tersebut menyangkut rendahnya kompetensi dan kinerja guru sebagai elemen penting dalam pencapaian tujuan pendidikan disamping faktor pendukung lainnya (Waini, 2008 : 66). Selain itu, rendahnya mutu pendidikan kita dapat dilihat dari pencapaian hasil belajar siswa yang merupakan cerminan pencapaian kompetensi lulusan yang telah ditetapkan.

“Berdasarkan laporan Balitbang Depdiknas tahun 2002, dari 1.054.859 guru SD di Indonesia ternyata hanya sekitar 30% yang layak mengajar di kelas di hadapan para siswa dan yang selebihnya tidak layak. Untuk guru SLTP, SMU, dan SMK angkanya hampir sama”.(www.suaramerdeka.com/harian.htm.2002)

Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ketua Gugus 33 Kecamatan Batununggal Kota Bandung yang terdiri atas 13 Sekolah Dasar dalam rangka supervisi kinerja guru sebagai bahan penilaian DP3 diperoleh gambaran umum kinerja guru seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Gambaran Umum Kinerja Guru di Gugus 33 Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Tinjauan Kinerja Guru** | **Persentase** |
| 1 | Latar Belakang Pendidikan* SPG
* D2
* D3
* D4/S1
 | 5%42,5%2,5%50% |
| 2 | Pengalaman kerja* < 10 tahun
* 10 – 20 tahun
* > 20 tahun
 | 17,5%32,5%50% |
| 3 | Motivasi kerja guru :* Kehadiran/Tanggung jawab
* Prestasi kerja
* Peningkatan kualifikasi/Prakarsa
 | 87%78%85% |
| 4 | Disiplin kerja guru :* Ketaatan/Ketepatan waktu mengajar
* Kesetiaan
* Kejujuran
* Kerjasama
 | 80%86%83%84% |
|  | Rata-rata kondisi umum kinerja guru | 83,3% |

Sumber : Administrasi Gugus 33

Dari gambaran kondisi umum kinerja guru pada tabel di atas hanya sekitar 83,3% guru yang memiliki kinerja baik, selebihnya masih perlu peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Sementara itu latar belakang pendidikan guru baru 50% saja yang memenuhi kualifikasi S1 atau D4, sedangkan masa kerja para guru tersebut sudah mencapai 50% diatas 20 tahun, jadi cukup berpengalaman.

Sementara itu hasil pencapaian kompetensi lulusan yang dibuktikan dengan hasil UASBN di Gugus 33 Kecamatan Batununggal Kota Bandung yang terdiri dari 13 SD adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Rata-rata Hasil UASBN 2009-2010 di Gugus 33 Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Sekolah** | **Rata-rata UASBN** |
| 1 | SDN GUMURUH 9 | 24,98 |
| 2 | SDS IGN. SLAMET RIYADI  | 24,83 |
| 3 | SDN GUMURUH 8 | 24,33 |
| 4 | SDS YPU | 22,82 |
| 5 | SDN GUMURUH 2 | 22,41 |
| 6 | SDN KRIDAWINAYA 1 | 21,38 |
| 7 | SDN GUMURUH 10 | 21,11 |
| 8 | SDN GUMURUH 1 | 20,59 |
| 9 | SDN KRIDAWINAYA 2 | 20,14 |
| 10 | SDN GUMURUH 6 | 18,22 |
| 11 | SDS CIPTA KARYA | 17,28 |
| 12 | SDN KEBON GEDANG 3 | 17,18 |
| 13 | SDN GUMURUH 7 | 16,76 |
|  | Nilai rata-rata | 20,93 |

Sumber : Administrasi Gugus 33

Dari tabel di atas tampak nilai rata-rata hasil UASBN sebagai gambaran kompetensi lulusan adalah 20,93. Sementara itu nilai UASBN terendah yang diterima di SMP Negeri yang menjadi tujuan lulusan SD di sekitar Gugus 33 adalah 24,95. Dengan demikian, kurang dari 50% siswa yang bisa diterima di SMP Negeri.

Pentingnya motivasi dan disiplin kerja, dapat mendorong kinerja guru dan berdampak pada kompetensi lulusan. Dengan demikian bertitik tolak pada kajian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Guru Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja serta Implikasinya terhadap Kompetensi Lulusan Sekolah Dasar di Gugus 33 Bandung”.

* 1. **Perumusan Masalah**
1. Bagaimana motivasi, disiplin kerja, kinerja guru, dan kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung
	1. **Tujuan Penelitian**
6. Mengetahui dan mengkaji motivasi, disiplin kerja, kinerja guru, dan kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung
7. Mengetahui dan mengkaji besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung
8. Mengetahui dan mengkaji besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung
9. Mengetahui dan mengkaji besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung
10. Mengetahui dan mengkaji besar pengaruh kinerja guru terhadap kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung
	1. **Manfaat Penelitian**
11. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai motivasi, disiplin kerja, kinerja guru dan standar kompelensi lulusan sekolah dasar.
12. Untuk mengembangkan wawasan mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru di Gugus 33 Bandung serta implikasinya terhadap pencapaian standar kompelensi lulusan sekolah dasar.
13. Bahan masukan atau input bagi Sekolah Dasar di Gugus 33 Bandung agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi dan disiplin kerja guru.
14. Memberi dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui motivasi dan disiplin kerja kerja sehingga standar kompetensi lulusan sekolah dasar tercapai dengan optimal.
15. **KAJIAN PUSTAKA**
	1. **Motivasi**

**2.1.1 Pengertian Motivasi**

Robbin dalam Benyamin Molan (2007 : 213-214) menyatakan bahwa:“Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dari definisi itu terdapat tiga unsur kunci, yaitu intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Intensitas akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran menimbulkan motivasi dengan dimensi berlangsung lama.”

 Hasibuan (2008:141) menyatakan bahwa “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 (2008:145): “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.”

Definisi lain mengenai motivasi dikemukakan oleh Gray dkk. dalam J. Winardi (2007:1) yang menyatakan bahwa “… motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.”

* + 1. **Teori Motivasi**

Menurut Robbin dalam Benyamin Molan (2007:213) teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu teori-teori terdahulu/teori awal dan teori kontemporer. Termasuk dalam teori awal adalah : hierarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y dari McGregors, serta teori motivasi dua-faktor dari Herzberg. Sedangkan yang termasuk teori kontemporer adalah *Existence Relatedness Growth (ERG) theory* dari Clayton Alderfer dan *Three Needs Theory* dari McClelland, teori penetapan tujuan, teori penguatan, teori kesetaraan, dan teori harapan.

1. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.

Abraham Maslow dalam Stephen Robbin (2007:214) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

* 1. Kebutuhan Fisik (*physiological need*): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
	2. Kebutuhan rasa aman (*saffety needs)*: antara lain keselamatan dan perlindungan keruguan fisik dan emosional
	3. Kebutuhan untuk memiliki/sosial (*belonging needs*): mencakup kasih saying, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan
	4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*): mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi’ serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
	5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self Actualization needs*): dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatusesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
1. Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Douglas Mc Gregor dalam Stephen P. Robbin dalam Benyamin Molan (2007:216) mengemukakan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Manusia pada dasarnya satu negative yang ditandai sebagai teori X dan yang lain positif yang ditandai sebagai teori Y.

1. Teori Higiene/Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Stephen P. Robbin dalam Benyamin Molan (2007:218) berpendapat bahwa faktor intrinsik terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan faktor ekstrinsik terkait dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Herzberg dalam Robbin (2007:218) menyatakan bahwa :“faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Faktor higienis adalah faktor yang menghilangkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak memotivasi. Faktor Motivator adalah faktor yang meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi.”

1. *ERG Theory* Clayton Arderfer

Clayton Arderfer dari Universitas Yale telah mengerjakan ulang hierarki kebutuhan Maslow. Hierarki revisinya disebut teori ERG. Alferder dalam Stephen P. Robbin (2007:221) yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan berargumen bahwa :“ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Kelompok eksistensi (*existance*): eksistensi materiil dasar; mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan faal dan keamanan. Kelompok hubungan (*relatednes*s): hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal dari klasifikasi penghargaan Maslow. Kelompok pertumbuhan (*growth*): hasrat intrinsic untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsic dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.”

1. *Three Needs Theory* David McClelland

Teori motivasi dari McClelland”s, yang disebut *Three Needs Theory* adalah sebagai berikut :

1. *Need of achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan maslah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need of affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need of power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
	* 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Frederick Herzberg dalam Stephen P Robbin dalam Benyamin Molan (2007 : 219) menyatakan pada manusia berlaku dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

1. Faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan (Faktor Higin) terdiri atas : gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja.
2. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (*motivator factor*) yang terdiri dari : kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri

Guru sebagai manusia, sebagai pekerja/karyawan juga memerlukan lima kebutuhan yang telah dikemukakn oleh Maslow dan dua faktor lainnya yang dikemukakan Herzberg sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya.

* 1. **Disiplin Kerja**
		1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2008 : 193-194) menyatakan bahwa :“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan 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 baik yang tertulis maupun tidak.”

Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja guru adalah persepsi guru 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.

Menurut Hodges dalam Avin Fadila (2010 : 33) “Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.”

* + 1. **Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Avin Fadila (2010:37) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan prilaku. Pembentukan prilaku dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam prilaku.

Menurut Kelman dalam Avin Fadila (2010:37) perubahan sikap dalam prilaku terdapat tiga tingkatan, yaitu :

* 1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak.

* 1. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya.

* 1. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam tarap ini karyawan seseorang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

1. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan yang merupakan agen pengubah perlu mempraktekan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

* + 1. **Indikator-indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2008:194) …pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah :

1. tujuan dan kemampuan
2. teladan pimpinan,
3. balas jasa (gaji dan kesejahteraan),
4. keadilan,
5. waskat (pengawasan melekat),
6. sanksi hukuman,
7. ketegasan, dan
8. hubungan kemanusiaan
	1. **Kinerja Guru**
		1. **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dapat pula dikatakan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Menurut Stephen P. Robbin dalam Benyamin Molan (2007:233) bahwa “… kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi; yaitu kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson diterjemahkan oleh Jimmy Sadely dan Bayu Prawira Hie (2002:78) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

1. Kualitas output
2. Kuantitas output
3. Jangka waktu penyelesaian
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sementara itu Hasibuan (2008 : 94) menyatakan : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemapuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.”

* + 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Hasil Penelitian Laeli Kurniawati (2007) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Individual, yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan,pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel 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 alat­alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan fentilasi)
	* 1. **Penilaian Kinerja Guru**

Menurut T.R. Mitchell dalam Ditjen PMPTK 2008 ukuran kinerja guru dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas hasil kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan)
3. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan)
4. *Capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan)
5. *Comunication* (kemampuan membina kerj asama dengan pihak lain)

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam menga­dakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang di­harapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertang­gungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru da­pat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indone­sia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kom­petensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan se­cara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) ke­pribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terin­tegrasi dalam kinerja guru.

Berkenaan dengan penilaian kinerja guru, penulis mengambil indikator kinerja yang jelaskan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Jimmy Sadely yaitu :

1. Kualitas output
2. Kuantitas output
3. Jangka waktu penyelesaian
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif
	1. **Kompetensi Lulusan**
		1. **Pengertian Kompetensi Lulusan**

Berdasarkan UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas penjelasan pasal 35 (1): Kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati.

Sementara itu Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan  : Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Bermawi Munthe (2009 : 28) Kompetensi merupakan kemampuan siswa atau mahasiswa untuk mengerjakan sesuatu dengan baik sebagai hasil dari proses pembelajaran atau pendidikan yang diikutinya.

Selain itu Mc. Ahsan dalam Bermawi Munthe (2009:29) mengatakan bahwa kompetensi adalah “*knowledge, skills, and abilities or capacities that a person achieves, wich become part of his or her being to the extent her or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psicomotor behaviors.* (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang untuk dapat melalukan sesuatu dengan baik, termasuk prilaku-prilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik).”

* + 1. **SKL Satuan Pendidika untuk SD/MI/SDLB**

Berdasarkan Permendiknas No. 23 Tahun 2006, SKL satuan pendidikan untuk SD/MI/SDLB adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan ajaran agama yang dianut sesuai dengan tahap perkembangan anak
2. Mengenal kekurangan dan kelebihan diri sendiri
3. Mematuhi aturan-aturan sosial yang berlaku dalam lingkungannya
4. Menghargai keberagaman agama, budaya, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi di lingkungan sekitarnya
5. Menggunakan informasi tentang lingkungan sekitar secara logis, kritis, dan kreatif
6. Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif, dengan bimbingan guru/pendidik
7. Menunjukkan rasa keingintahuan yang tinggi dan menyadari potensinya
8. Menunjukkan kemampuan memecahkan masalah sederhana dalam kehidupan sehari-hari
9. Menunjukkan kemampuan mengenali gejala alam dan sosial di lingkungan sekitar
10. Menunjukkan kecintaan dan kepedulian terhadap lingkungan
11. Menunjukkan kecintaan dan kebanggaan terhadap bangsa, negara, dan tanah air Indonesia
12. Menunjukkan kemampuan untuk melakukan kegiatan seni dan budaya lokal
13. Menunjukkan kebiasaan hidup bersih, sehat, bugar, aman, dan memanfaatkan waktu luang
14. Berkomunikasi secara jelas dan santun
15. Bekerja sama dalam kelompok, tolong-menolong, dan menjaga diri sendiri dalam lingkungan keluarga dan teman sebaya
16. Menunjukkan kegemaran membaca dan menulis
17. Menunjukkan keterampilan menyimak, berbicara, membaca, menulis, dan berhitung
	* 1. **Unsur-unsur Kompetensi**

Stephen P. Becker dan Jack Gordon dalam Hasibuan (2008:29) mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yiatu kesadaran di bidang kognitif.
2. Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa.
3. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
5. Minat (*interest)*, yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu keinginan yang berkelanjutan, dan berorientasi psikologis.

Menurut [Benjamin S. Bloom](http://id.wikipedia.org/wiki/Benjamin_S._Bloom) dalam www.dikmenum.go.id diunduh tanggal 1 Agustus 2010 pukul 16.09 tujuan pendidikan dibagi ke dalam tiga domain, yaitu:

1. [Domain Kognitif](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Domain_Kognitif)
	1. [Pengetahuan (*Knowledge*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Pengetahuan_.28Knowledge.29)
	2. [Pemahaman (*Comprehension*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Pemahaman_.28Comprehension.29)
	3. [Aplikasi (*Application*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Aplikasi_.28Application.29)
	4. [Analisis (*Analysis*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Analisis_.28Analysis.29)
	5. [Sintesis (*Synthesis*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Sintesis_.28Synthesis.29)
	6. [Evaluasi (*Evaluation*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Evaluasi_.28Evaluation.29)
2. [Domain Afektif](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Domain_Afektif)
	1. [Penerimaan (*Receiving/Attending*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Penerimaan_.28Receiving.2FAttending.29)
	2. [Tanggapan (*Responding*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Tanggapan_.28Responding.29)
	3. [Penghargaan (*Valuing*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Penghargaan_.28Valuing.29)
	4. [Pengorganisasian (*Organization*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Pengorganisasian_.28Organization.29)
	5. [Karakterisasi Berdasarkan Nilai-nilai (*Characterization by a Value* *or Value Complex*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Karakterisasi_Berdasarkan_Nilai-nilai_.28Characterization_by_a_Value_or_Value_Complex.29)
3. [Domain Psikomotor](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Domain_Psikomotor)
	1. [Persepsi (*Perception*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Persepsi_.28Perception.29)
	2. [Kesiapan (*Set*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Kesiapan_.28Set.29)
	3. Respon Terpimpin  [*(Guided Response*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Guided_Response_.28Respon_Terpimpin.29)
	4. [Mekanisme (*Mechanism*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Mekanisme_.28Mechanism.29)
	5. [Respon Tampak yang Kompleks (*Complex Overt Response*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Respon_Tampak_yang_Kompleks_.28Complex_Overt_Response.29)
	6. [Penyesuaian (*Adaptation*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Penyesuaian_.28Adaptation.29)
	7. [Penciptaan (*Origination*)](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Penciptaan_.28Origination.29)
	8. **Kerangka Pemikiran**

Hasibuan, 2008

**Motivasi Kerja**

1. Motivasi intrinsik (*Motivator Factor*)
2. Motivasi ekstrinsik (Faktor Higine) :

(Herzberg dalam Robbin, 2008)

**Kinerja Guru**

* + - * 1. Kualitas output
				2. Kuantitas output

3. Jangka waktu penyelesaian

4.Kehadiran di tempat kerja

1. Sikap kooperatif

(Robert L Mathis dan H Jakson: 2002)

**Kompetensi Lulusan**

1. [Domain Kognitif](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Domain_Kognitif)
2. [Domain Afektif](http://id.wikipedia.org/wiki/Taksonomi_Bloom#Domain_Afektif)
3. Domain Psikomotor

(Taksonomi Bloom:2009)

**Disiplin kerja**

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Hasibuan (2008:194)

Munthe 2009

Hasibuan, 2008

* 1. **Hipotesis**
		1. Terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru
		2. Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja guru
		3. Terdapat pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru
		4. Terdapat pengaruh dari kinerja guru terhadap kompetensi lulusan.
1. **METODOLOGI PENELITIAN**
	1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan objek penelitian berupa motivasi, disiplin kerja, kinerja guru, dan kompetensi lulusan sedangkan metode verifikatif digunakan untuk mengkaji kausalitas variabel.

* 1. **Operasionalisasi Variabel**
		1. **Motivasi (X1)**
		2. Motivasi intrinsik : kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri
		3. Motivasi ekstrinsik : gaji, kondisi kerja, kebijakan, dan penyeliaan kelompok kerja.
		4. **Disiplin Kerja (X2)**
			1. Tujuan dan kemampuan
			2. Teladan pimpinan
			3. Balas jasa
			4. Keadilan
			5. Waskat
			6. Sanksi hukuman
			7. Ketegasan
			8. Hubungan kemanusiaan
		5. **Kinerja Guru (Y)**
			+ 1. Kualitas input : ketaatan, kejujuran
				2. Kuantitas output : prestasi kerja, prakarsa
				3. Jangka waktu penyelesaian tugas : tanggung jawab, tepat waktu, pencapaian target kurikulum
				4. Kehadiran : kehadiran, persepsi mengajar
				5. Sikap kooperatif : kerjasama
		6. **Kompetensi Lulusan (Z)**

Kognitif : pengetahuan, pemahaman, aplikasi

Afektif : penerimaan, tanggapan, persepsi

Psikomotor : kesiapan, respon terpimpin

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru kelas V dan VI di Gugus 33 Bandung sebanyak 40 orang guru yang tersebar di 13 Sekolah Dasar. Untuk menentukan sampel dari populasi dalam penelitian ini, digunakan *nonprobability samping* dengan teknik sampling sampel populasi atau sampel jenuh. Hal ini dilakukan mengingat jumlah populasi yang sedikit hanya 40 orang.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**
		1. Data primer diperoleh melalui penelitian di lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden
		2. Data sekunder diperoleh melalui observasi dan wawancara.
	2. **Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

Rancangan yang digunakan adalah analisis jalur sederhana atau *path analysis*. Hal ini dlakukan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel seperti yang telah digambarkan dalam kerangka pemikiran. Rancangan analisis dalam penelitian ini digambarkan dalam *path analysis* sebagai berikut :

 ε1 ε2

X2

X1

Z

Y

 *ρyx1*

 *rx1x2 ρzy*

**Gambar 1 Aanalisis Jalur**

 ρyx*2*

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa :

* 1. X1 (motivasi) berpengaruh terhadap Y (kinerja guru) dilambangkan dengan koefisien jalur *ρyx1*
	2. X2 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja guru) dilambangkan dengan koefisien jalur *ρyx2*
	3. X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (kinerja guru) dilambangkan dengan koefisien jalur *ρyx1x2*
	4. Y (kinerja guru) berimplikasi terhadap Z (kompetensi lulusan) dilambangkan dengan koefisien jalur *ρzy*
1. **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**
	1. **Karakteristik Responden**

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Karakteristik** | **Tingkat** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Jenis kelamin | Laki-lakiperempuan | 1030 | 25%75% |
| 2 | Umur  | 20-30 tahun30-40 tahun40-50 tahun> 50 tahun | 4111510 | 10%27,5%37,5%25% |
| 3 | Pendidikan  | SPGD2D3S1 atau D4 | 217320 | 5%42,5%7,5%50% |
| 4 | Masa kerja | < 10 tahun10-20 tahun20-30 tahun> 30 tahun | 912136 | 22,5%30%32,5%15% |
| 5 | Golongan /Ruang | Honorer IIa – IidIIIa – IIIdIVaIVd | 6710161 | 15%17,5%25%35%2,5% |

Sumber : Data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas responden kebanyakan guru berjenis kelamin perempuan dengan usia berkisar antara 30 – 40 tahun, pendidikan tertinggi mayoritas S1 atau D4 dengan masa kerja terbanyak berada pada tingkat 20 – 30 tahun dan golongan ruang terbanyak IVa. Hal ini dapat diindikasikan bahwa Gugus 33 Bandung memiliki sumber daya manusia potensial yang cukup berpengalaman sehingga mendukung tugas pokok dan fungsi sebagai guru.

* 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dari output SPSS diperoleh data hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 2 Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Hipotesis** | **Item** | **R hitung** | **r****kritis** | **Kesimpulan** |
| 1 | Skor item pengaruh motivasi  | Item 1 | 0,365 | 0,25 | Valid  |
| 2 | berkorelasi positif dengan skor  | Item 2 | 0,352 | 0,25 | Valid |
| 3 | Faktor | Item 3 | 0,395 | 0,25 | Valid |
| 4 |  | Item 4 | 0,294 | 0,25 | Valid |
| 5 |  | Item 5 | 0,575 | 0,25 | Valid |
| 6 |  | Item 6 | 0,517 | 0,25 | Valid |
| 7 |  | Item 7 | 0,375 | 0,25 | Valid |
| 8 |  | Item 8 | 0,328 | 0,25 | Valid |
| 9 |  | Item 9 | 0,272 | 0,25 | Valid |
| 10 |  | Item 10 | 0,416 | 0,25 | Valid |
| 11 |  | Item 11 | 0,284 | 0,25 | Valid |
| 12 |  | Item 12 | 0,315 | 0,25 | Valid |
| 13 |  | Item 13 | 0,467 | 0,25 | Valid |
| 14 |  | Item 14 | 0,564 | 0,25 | Valid |
| 15 |  | Item 15 | 0,462 | 0,25 | Valid |
| 1 | Skor item pengaruh disiplin  | Item 1 | 0,358 | 0,25 | Valid  |
| 2 | kerja berkorelasi positif dengan  | Item 2 | 0,317 | 0,25 | Valid |
| 3 | skor Faktor | Item 3 | 0,275 | 0,25 | Valid |
| 4 |  | Item 4 | 0,285 | 0,25 | Valid |
| 5 |  | Item 5 | 0,491 | 0,25 | Valid |
| 6 |  | Item 6 | 0,257 | 0,25 | Valid |
| 7 |  | Item 7 | 0,277 | 0,25 | Valid |
| 8 |  | Item 8 | 0,89 | 0,25 | Valid |
| 9 |  | Item 9 | 0,281 | 0,25 | Valid |
| 10 |  | Item 10 | 0,383 | 0,25 | Valid |
| 11 |  | Item 11 | 0,618 | 0,25 | Valid |
| 12 |  | Item 12 | 0,671 | 0,25 | Valid |
| 13 |  | Item 13 | 0,618 | 0,25 | Valid |
| 14 |  | Item 14 | 0,277 | 0,25 | Valid |
| 1 | Skor item pengaruh kinerja | Item 1 | 0,441 | 0,25 | Valid  |
| 2 | berkorelasi positif dengan skor  | Item 2 | 0,611 | 0,25 | Valid |
| 3 | Faktor | Item 3 | 0,333 | 0,25 | Valid |
| 4 |  | Item 4 | 0,500 | 0,25 | Valid |
| 5 |  | Item 5 | 0,296 | 0,25 | Valid |
| 6 |  | Item 6 | 0,524 | 0,25 | Valid |
| 7 |  | Item 7 | 0,321 | 0,25 | Valid |
| 8 |  | Item 8 | 0,272 | 0,25 | Valid |
| 9 |  | Item 9 | 0,180 | 0,25 | Valid |
| 10 |  | Item 10 | 0,502 | 0,25 | Valid |
| 11 |  | Item 11 | 0,337 | 0,25 | Valid |
| 12 |  | Item 12 | 0,396 | 0,25 | Valid |
| 13 |  | Item 13 | 0,270 | 0,25 | Valid |
| 1 | Skor item pengaruh kompetensi | Item 1 | 0,265 | 0,25 | Valid  |
| 2 | Lulusan berkorelasi positif  | Item 2 | 0,268 | 0,25 | Valid |
| 3 | dengan skor faktor | Item 3 | 0,539 | 0,25 | Valid |
| 4 |  | Item 4 | 0,364 | 0,25 | Valid |
| 5 |  | Item 5 | 0,511 | 0,25 | Valid |
| 6 |  | Item 6 | 0,609 | 0,25 | Valid |
| 7 |  | Item 7 | 0,626 | 0,25 | Valid |
| 8 |  | Item 8 | 0,584 | 0,25 | Valid |
| 9 |  | Item 9 | 0,688 | 0,25 | Valid |
| 10 |  | Item 10 | 0,206 | 0,25 | Valid |
| 11 |  | Item 12 | 0,308 | 0,25 | Valid |
| 12 |  | Item 13 | 0,576 | 0,25 | Valid |
| 13 |  | Item 14 | 0,465 | 0,25 | Valid |
| 14 |  | Item 15 | 0,272 | 0,25 | Valid |

**Sumber : Data penelitian yang diolah**

Berdasarkan tabel di atas seluruh skor item variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja guru, dan kompetensi lulusan berkorelasi positif dengan skor faktor, dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Hipotesis** | **r hitung** | **r****kritis** | **Kesimpulan** |
| 1 | Skor item pengaruh motivasi berkorelasi positif dengan komposit faktornya | 0,710 | 0,700 | Reliabel  |
| 2 | Skor item pengaruh disiplin kerja berkorelasi positif dengan komposit faktornya | 0,642 | 0,700 | Reliabel |
| 3 | Skor item pengaruh kinerja berkorelasi positif dengan komposit faktornya | 0,723 | 0,700 | Reliabel |
| 4 | Skor item pengaruh kompetensi lulusan berkorelasi positif dengan komposit faktornya | 0,831 | 0,700 | Reliabel |

Sumber : Hasil penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel di atas untuk skor item disiplin kerja tampak R hitung = 0,642 < R α kitis (0,700) maka instrument pertanyaan kuisoner dinyatakan tidak reliable, tetapi menurut Hair et al., 1992 & Sharma, 1996 dalam Bachrudin 2008 bahwa, “batas minimal ukuran ini di atas 0,5 menunjukkan “reliable”, sehingga dapat disimpulkan instrumen item disiplin kerja diatas dapat digunakan sebagai alat ukur karena cukup reliable. Dengan demikian, seluruh item kuesioner yang terdiri atas 4 variabel ini adalah reliabel.

* 1. **Analisis dan Pengujian Hipotesis**
		1. **Pengujian Substruktur-1**
			1. **Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis yang diajukan: ”Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru.” Dirumuskan dengan hipotesis statistik :

H0 : *ρyx1x2* = 0 “Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru”

H1 : *ρyx1x2* ≠ 0 “Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru”

Statistik uji yang digunakan adalah

*F =* $\frac{\left(n-k-1\right)\sum\_{i=1}^{k}ρyxi ryxi}{k (1- \sum\_{i=1}^{k}ρyxiryxi}$

atau

*F =* $\frac{\left(n-k-1\right)R\_{yx1x2…xk}^{2}}{k(1- R\_{yx1x2…xk}^{2}}$

Kriteria uji, tolak H0 jika F hitung > Fα (kin–k–1), dengan Fα (kin–k–1) diperoleh dari tabel distribusi F dengan α = 5% dan db1 = k, dan db2 = n–k–1.

**Tabel 4 Pengujian Secara Simultan X1 dan X2 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Alternatif** | **F hitung** | **F tabel** | **Keputusan** | **Kesimpulan** |
| X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y | 37.685 | 3,23 | H0 ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa hasil pengujian signifikan yang berarti secara keseluruhan variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 5 Matriks Korelasi Antarvariabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **X1** | **X2** | **Y** |
| **X1** | 1 | 0,441 | 0.739 |
| **X2** | 0,441 | 1 | 0,643 |
| **Y** | 0,739 | 0,643 | 1 |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

**Tabel 6 Matriks Korelasi Antarvariabel Bebas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel**  | **X1** | **X2** |
| **X1** | 1 | 0,441 |
| **X2** | 0,441 | 1 |
| Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS |

Berdasarkan hasil penghitungan matriks korelasi dapat diperoleh koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X1 dan X2, serta koefisien jalur lainnya di luar X1 dan X2 (koefisien residu).

Berdasarkan output SPSS pada tabel model summary didapat R2 sebesar 0,671 maka pengaruh lain ρyx1x2 = 1 – 0,671 yaitu 0,329

**Tabel 7 Banyaknya Koefisien Jalur**

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Jalur** | *ρyx1 = 0,565* |
| *ρyx2 = 0,393* |
| Pengaruh secara bersamaan | 0,671 |
| Pengaruh residu | 0,329 |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 0,671. Sementara itu pengaruh lain sebesar 0,329 ditentukan oleh variable lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

* + - 1. **Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja Guru (Y)**

Hipotesis yang diajukan: ”Terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru.” Dirumuskan dengan hipotesis statistik :

H0 : *ρyx1* = 0 “Motivasi tidak berpengaruh secara signfikan terhadap kinerja guru”

H1 : *ρyx1*≠ 0 “Motivasi berpengaruh secara sisnifikan terhadap kinerja guru”

Uji statistik yang digunakan adalah

*ti =*$\frac{ρyxi}{\sqrt{\frac{(1-R^{2}CR\_{ii}}{n- k-1}}}$ *i* = 1, 2

Dengan kriteria uji : Tolak H0 jika t hitung > t tabel

Hasil penghitungan tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 8 Pengujian Parsial 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Koefisien jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **Keputusan** | **Kesimpulan** |
| *ρyx1* | 0,565 | 5,378 | 2,021 | H0 ditolak | Signifikan  |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung untuk motivasi (X1) lebih besar daripada t tabel. Hal ini berarti variabel motivasi (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

* + - 1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis yang diajukan: ”Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja guru.” Dirumuskan dengan hipotesis statistik :

H0 : *ρyx2* = 0 “Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru”

H1 : *ρyx2* ≠ 0 “Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru”

Uji statistik yang digunakan adalah

*ti =*$\frac{ρyx2}{\sqrt{\frac{(1-R^{2}CR\_{ii}}{n- k-1}}}$ *i* = 1, 2

Dengan kriteria uji : Tolak H0 jika t hitung > t tabel

Hasil penghitungan tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 9 Pengujian Parsial 2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Koefisien jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **Keputusan** | **Kesimpulan** |
| *ρyx2* | 0,393 | 3,742 | 2,021 | H0 ditolak | Signifikan  |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung untuk disiplin kerja (X2) lebih besar daripada t tabel. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

* + 1. **Pengujian Substruktur-2**
			- 1. **Pengaruh Kinerja Guru (Y) terhadap Kompetensi Lulusan (Z)**

Hipotesis yang diajukan: ”Terdapat pengaruh kinerja guru terhadap kompetensi lulusan.” Dirumuskan dengan hipotesis statistik :

H0 : *ρzy* = 0 “Kinerja guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi lulusan”

H1 : *ρzy* ≠ 0 “Kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi lulusan

Uji statistik yang digunakan adalah

*ti =*$\frac{ρyxi}{\sqrt{\frac{(1-R^{2}CR\_{ii}}{n- k-1}}}$ *i* = 1, 2

Dengan kriteria uji : Tolak H0 jika t hitung > t tabel

Hasil penghitungan tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 10 Pengujian Parsial 3**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Koefisien jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **Keputusan** | **Kesimpulan** |
| *Ρzy* | 0.622 | 4.785 | 2,021 | H0 ditolak | Signifikan  |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa t hitung untuk kinerja guru (Y) lebih besar daripada t tabel. Hal ini berarti variabel kinerja guru (Y) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi lulusan (Z).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel kinerja guru (Y) terhadap kompetensi lulusan (Z).

**Tabel 11 Matriks Korelasi Antarvariabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Y** | **Z** |
| **Y** | 1 | 0,855 |
| **Z** | 0,855 | 1 |

Sumber : Hasil pengolahan data statistic dengan SPSS

**Tabel 12 Matriks Korelasi Antarvariabel Bebas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel**  | **Y** |
| **Y** | 1 |
| Sumber : Hasil pengolahan data statistic dengan SPSS |

Berdasarkan hasil penghitungan matriks korelasi dapat diperoleh koefisien jalur, pengaruh Y, serta koefisien jalur lainnya di luar Y (koefisien residu).

Berdasarkan output SPSS pada tabel model summary didapat R2 sebesar 0,800 maka pengaruh lain ρyx1x2 = 1 – 0,800 yaitu 0,200

**Tabel 13 Banyaknya Koefisien Jalur**

|  |  |
| --- | --- |
| Koefisien jalur | *ρzy=0,622* |
| Pengaruh secara bersamaan | 0,800 |
| Pengaruh residu | 0,200 |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja guru (Y) memberikan pengaruh sebesar 0,800. Sementara itu pengaruh lain sebesar 0,200 ditentukan oleh variable lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

Substruktur-1

Persamaan-1 : Y = ρyx1X1 +  ρyx2X2 + ε1

 Y = 0.565X1 + 0.393X2 + ε1

Substruktur-2

Persamaan-2 : Z = ρzyY+ ε2

 Z = 0.622Y + ε2

* + 1. **Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total**

Untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dihitung seperti berikut:

Pengaruh langsung X1 terhadap Y = (*ρyx1*)2

 = (0,565)2

 = 0,319

1. Pengaruh langsung X2 terhadap Y = (*ρyx2*)

= (0,393)2

= 0,154

1. Pengaruh langsung Y terhadap Z = (ρzy)2

= (0,622)2

= 0,387

1. Pengaruh tidak langsung X1 melalui X2 terhadap Y = *ρyx1* x *rx1x2* x *ρyx2*

= 0,565 x 0,441 x 0,393

= 0,097

1. Pengaruh tidak langsung X2 melalui X1 terhadap Y = *ρyx2* x *rx1x2* x *ρyx1*

= 0,393 x 0,441 x 0,565

= 0,097

1. Pengaruh total X1 terhadap Y = ρyxi + ∑ ρyxi.rxixj ρyxj

 = 0,319 + 0,097 + 0,097

 = 0,513

1. Pengaruh total X2 terhadap Y = 0,154 + 0,097 + 0,097

= 0,348

1. Pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y = 0,513+ 0,348

= 0,861

1. Pengaruh total Y terhadap Z = 0,387

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan berimplikasi secara signifikan terhadap kompetensi lulusan. Hasil analisis tersebut digambarkan dalam diagram jalur seperti berikut :

 0,329 0,200

X1

X2

Y

Z

 0,565

0,4410,622

 0,393

**Gambar 4.5**

**Diagram Jalur**

 Berdasarkan gambar diagram di atas, kerangka hubungan kausal empiris antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dibuat model struktur sebagai berikut:

 Y = 0.565X1 + 0.393X2 + ε1

 Z = 0.622Y + ε2

* 1. **Pembahasan**
		1. **Variabel Motivasi (X1)**

Variabel motivasi dicirikan oleh dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimensi-dimensi tersebut dijabarkan dengan indikator-indikator: kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, kebijakan, dan penyeliaan kelompok kerja.

Untuk mengukur indikator-indikator tersebut digunakan kuesioner. Dari pernyataan kuesioner terhadap indikator motivasi (tabel 4.23) terlihat bahwa jumlah skor total sebesar 2257 dengan rata-rata skor 150,467 dan persentase skor 75,23%. Dengan demikian, motivasi kerja guru di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik. Namun demikian, masih ada beberapa aspek motivasi yang perlu mendapat perhatian dan perlu ditangani secara serius yaitu aspek tanggung jawab, penghargaan, dan pekerjaan itu sendiri

* + 1. **Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Variabel disiplin kerja dicirikan oleh dimensi : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Untuk mengukur dimensi-dimensi tersebut digunakan kuesioner.

Dari pernyataan kuesioner terhadap indikator variabel disiplin kerja (tabel 4.36) terlihat bahwa skor total sebesar 1767 dengan skor rata-rata mencapai 147,5 dan persentase skor sebesar 73,625%. Dengan demikian, menunjukkan bahwa disiplin kerja para guru di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru di Gugus 33 Bandung perlu meningkatklan disiplin kerja mereka terutama pada aspek balas jasa, keadilan, waskat, dan sanksi.

* + 1. **Variabel Kinerja Guru (Y)**

Variabel kinerja guru dicirikan oleh lima dimensi yaitu kualitas output, kuantitas output, jangka waktu penyelesaian tugas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dimensi-dimensi tersebut dijabarkan dengan indikator-ndikator : ketaatan, kejujuran, prestasi kerja, prakarsa, tanggung jawab, tepat waktu, pencapaian target kurikulum, absensi, frekuensi mengajar, dan kerjasama.

Untuk mengukur indikator-indikator tersebut digunakan kuesioner. Dari pernyataan kuesioner terhadap variabel kinerja guru (tabel 4.50) terlihat bahwa skor total sebesar 1882 dengan skor rata-rata mencapai 144,769 dan persentase skor sebesar 72,38%. Dengan demikian, menunjukkan bahwa disiplin kerja para guru di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru di Gugus 33 Bandung perlu meningkatklan kinerja terutama pada aspek ketaatan, kejujuran, prestasi kerja, prakarsa, dan tanggung jawab.

* + 1. **Variabel Kompetensi Lulusan (Z)**

Variabel kompetensi lulusan dicirikan dengan tiga dimensi yaitu domain kognitif, afektif, dan psikomotor. Ketiga dimensi itu dijabarkan dengan indikator: pengetahuan, pemahaman, aplikasi, penerimaan, tanggapan, persepsi, kesiapan, dan respon terpimpin. Kompetensi lulusan diukur dengan menggunkan kuesioner. Dari pernyataan kuesioner terhadap variabel kompetensi lulusan (tabel 4.65) terlihat bahwa skor total sebesar 2079 dengan skor rata-rata mencapai 148,5 dan persentase skor sebesar 74,5%. Dengan demikian, menunjukkan bahwa kompetensi lulusan kelas VI di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru di Gugus 33 Bandung perlu meningkatklan kompetensi lulusan para siswanya terutama pada ranah afektif.

* + 1. **Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh dari motivasi (X1) dan kinerja guru (Y). Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,565. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi untuk dua sisi menghasilkan angka sebesar 0,000 dimana angka ini jelas lebih kecil dari pada α 0,05 atau 0,05 > nilai signifikansinya. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di Gugus 33 Kota Bandung.

* + 1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa korelasi antara X2 dan Y adalah sebesar 0,643. Besarnya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,393. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi untuk dua sisi menghasilkan angka sebesar 0,001 dimana angka ini jelas lebih kecil dari pada α 0,05 atau 0,05 > nilai signifikansinya. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung.

* + 1. **Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,441. Besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,671. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi untuk dua sisi menghasilkan angka sebesar 0,000 dimana angka ini jelas lebih kecil dari pada α 0,05 atau 0,05 > nilai signifikansinya. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung.

* + 1. **Pengaruh Kinerja Guru (Y) terhadap Kompetensi Lulusan (Z)**

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh dari kinerja guru terhadap kompetensi lulusan. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa kinerja guru (Y) berpengaruh terhadap kompetensi lulusan (Z) sebesar 0,800. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi untuk dua sisi menghasilkan angka sebesar 0,000 dimana angka ini jelas lebih kecil dari pada α 0,05, atau 0,05 > nilai signifikansinya. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya, kinerja guru berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi lulusan.

Baik tidaknya kompetensi lulusan seorang siswa dipengaruhi oleh kinerja mengajar para gurunya, karena kompetensi yang dimiliki siswa merupakan hasil dari proses pembelajaran atau pendidikan yang diikutinya.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**
	1. **Kesimpulan**
		1. Motivasi kerja guru di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik dengan skor total sebesar 2257, rata-rata skor sebesar 150,467 dan persentase skor sebesar 75,23%.
		2. Disiplin kerja guru di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik dengan skor total sebesar 1767, skor rata-rata sebesar 147,25 dan persentase skor sebesar 73,625%.
		3. Kinerja guru di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik dengan skor total sebesar 1882, skor rata-rata sebesar 144,769 dan persentase skor sebesar 72,38%.
		4. Kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung berada pada kategori baik dengan skor total sebesar 2079, skor rata-rata sebesar 148,5 dan persentase skor sebesar 74,5%.
		5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung. Motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,565. Artinya, bila ingin meningkatkan kinerja guru, maka kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi kerja para gurunya.
		6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung. Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 0.393. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.
		7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus 33 Bandung. Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 0,671. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerjanya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.
		8. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kinerja guru terhadap kompetensi lulusan di Gugus 33 Bandung. Kinerja guru memberikan pengaruh sebesar 0,622. Artinya, apabila ingin meningkatkan kompetensi lulusan harus memperhatikan kinerja gurunya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.
	2. **Saran**
		1. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya kepala sekolah untuk membangkitkan motivasi kerja guru yang mencakup: kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan penyeliaan kelompok kerja. Aspek motivasi yang perlu mendapat perhatian dan peningkatan motivasi adalah tanggunga jawab yang menyangkut ketaatan terhadap peraturan, gaji yang menyangkut keadilan dalam mendapatkan insentif/kesejahteraan, dan kondisi kerja yang menyangkut fasilitas/sarana
		2. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang mencakup: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Aspek disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian dan peningkatan adalah balas jasa yang menyangkut kepuasan terhadap kesejahteraan dan insentif, pengawasan yang menyangkut efektivitas supervisi, dan hubungan kemanusiaan yang menyangkut kerjasama dengan masyarakat.
		3. Dalam rangka meningkatkan kompetensi lulusan diperlukan upaya peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru berpengaruh terhadap kompetensi lulusan. Aspek kinerja guru yang perlu mendapat perhatian dan peningkatan adalah ketaatan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
		4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel-variabel lain agar dapat terinventarisir berbagai variabel yang dapat mempengaruhi atau mempunyai hubungan dengan kinerja guru dan kompetensi lulusan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bachrudin, Ahmad. 2008. *Lisrel Linier Structural Relationships*. Bandung: UNPAD

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Kusnaedi, 2007. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta

Luthan, Fred. 2006.*Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andy Copyright.

Munthe, Bermawi. 2009. *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta : Pustka Insan Mandiri

Najir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bandung: Ghalia Indonesia

Riyanto, Yatim. 2009. *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta : Kencana

Robbins, Stephen P. 2007. *Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Indeks

Robert L. Mathis dkk. 2002. *Human Recources Managemenet.* Edisi 1. Jakrta: Salemba Empat

Rosyada, Dede. 2007. *Paradigma Pendidikan Demokratis*. Bandung : Kencana

Sagala, Syaeful. 2003. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta

Surya Dharma. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta : Ditjen PMPTK

Umar H. 2002. *Metode Riset Bisnis.* Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia

Waini Rasidin dkk. 2008. *Filsafat Pendidikan*. Bandung: UPI Press.

Winardi. 2007. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Kencana

Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan

Helmi, Avin Fadila. *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi khusus Ulang Tahun XXXII*. Diakses 28 Juli 2010.

Kurniawati, Laili. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Purbalingga*. Skripsi.

Obisiri, Apnamilsah. 2008. *Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Setda Alor*. Tesis

Timotius. 2003. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan

Widyoko, Eko Putro. 2010. *Analisis Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa*. Jurnal. Diakses tanggl 7 Juli 2010.

[www.dikmenum.go.id/](http://www.dikmenum.go.id/) Taksonomi Bloom. Diunduh tanggal 1 Agustus 2010 pukul 16.09

Permendiknas RI No. 23 Tentang Standar Kompetensi Lulusan

Permendiknas RI No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru

Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen