

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU
EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN
TAHUN AJARAN 2016/2017**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :
ALUNG MUTIA DAYANTI
13804244004

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU
EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN
TAHUN AJARAN 2016/2017**

SKRIPSI

Oleh:
ALUNG MUTIA DAYANTI
13804244004

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 31 Mei 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



Ali Muhson, M.Pd
NIP. 19681112 199903 1 003

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN AJARAN 2016/2017

Oleh:
ALUNG MUTIA DAYANTI
13804244004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Juni 2017
dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Daru Wahyuni, M.Si.	Ketua Penguji		19-06-2017
Ali Muhson, M.Pd.	Sekretaris		16-06-2017
Dra. Barkah Lestari, M.Pd.	Penguji Utama		15-06-2017

Yogyakarta, 20 Juni 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alung Mutia Dayanti
NIM : 13804244004
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi
SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran
2016/2017

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 8 Mei 2017
Penulis,



Alung Mutia Dayanti
NIM. 13804244004

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 6)

“Waktu tidak berpihak pada siapapun. Tapi waktu dapat menjadi sahabat bagi mereka yang memegang dan memperlakukannya dengan baik.”

(Winston Churchill)

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S Ar Rad: 11)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua (Bapak Sudarsono dan Ibu Sri Suyanti)
2. Adiku Aura Nazwa Hassanta
3. Keluarga besar
4. Sahabat-sahabat terbaiku
5. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi
6. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta

Terimakasih untuk kasih sayang, doa, perhatian, bimbingan, dukungan dan segala hal yang begitu berarti.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU
EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN
TAHUN AJARAN 2016/2017**

Oleh:
Alung Mutia Dayanti
13804244004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. (2) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. (3) Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. (4) Pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman sebanyak 23 guru. Metode analisis yang digunakan adalah regresi ganda.

Berdasarkan hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. (2) Tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. (3) Tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. (4) Terdapat pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. Kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Iklim Kerja.

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCES OF ECONOMICS
TEACHERS AT PUBLIC SHSS IN SLEMAN REGENCY
IN THE 2016/2017 ACADEMIC YEAR**

By:
Alung Mutia Dayanti
13804244004

ABSTRACT

This study aimed to find out: (1) the effect of work discipline on the performances of economics teachers at public senior high schools (SHSs) in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year, (2) the effect of education levels on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year, (3) the effect of work atmospheres on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year, and (4) the effects of work discipline, education levels, and work atmospheres on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year.

This was an ex post facto study. The research variables were work discipline, education levels, and work atmospheres. The research population comprised economics teachers at SHSs in Sleman Regency with a total of 23 teachers. The data analysis technique was multiple regression.

The results of the study were as follows. (1) There was a positive effect of discipline on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year. (2) There was no effect of educational levels on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year. (3) There was no effect of work atmospheres on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year. (4) There were effects of work discipline, educational levels, and work atmospheres on the performances of economics teachers at SHSs in Sleman Regency in the 2016/2017 academic year. The teachers' performances were affected by work discipline, educational levels, and work atmospheres by 58.1%, and the remaining 47.9% was affected by other variables not under study.

Keywords: *Teachers' Performances, Work Discipline, Education Levels, Work Atmospheres*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul: "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017" dengan lancar. Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
3. Tejo Nurseto, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah membantu banyak hal pada masa perkuliahan dan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi.
4. Ali Muhson, M.Pd., Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
5. Dra. Barkah Lestari, M.Pd., Dosen Narasumber yang telah memberikan kritik, saran dan arahan yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Univeritas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmu bermanfaat selama penulis menimba ilmu.
7. Segenap Kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian.
8. Segenap Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang telah membantu dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian.
9. Teman-teman Pendidikan Ekonomi 2013 yang telah menjadi sahabat baik pada masa perkuliahan. Saya akan selalu merindukan kalian, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Yogyakarta, 8 Mei 2017

Penulis,



Alung Mutia Dayanti

NIM. 13804244004

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori	11
1. Guru	11
a. Pengertian Guru	11
b. Standar Kompetensi Guru.....	12
2. Kinerja Guru	16
a. Pengertian Kinerja Guru	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	18
c. Penilaian Kinerja Guru.....	22
d. Indikator Kinerja Guru.....	24
3. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Macam-macam Disiplin Kerja.....	28
c. Indikator Disiplin Kerja	29
4. Tingkat Pendidikan	31
a. Pengertian Tingkat Pendidikan	31
b. Jenjang Pendidikan	33
5. Iklim Kerja	36
a. Pengertian Iklim Kerja	36
b. Indikator Iklim Kerja	39
B. Penelitian yang Relevan	40

C. Kerangka Berpikir	43
D. Paradigma Penelitian.....	45
E. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Desain Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Variabel Penelitian	47
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
1. Kinerja Guru	48
2. Disiplin Kerja.....	48
3. Tingkat Pendidikan	49
4. Iklim Kerja	49
E. Populasi Penelitian	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Instrumen Penelitian	51
H. Uji Coba Instrumen	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	56
I. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Deskriptif.....	57
a. Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi	57
b. Tabel Distribusi Frekuensi	58
c. Tabel Kecenderungan Variabel	58
d. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel.....	58
2. Uji Prasyarat Analisis.....	59
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linearitas	59
c. Uji Multikolinearitas.....	60
d. Uji Homosedastisitas	60
3. Uji Hipotesis	60
a. Analisis Regresi Ganda.....	61
1) Menghitung Koefisien Determinan (R^2)	61
2) Uji F.....	62
3) Uji t	62
4) Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Deskripsi Lokasi, Waktu dan Subyek Penelitian	63
B. Deskripsi Variabel Penelitian	63
C. Pengujian Prasyarat Analisis	70
1. Uji Normalitas	70
2. Uji Linearitas	71
3. Uji Multikolinearitas	71
4. Uji Homosedastisitas	72
D. Pengujian Hipotesis Penelitian	73
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84
C. Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran.....	25
2. Data Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman	50
3. Alternatif Jawaban dan Skor Instrumen	52
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	52
5. Pengkategorian Jawaban Responden	58
6. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	64
7. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru	65
8. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	66
9. Kategori Kecenderungan Disiplin Kerja.....	66
10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	67
11. Distribusi Frekuensi Iklim Kerja Guru	68
12. Kategori Kecenderungn Iklim Kerja.....	69
13. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	70
14. Ringkasan Hasil Uji Linearitas	71
15. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
16. Ringkasan Hasil Uji Homosedastisitas	72
17. Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi	73
18. Ringkasan Hasil Uji Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hasil UKG 2015	3
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru yang Telah Dimodifikasi Gibson dan Kopelman	19
3. Paradigma Penelitian	46
4. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kinerja Guru	65
5. Diagram Lingkaran Kecenderungan Disiplin Kerja	67
6. Diagram Lingkaran Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan	68
7. Diagram Lingkaran Kecenderungan Iklim Kerja.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	91
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	97
3. Kuesioner Penelitian	112
4. Rekapitulasi Data	118
5. Uji Deskriptif	123
6. Uji Prasyarat Analisis	125
7. Analisis Regresi Ganda.....	129
8. Surat Izin Penelitian	131
9. Dokumentasi	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Melalui pendidikan seseorang dapat membantu memajukan suatu bangsa. Maju tidaknya bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan di negara tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai suatu negara khususnya Indonesia, untuk itu peran guru sebagai penggerak roda pendidikan sangatlah diperlukan. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

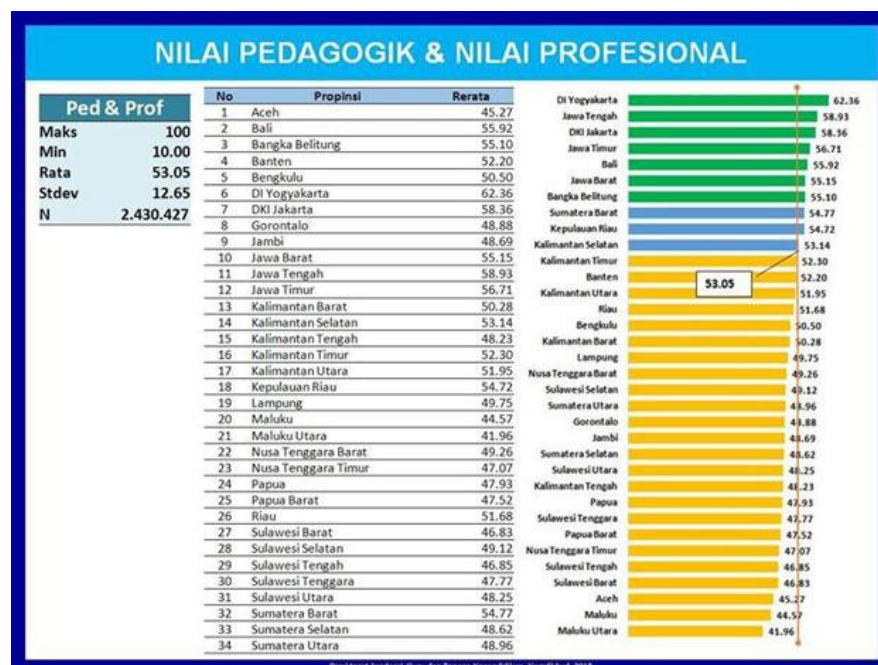
Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan mampu membawa generasi penerus bangsa untuk dapat tumbuh dengan intelektual dan keterampilan yang baik, sehingga dapat menghasilkan lulusan (*output*) yang berkualitas dan berdaya saing khususnya dalam menghadapi persaingan global. *Output* pendidikan tidak terlepas dari kinerja seorang guru. Menurut Barnawi & Arifin (2014: 13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam jurnal yang ditulis oleh Pujiyanti & Isroah (2013) kinerja guru dapat dilihat dan diukur

dari seberapa besar guru tersebut telah memenuhi syarat kompetensi yang harus dimiliki. Kompetensi tersebut meliputi: “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat (1) tentang Guru dan Dosen). Menurut Supardi (2013: 73) kinerja guru dapat ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja seperti, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan, karena bermanfaat untuk mengetahui perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal (Handoko, 1996: 135-137 dalam Supardi, 2013: 72). Kinerja guru yang baik diyakini dapat menghasilkan output yang baik dan begitu juga sebaliknya, untuk itu kinerja guru sangatlah penting bagi penentu keberhasilan pendidikan yang sudah menjadi tujuan pendidikan nasional seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mengukur kinerja guru diperlukan sebuah alat pengukur kinerja guru. Saat ini pemerintah sedang menjalankan suatu program untuk

meningkatkan harkat dan martabat guru, serta memberikan jaminan mutu layanan pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Guru dan Dosen yaitu dengan adanya Uji Kompetensi Guru (UKG). Menurut Mulyasa (2013: 55) melalui UKG diharapkan diperoleh gambaran dan pemetaan terhadap kompetensi serta kinerja guru sebagai dasar untuk melakukan pembinaan agar guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat memenuhi standar pelayanan minimal (SPM).



Sumber: Anonim (2015)

Gambar 1. Hasil UKG 2015

Berdasarkan hasil UKG 2015 yang mencakup nilai pedagogik dan nilai profesional, terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru di Indonesia dapat dikatakan belum cukup baik, hal ini terlihat dari 34 provinsi di Indonesia yang memiliki nilai di atas rata-rata hanya 10 provinsi dengan perolehan tertinggi diraih oleh Provinsi DI. Yogyakarta yaitu sebesar 62,36.

Meskipun hasil UKG untuk Provinsi DI. Yogyakarta tertinggi di antara provinsi lainnya, namun dapat dikatakan pencapaian ini termasuk belum maksimal. Berdasarkan liputan Sutarmi (2016) hal tersebut ditegaskan oleh Anies Baswedan dalam Seminar Nasional di Kampus UNY Wates, berdasarkan jenjang, nilai di atas 80 hanya 3-4 persen, yang nilainya besar rata-rata 30-40. Jadi kita masih harus meningkatkan SDM guru, tutur Anies.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Sleman, hasil UKG tahun 2015 untuk guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa hasil UKG online yang telah dilakukan dapat dikatakan baik, di mana semua guru mendapatkan nilai di atas 55. Namun nilai yang baik ini lebih banyak diperoleh karena nilai profesional yang cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai pedagogik. Keprofesionalan tersebut dapat terjadi karena pengalaman dalam berkecimpung di dunia pendidikan cukup lama, namun tidak dibarengi dengan pengembangan pedagogik dalam diri yang membuat nilai pedagogik jauh lebih kecil dibandingkan nilai profesionalnya.

Selain Uji Kompetensi guru, untuk mengetahui apakah seorang guru bermutu baik dan profesional dapat diketahui dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). Menurut Mulyasa (2013: 88) PKG merupakan suatu upaya untuk memperoleh gambaran unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Adapun PKG untuk guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman, di mana hasil menunjukkan angkanya ada pada kisaran 47-52, dengan 5 orang berada dalam

kategori Sangat baik. Untuk daerah yang dikenal dengan kota pelajar tentunya hasil tersebut belum memuaskan.

Kinerja guru yang baik tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berorientasi (Sedarmayanti, 2001: 89 dalam Supardi, 2013: 19). Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Pada dasarnya kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan (Hasibuan, 2009: 193). Disiplin merupakan hal terpenting bagi setiap guru dalam melaksanakan tugas kerjanya. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sekolah akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman terdapat guru ekonomi yang mengajar tidak sesuai dengan langkah-langkah yang telah dibuat dalam RPP, selain itu adapula guru yang meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran.

Dalam arti luas pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan (Syah,

2013: 10). Pendidikan merupakan tujuan besar bagi kebanyakan orang, karena dengan pendidikan kita dapat mengembangkan serta meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki. Maksud pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan guru. Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan jenjang antara lain jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), dan perguruan tinggi (Diploma, S1, S2, S3).

Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka kemungkinan untuk memiliki kemampuan lebih akan semakin besar. Menurut Hurriyati (2016) salah seorang Guru Besar Universitas Pendidikan Indonesia, menyatakan bahwa berdasarkan fakta yang ada semakin tinggi kualifikasi pendidikan (tingkat pendidikan akhir guru), semakin baik nilai UKG. Berdasarkan fakta tersebut kita tahu bahwa UKG merupakan cerminan dari kompetensi yang dimiliki guru, jika hasil UKG semakin baik maka kualitas guru juga akan semakin baik, yang berarti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Sleman, rata-rata hasil UKG guru dengan tingkat pendidikan terakhir S1 lebih kecil dari guru yang memiliki tingkat pendidikan S2.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja, di mana maksud dari iklim kerja dalam penelitian ini adalah iklim kerja di sekolah. Iklim sekolah merupakan suatu tone (suasana) yang dirasakan oleh pegawai suatu organisasi/sekolah berdasarkan interaksi dirinya dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial (Triatna,

2015: 69). Jadi apabila hubungan antara masyarakat sekolah terjalin dengan baik, maka suasana nyaman dan tenang akan dapat dirasakan bersama. Dalam portal yang ditulis oleh Fakhrizal (2016), iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah baik dalam keadaan riang, mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya, hubungan mesra pada iklim kerja sekolah dapat disebabkan karena hubungan yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif disertai penciptaan hubungan baik antara kepala sekolah, guru dan di antara guru dengan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada SMA Negeri di Kabupaten Sleman, terdapat guru yang merasa keberatan dengan suatu ketentuan namun tidak berani untuk mengungkapkannya, selain itu adapun guru yang menghabiskan waktu luangnya tidak di dalam ruangan kantor guru, melainkan pada tempat tertentu di area sekolah, hal ini menandakan adanya iklim kerja yang kurang baik di sekolah.

Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat masalah dalam dunia pendidikan terkait dengan kinerja seorang guru dan masih kurangnya penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman belum maksimal seperti yang diharapkan oleh suatu institusi pendidikan, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul : **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ada beberapa hal yang menjadi permasalahan, yaitu:

1. Terdapat tujuan pendidikan nasional yang dinilai belum tercapai.
2. Kinerja guru di Indonesia dirasa belum maksimal.
3. Kompetensi yang dimiliki oleh guru belum sesuai dengan yang diharapkan.
4. Masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam bekerja.
5. Rata-rata nilai UKG guru ekonomi dengan tingkat pendidikan terakhir S1 lebih rendah dari guru dengan tingkat pendidikan terakhir S2.
6. Terdapat iklim kerja yang kurang baik di lingkungan sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, dapat diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi. Mengingat luasnya masalah yang ada, maka perlu diadakan pembatasan masalah agar penelitian lebih terfokus dan lebih mendalam. Penelitian ini terbatas pada tiga faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017, yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017?
4. Apakah disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.
2. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.
3. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan dalam menambah ilmu pengetahuan guna memberikan kontribusi terhadap perkembangan dunia pendidikan, khususnya dalam hal pendidik atau guru.
- b. Menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penulis lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga nantinya dapat dijadikan bekal dalam meningkatkan kinerja saat telah memasuki dunia kerja.

b. Bagi Pengguna Informasi

Memberikan informasi positif dan masukan bagi guru serta para penyelenggara pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Guru

a. Pengertian Guru

Guru merupakan komponen utama dalam dunia pendidikan. Melalui sentuhan guru diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan hidup di luar dengan penuh percaya diri. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menjadi guru pada masa sekarang ini tidak hanya cukup dengan memiliki kemampuan mengajar, akan tetapi juga harus dapat mendidik para peserta didik agar kelak nantinya tidak hanya pandai dalam ilmu pengetahuan tetapi juga pandai dalam akhlak dan perilakunya. Menurut Sagala (2009: 21), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal baik di sekolah maupun di luar sekolah. Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang guru bukanlah hal mudah untuk dilaksanakan, karena guru juga harus dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Mengingat demikian berat tugas tersebut maka guru harus memenuhi persyaratan-persyaratan pokok

untuk dapat dikatakan layak menjadi seorang guru. Tidak semua orang dapat dengan mudah melakukannya, mengingat posisi guru yang terjadi di Indonesia saat ini, di samping berat tugasnya guru juga harus mengabdikan kepada masyarakat, meskipun imbalan gaji guru kurang memadai bila dibandingkan dengan profesi lainnya.

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, sedangkan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga informal seperti di masjid, di mushola, di rumah dan sebagainya (Nurfuadi, 2012: 55). Jadi sebenarnya proses pengajaran atau transfer ilmu kepada anak didik tidak hanya dapat dilakukan di dalam ruang kelas ataupun sekolah, melainkan dapat di tempat-tempat tertentu yang ada kaitannya dengan lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik jenjang pendidikan tertentu pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah baik di sekolah maupun di luar sekolah.

b. Standar Kompetensi Guru

Menjadi guru yang baik tidaklah mudah, setiap guru harus memenuhi standar kompetensi yang dimiliki. Kompetensi merupakan

pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Intinya kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya (Sagala, 2009: 23).

Dalam jurnal penelitian Pujianti & Isroah (2013) menyebutkan bahwa terdapat kriteria tertentu untuk mengetahui kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan 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) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional.

Kompetensi yang harus dimiliki guru dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3, antara lain sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

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

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan kompetensi yang telah dijelaskan terlihat bahwa guru harus pandai dalam segi apapun, mulai dari mengelola suatu hal yang berkaitan dengan pembelajaran, mengetahui materi secara

mendalam, memiliki pribadi yang baik dan hubungan baik kepada masyarakat, karenanya kompetensi yang telah dijelaskan sangatlah penting untuk dijadikan pedoman bagi guru untuk terus mengasah kemampuan pada dirinya agar dapat menjadi guru yang baik dan benar-benar layak menyanggah profesi guru. Jika semua kompetensi berjalan selaras pada diri seorang guru, maka dapat dipastikan guru tersebut akan lebih mudah meraih sukses dalam pekerjaannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) standar merupakan sebuah ukuran yang dapat dijadikan sebagai patokan. Dalam hal ini dimaksudkan untuk dijadikan patokan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan kompetensi adalah sesuatu yang harus dimiliki dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru baik itu pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku. Sehingga standar kompetensi adalah suatu hal yang dapat dijadikan sebagai patokan bagaimana seharusnya melaksanakan tugas baik dalam lingkup pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru. Standar kompetensi yang wajib dimiliki guru ada empat, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Untuk mengetahui profesionalitas pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan kita dapat melihat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut selama melaksanakan tugas profesinya. Dilihat dari arti kata, kinerja berasal dari kata *performance*. Kata “*performance*” memberikan tiga arti, yaitu: 1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; 2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*”, atau “Pertunjukan tari-tarian rakyat”; 3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” (Ruky, 2002: 14 dalam Supardi, 2013: 45). Berdasarkan uraian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hal yang mencakup tiga arti yaitu prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas, atau dapat juga diartikan dengan suatu hasil yang didapat dari pelaksanaan tugas kerja yang seseorang tunjukan pada saat bekerja.

Menurut Barnawi & Arifin (2014: 13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja memiliki standar kinerja yang dapat membuat orang terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya, ini dimaksudkan agar guru dapat melampaui standar yang ditetapkan.

Arti dari standar kinerja di sini merupakan standar kinerja bagi guru yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sekolah. Pendapat lain juga muncul dari Wilson (2012: 231) yang menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Setiap instansi atau perusahaan biasanya memiliki standar pekerjaan yang berbeda, biasanya tergantung pada target yang sudah menjadi tujuan instansi atau perusahaan. Menurut Mulyasa (2013: 88), menyatakan bahwa:

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, perbuatan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.

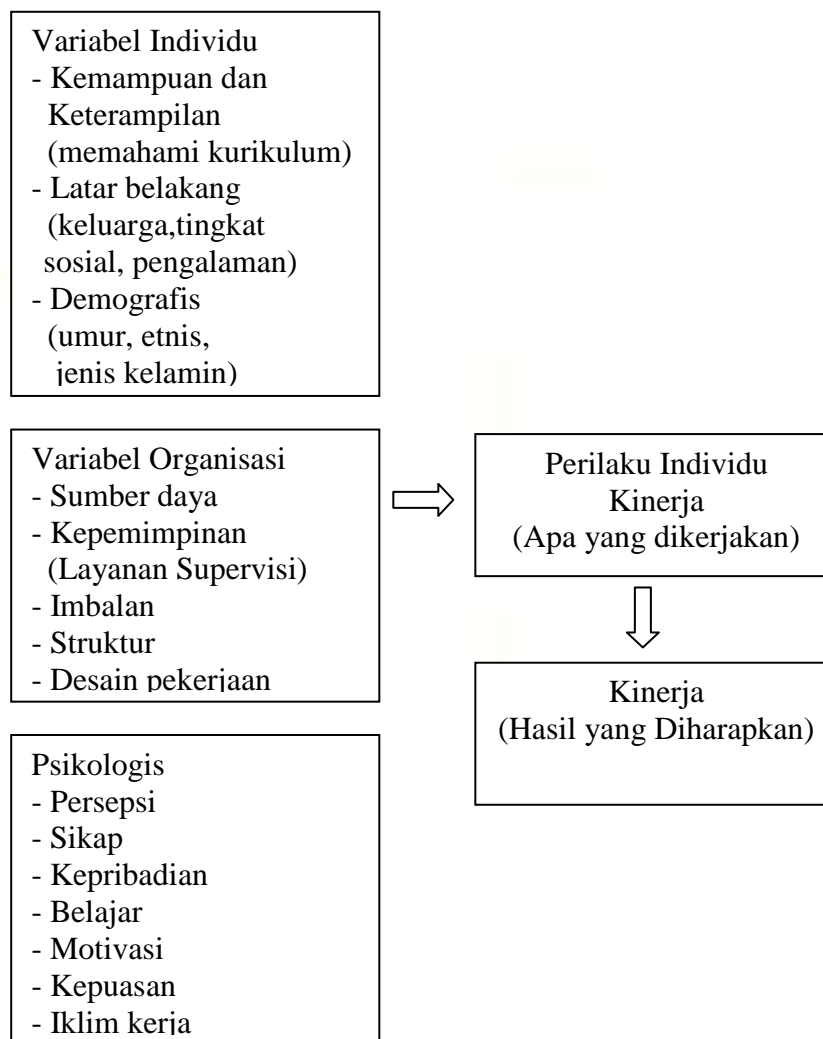
kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat tiga unsur penting yaitu kemampuan, usaha dan kesempatan, yang mana bermuara pada hasil kerja yang dicapai (Nawawi, 2006: 66). Pada intinya jika seseorang memiliki kemampuan dan kemudian kemampuan tersebut dikembangkan serta didukung dengan segala usaha yang telah dilakukan untuk mendapatkan hasil terbaik, maka jika ada kesempatan atau peluang kemungkinan besar guru akan mendapatkan prestasi sebagai hasil kerja yang telah ditargetkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesinya yang ditunjukkan melalui perbuatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh sekolah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Baik tidaknya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Barnawi & Arifin (2014: 43) kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19), menyatakan bahwa:

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berorientasi.



Gambar 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru yang Telah Dimodifikasi Gibson dan Kopelman (Supardi, 2013: 20)

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu individu, organisasi dan psikologis, di mana penjabarannya meliputi:

- 1) Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (pemahaman kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dan demografis (umur, etnis, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan (layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan.

- 3) Psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja.

Pada dasarnya kinerja menunjukkan suatu produktivitas yang dihasilkan oleh seseorang. Produktivitas seorang guru dapat dilihat dan dinilai dari apa yang dilakukan dalam aktivitas yang dilakukannya dalam proses belajar mengajar. Menurut Mulyasa (2005: 139-140) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Sikap mental, berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas kerja. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal, informal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kependidikan yang bersangkutan bertindak produktif.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Tenaga kependidikan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang memadai.
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat

akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.

- 5) Hubungan industrial, antara lain:
 - a) menciptakan ketenangan kerja dan motivasi kerja.
 - b) menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
 - c) meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan.
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas yang tinggi.
- 8) Jaminan sosial, jika jaminan sosial tenaga kependidikan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, yang mendorong pemanfaatan seluruh kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.

- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangatlah beragam. Faktor-faktor ini dapat menentukan berhasil atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja guru dapat dinilai baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain motivasi kerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pemahaman kurikulum, sedangkan faktor eksternal antara lain, iklim kerja, gaji, dan sarana prasarana.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan sesuatu yang penting dan perlu dilakukan karena dapat berfungsi untuk menilai kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja yang telah dilakukannya (Wilson, 2012: 231).

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru untuk melaksanakan tugas-

tugasnya dalam periode tertentu (Barnawi & Arifin, 2014: 25). Jadi penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai proses membandingkan kinerja yang memang benar ada dengan kinerja yang dikehendaki.

Menurut Mulyasa (2013: 88), penilaian kinerja guru adalah upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat khususnya peserta didik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah upaya untuk menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal ini tugas guru yaitu mengajar peserta didik. Seberapa besar peran guru dalam membawa peserta didik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti hasil belajar yang baik atau prestasi lain dalam bentuk kejuaraan yang merupakan hasil bimbingan guru tersebut.

d. Indikator Kinerja Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Dalam hal ini keterangan tentang kinerja guru. Dalam pengertian yang bersifat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Dalam pengertian praktis terdapat indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi yang mencakup lima unsur, antara lain:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- 3) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- 5) Kemampuan bekerjasama (Nawawi, 2006: 67).

Menurut Rachmawati & Daryanto (2013: 19), terdapat 6 indikator kinerja guru, antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.
- 3) Penguasaan metode strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Untuk menilai atau mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugas kita dapat menggunakan instrumen khusus yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan tersebar dalam indikator.

Tabel 1. Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1.	Pedagogik	7	45
2.	Kepribadian	3	18
3.	Sosial	2	6
4.	Profesional	2	9
	Total	14	78

Sumber: Barnawi & Arifin (2014: 28)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator penilaian kinerja guru mencakup pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran yang terdiri dari 4 ranah kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Menurut Supardi (2013: 73) kinerja guru dapat ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja seperti, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi

yang akan diajarkan kepada peserta didik, penguasaan metode strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru. Menurut Imron (1995: 183), disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Guna meningkatkan disiplin kerja, para guru dinilai oleh atasannya setiap tahun, di mana unsur-unsur yang dinilai tersebut meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Menurut Rachmawati & Daryanto (2013: 38), disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam bahasa Inggris, *discipline* memiliki arti penganut, pengikut, atau murid. Sementara dalam bahasa latin, *diciplina* berarti latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin tersebut terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing (Barnawi & Arifin, 2014: 110).

Disiplin kerja lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaannya (Ardana, Mujiati & Utama, 2012: 134). Disiplin timbul berdasarkan kesadaran diri sendiri. Peraturan biasanya dibuat untuk menciptakan keteraturan dalam setiap instansi, dalam hal ini adalah sekolah sebagai tempat guru bekerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin besar peluang guru dalam mencapai tujuan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fauziah & Partono (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34%.

Berdasarkan uraian di atas, disiplin kerja adalah segala sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang melalui perbuatan dalam mematuhi

setiap peraturan-peraturan yang telah dibuat dalam suatu instansi demi terciptanya sebuah keteraturan, keselarasan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Davis & Newstrom (1985: 87) disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi, sebab disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Tindakan tersebut dapat bersifat preventif dan dapat bersifat korektif.

- 1) Disiplin preventif (*preventif discipline*) adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong pegawai untuk memiliki disiplin diri.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan pada masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.

Berdasarkan sifat, disiplin menurut Oteng Sutrisno dalam Barnawi & Arifin (2014: 113) dapat dibagi menjadi 2, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif.

1) Disiplin positif

Suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Disiplin positif memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan mengandung konsekuensi, yakni kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab.

2) Disiplin negatif

Suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman.

Dari sisi pengendalinya, menurut Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi & Arifin (2014: 113), mengemukakan dua macam disiplin kerja, antara lain:

1) Disiplin diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikendalikan oleh diri sendiri.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri, masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Untuk melihat kedisiplinan seseorang, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk menunjukkan bukti

bahwa seseorang benar-benar disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa acuan yang dapat dijadikan indikator disiplin kerja antara lain:

- 1) Tepat waktu.
- 2) Taat asas atas janji.
- 3) Mengikuti prosedur standar.
- 4) Bekerja atas dasar standar mutu.
- 5) Bekerja sesuai standar hasil.
- 6) Tepat sasaran.
- 7) Tidak melanggar aturan.
- 8) Tidak melakukan sesuatu yang dilarang pada tempat-tempat tertentu (Danim, 2011: 138-139).

Terdapat indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang dalam organisasi menurut Rachmawati & Daryanto (2013: 194) antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Lateiner (1985: 72) umumnya disiplin yang sejati terdapat apabila, para pegawai:

- 1) Datang di kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.
- 2) Berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya.
- 3) Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati.

- 4) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan.
- 5) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja dapat meliputi tepat waktu, taat asas atas janji, mengikuti prosedur standar, bekerja atas dasar standar mutu, bekerja sesuai standar hasil, tepat sasaran, tidak melanggar aturan, tidak melakukan sesuatu yang dilarang pada tempat-tempat tertentu.

4. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri (Soyomukti, 2015: 21). Proses tersebut dapat berupa kegiatan pembelajaran yang mampu memberikan ilmu maupun pengalaman untuk mengembangkan kemampuan dalam diri.

Sejak lahir setiap orang telah dianugerahi potensi yang mampu menjadikan sumber kekuatan atau kelebihan pada dirinya. Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani dan jasmani (Ihsan, 2008: 7). Rohani meliputi pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani, sedangkan jasmani meliputi panca indera serta keterampilan-keterampilan.

Dalam arti luas pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan (Syah, 2013: 10).

Maksud dari pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan selalu dihubungkan dengan kualifikasi akademik, di mana kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan formal yang telah dicapai seseorang guru, baik pendidikan gelar (S1, S2, S3) maupun non gelar (D4 atau *Post Graduate* diploma), baik di dalam maupun di luar negeri (Suyatno, 2006: 111). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dilalui, maka akan mempengaruhi semakin tingginya kemampuan yang dimiliki guru. Dalam penelitian yang dilakukan Widiasmara (2014) didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Menurut Haryanti & Susialisasi (2010) dalam jurnal penelitiannya, menyebutkan pendidikan adalah kegiatan berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Sedangkan tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan mulai dari sekolah dasar, SLTP, SLTA, hingga Perguruan Tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan seseorang untuk menimba ilmu dalam pendidikan formal sejak pendidikan dasar, pendidikan

menengah, hingga perguruan tinggi. Dalam hal ini, pencapaian akhir dari tingkat pendidikan guru dapat berupa ijazah S1, S2, maupun S3.

b. Jenjang Pendidikan

Dalam kaitannya pada dunia pendidikan, kita mengenal istilah seperti jalur pendidikan dan jenjang pendidikan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut Hidayat & Machali (2010: 46-48), jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Jalur pendidikan terdiri dari jalur pendidikan formal, nonformal dan informal.

1) Jalur pendidikan formal, jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang, terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

a) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat. Setiap warga negara yang berusia tujuh sampai lima belas tahun wajib mengikuti kebutuhan dasar.

b) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

c) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Bentuk perguruan tinggi antara lain akademi, politeknik, sekolah tinggi, insitut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat juga menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi.

- 2) Jalur pendidikan non formal, jalur pendidikan ini diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup,

pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Untuk kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

- 3) Jalur pendidikan informal, jalur pendidikan yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan dalam bentuk belajar mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan non formal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, tingkatan pendidikan di Indonesia dapat dibedakan berdasarkan beberapa jenjang, antara lain pendidikan dasar yang meliputi SD/MI, SMP/MTs; Pendidikan Menengah meliputi SMA/MK, SMK/MAK dan Perguruan Tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, spesialis, doktor. Pada masa sekarang

untuk menjadi guru diharuskan telah memiliki ijazah Sarjana (S1). Indikator yang dapat dijadikan bahan pengukuran dalam variabel tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan terakhir dan kesesuaian program studi (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007).

5. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Pada dasarnya iklim kerja dapat disebut sebagai iklim organisasi, di mana organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Suharsaputra (2013: 80), organisasi adalah kerangka kerja yang diandalkan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Sehingga iklim kerja sekolah dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah. Iklim sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah. Iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Pentingnya manajer/pimpinan sekolah memperhatikan iklim yang ada dalam organisasi sekolah merupakan suatu gambaran bahwa mencapai tujuan organisasi sekolah juga akan banyak ditentukan oleh pencapaian tujuan organisasi sekolah sebagai pembentuk iklim sekolah, mendorong pada situasi kondusif bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya dengan produktif.

Secara konseptual, iklim sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos,

suasana batin setiap sekolah. Secara operasional, iklim sekolah dapat dilihat dari faktor kurikulum, sarana dan kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan pembelajaran di kelas (Daryanto, 2015: 9).

Iklim sekolah adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan sekolah yang dialami oleh peserta, mempengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif perilaku mereka di sekolah. (Daryanto & Farid 2013: 221). Lingkungan sekolah tempat guru bekerja yang mendukung akan membuat nyaman sehingga guru semangat dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,31%.

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai (Rachmawati & Daryanto, 2013: 43).

Iklim negatif akan menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualisme, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang

akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang ditimbulkan diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis, damai teduh, memberi rasa tentram, nyaman pada warga sekolah dan guru khususnya (Rachmawati & Daryanto, 2013: 43-44). Menurut Keith Davis (1981: 104) dalam Triatna (2015: 69) mendefinisikan bahwa

Iklim organisasi sebagai: “the human environment within organization’s employees do their work.” Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya.

Interaksi perilaku manusia di dalam organisasi diidentifikasi sebagai inti dari iklim organisasi atau dalam konteks kajian adalah iklim sekolah. Iklim sekolah merupakan suatu tone (suasana) yang dirasakan oleh pegawai suatu organisasi/ sekolah berdasarkan interaksi dirinya dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial (Triatna, 2015: 69)

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja di sekolah adalah kondisi yang dirasakan oleh personel sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik, sosial, maupun akademik yang dirasakan secara individual. Lingkungan fisik dapat berupa layak atau tidaknya kondisi bangunan sekolah untuk dipergunakan sedangkan lingkungan sosial dapat berupa

hubungan dengan rekan profesi maupun peserta didik dan akademik berupa hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran.

b. Indikator Iklim Kerja

Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu dengan lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan baik di antara kepala sekolah, guru, dan di antara guru dengan peserta didik (Creamers dan Scheerens dalam Supardi, 2014: 121). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator iklim kerja dapat berupa hubungan antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik.

Iklim sekolah berkaitan dengan bagaimana interaksi antara pimpinan/kepala sekolah dengan guru-guru. Interaksi tersebut akan membentuk suatu iklim sekolah tertentu dari yang mulai terbuka sampai dengan yang tertutup dalam suatu kontinum. Interaksi sosial dalam suatu sekolah dalam kenyataan tidak terbatas pada guru dan kepala sekolah, tapi juga terjadi antara guru dengan staf, guru dengan siswa, kepala sekolah dengan siswa, serta interaksi antara sekolah dengan masyarakat (Suharsaputra, 2013: 86). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator iklim kerja dapat berupa hubungan antara sesama rekan kerja, siswa dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator untuk mengukur iklim kerja di sekolah dapat berupa hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan antara guru dengan guru, hubungan antara guru dengan peserta didik dan sekolah dengan masyarakat.

B. Penelitian yang Relevan

1. Pujiyanti & Isroah (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti dan Isroah dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013, variasi naik atau turunnya nilai kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 79,5% dan selebihnya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga R_{hitung} 0,938, F_{hitung} 216,172, dan R^2 sebesar 0,880 yang berarti bahwa variasi naik atau turunnya nilai kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi

kerja dan disiplin kerja sebesar 88,0% dan selebihnya sebesar 12,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2. Widiasmara (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Widiasmara dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru dan karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. 2) Secara parsial variabel motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru dan karyawan. 3) Nilai F_{hitung} menunjukkan bahwa manajemen, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara serempak. Hal ini didukung dengan nilai F_{hitung} sebesar $79,642 > F_{tabel}$ sebesar $2,509$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, kesimpulannya H_0 ditolak dan menerima H_a alternatif. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel tingkat pendidikan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subyek dan lokasi penelitian.

3. Siregar & Thomas (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34%, terdapat pengaruh secara parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,31% dan terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan iklim kerja guru sebesar 48,3%. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan iklim kerja serta subyek penelitian. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

4. Haryanti & Susialisasi (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti & Susialisasi dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP se-Kabupaten Kabupaten Karanganyar dengan Gender Sebagai Variabel Moderator”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel dummy gender tidak memodernisasi tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah, hal ini dibuktikan oleh besarnya nilai F yaitu 91,409 dengan sig 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Uji R^2

didapatkan hasil sebesar 0,903 atau 90,3% tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah, sedangkan 9,7% diukur oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel tingkat pendidikan. Perbedaan terletak pada subyek dan lokasi penelitian.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menggambarkan ketaatan seseorang akan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mampu mendorong kinerja setiap orang untuk menjadi lebih produktif. Guru sebagai seorang pendidik yang menjadi panutan bagi masyarakat sangat perlu mengedepankan disiplin kerja agar dipercaya oleh masyarakat maupun peserta didik dan orang-orang di dalam lingkungan sekolah. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka semakin baik kinerjanya jika dibandingkan dengan guru yang kurang mengedepankan disiplin kerja.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal sejak pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), hingga perguruan tinggi. Pada masa sekarang, untuk menjadi seorang guru minimal harus memiliki ijazah S1. Seseorang yang telah memperoleh gelar sarjana dianggap lebih mampu untuk mengajar disamping ada ketentuan

lain yang harus dipenuhi. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang telah dilalui maka akan semakin besar kemampuan guru untuk melaksanakan tugas.

3. Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan yang ditunjukkan sekolah mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut berkualitas. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari suksesnya pengelolaan iklim kerja dan usaha untuk tetap mempertahankannya. Iklim kerja yang positif akan memberikan rasa nyaman dan tentram, di dalamnya terdapat hubungan yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, pegawai maupun peserta didik. Semakin baik suasana yang ditimbulkan oleh iklim kerja, maka akan semakin besar kemauan guru untuk tetap berada di dalam sekolah dan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

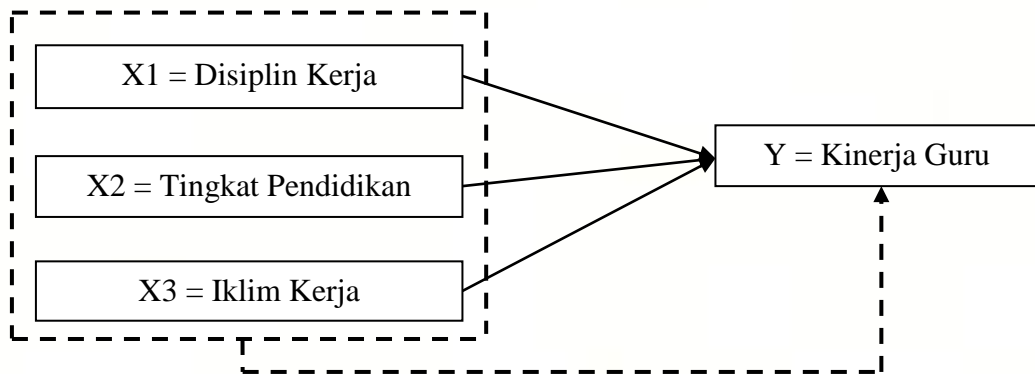
Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menggambarkan ketaatan seseorang akan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mampu mendorong kinerja setiap orang untuk menjadi lebih produktif. Semakin disiplin seorang guru maka prestasi atas kinerjanya jauh lebih mudah untuk diraih dibandingkan guru yang kurang mengedepankan disiplin kerja, untuk itu dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal sejak pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), hingga perguruan tinggi. Pada masa sekarang, untuk menjadi seorang guru minimal harus memiliki ijazah S1. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang telah dilalui maka akan semakin besar kemampuan guru untuk melaksanakan tugas.

Keberhasilan yang ditunjukkan sekolah mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut berkualitas. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari suksesnya pengelolaan iklim kerja dan usaha untuk tetap mempertahankannya. Semakin baik suasana yang ditimbulkan oleh iklim kerja, maka akan semakin besar kemauan guru untuk tetap berada di dalam sekolah dan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

D. Paradigma Penelitian

Untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dikemukakan suatu model paradigma penelitian. Berikut ini model paradigma mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.



Gambar 3. Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————> : Pengaruh X1, X2, X3 secara parsial terhadap Y

- - - - -> : Pengaruh X1, X2, X3 secara bersama-sama terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka yang sudah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H2 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H3 : Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H4 : Disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*, dengan metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 8), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Sleman, tepatnya di SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Sasaran dalam penelitian ini adalah guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2017.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja.
2. Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja guru ekonomi.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. Semakin baik kinerja seorang guru maka semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang guru pada penelitian ini antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- c. Penguasaan metode strategi mengajar
- d. Kemampuan mengelola kelas
- e. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang dapat menggambarkan ketaatan seseorang dalam mentaati peraturan yang berlaku, selain itu disiplin kerja dapat memberikan pengaruh pada hasil pekerjaan setiap orang. Guru sebagai seorang pendidik sering dihadapkan dengan faktor yang menyebabkan terlalaikannya suatu ketatan terhadap peraturan yang ada dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai disiplin kerja pada penelitian ini antara lain:

- a. Tepat waktu
- b. Mengikuti prosedur standar
- c. Bekerja sesuai standar hasil
- d. Tidak melanggar aturan

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh guru. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh, maka akan semakin besar kemampuan yang dimiliki guru sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya. Indikator penilaian tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan terakhir.

4. Iklim kerja

Iklim kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung dan dapat mempengaruhi tingkah laku guru. Jika iklim kerja di sekolah baik, diharapkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan tinggi, namun sebaliknya jika iklim kerja rendah maka akan berpengaruh pada kinerjanya yang rendah. Indikator penilaian iklim kerja dalam penelitian ini antara lain:

- a. Hubungan antara guru dengan kepala sekolah
- b. Hubungan antara sesama guru
- c. Hubungan antara guru dengan siswa

E. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang berjumlah 23 orang guru. Berikut data guru ekonomi yang disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Data Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 1 Cangkringan	2
2.	SMA Negeri 1 Depok	1
3.	SMA Negeri 1 Gamping	1
4.	SMA Negeri 1 Godean	2
5.	SMA Negeri 1 Minggir	1
6.	SMA Negeri 1 Mlati	2
7.	SMA Negeri 1 Ngaglik	2
8.	SMA Negeri 2 Ngaglik	2
9.	SMA Negeri 1 Ngemplak	1
10.	SMA Negeri 1 Pakem	1
11.	SMA Negeri 1 Prambanan	1
12.	SMA Negeri 1 Sayegan	2
13.	SMA Negeri 2 Sleman	1
14.	SMA Negeri 1 Tempel	2
15.	SMA Negeri 1 Turi	2
Jumlah		23

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang diolah

Penelitian ini merupakan penelitian populasi di mana seluruh responden yang ada digunakan sebagai subyek penelitian sehingga tidak memerlukan pengambilan sampel dari jumlah populasi yang ada. Hal ini dilakukan agar didapatkan ciri-ciri atau karakteristik populasi secara akurat dan komperhensif, selain itu meskipun jangkauan wilayah terbilang luas namun jumlah populasi tidak terlalu besar sehingga masih memungkinkan untuk diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk menghimpun data jumlah guru ekonomi di Kabupaten Sleman, Uji Kompetensi Guru dan rekap data penilaian kinerja guru di Kabupaten Sleman.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kinerja guru, disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja.

G. Instrumen Penelitian

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang disebutkan di atas, maka peneliti menggunakan instrumen berupa angket. Skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015: 93) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan penelitian, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3. Alternatif Jawaban dan Skor Instrumen

No.	Jawaban	Skor	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti mengacu pada variabel-variabel penelitian yang dijabarkan dalam bentuk indikator. Kuesioner ini berisi kisi-kisi yang dijabarkan dalam tabel 4.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Kinerja Guru	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.	1, 2*, 3	3
		Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.	4, 5, 6*	3
		Penguasaan metode strategi mengajar.	7, 8*, 9	3
		Kemampuan mengelola kelas.	10, 11, 12*	3
		Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.	13*, 14, 15	3
2.	Disiplin kerja	Tepat waktu.	1*, 2, 3	3
		Mengikuti prosedur standar.	4, 5*, 6	3
		Bekerja sesuai dengan standar hasil.	7, 8*, 9	3
		Tidak melanggar aturan.	10, 11*, 12*	3
3.	Iklim kerja	Hubungan antara guru dengan kepala sekolah.	1, 2*, 3	3
		Hubungan antara sesama guru.	4, 5, 6*	3
		Hubungan antara guru dengan siswa.	7*, 8, 9	3
Jumlah butir soal				36

*) Butir pernyataan negatif

H. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen dilakukan pada guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman sebanyak 23 guru.

1. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner” (Sunyoto, 2011: 72). Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan rumus analisis faktor. Kriteria uji validitas butir soal yaitu dengan melihat KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Nilai KMO harus melebihi 0,7 atau paling tidak 0,5 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test* harus di bawah 0,05 (Muhson, 2015: 63).

a. Uji Validitas Kineja Guru

Pengujian validitas dengan analisis faktor dilakukan dalam beberapa tahap sampai ditemukan semua item persyaratan dalam kondisi valid atau memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi *Bartlett's Test* kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian pertama nilai KMO tidak dapat muncul karena ada korelasi yang sama dengan satu antara butir 4 dan 5, sehingga harus menghapus salah satunya yaitu butir 5, kemudian dilakukan pengujian kembali dan diperoleh nilai KMO= 0,456 dengan signifikansi *Bartlett's Test*= 0,000, karena

nilai KMO di bawah 0,5 maka dapat dikatakan tidak valid atau tidak memadai untuk dilakukan analisis faktor lebih lanjut, sehingga diharuskan membuang butir 1, 8, 10 dan 12 karena memiliki nilai *Anti-Image Correlation* di bawah 0,5. Selanjutnya dilakukan pengujian kembali dan menghasilkan nilai KMO= 0,750 dengan signifikansi *Bartlett's Test*= 0,000 maka dapat dikatakan valid atau sudah memadai untuk dilakukan analisis faktor lebih lanjut.

Sebagai persyaratan salah satunya adalah nilai *Communalities*, di mana semua butir pada instrumen dapat dikatakan baik karena memiliki nilai *Communalities* di atas 0,4 dan berada pada kisaran 0,447 sampai 0,802. Berdasarkan nilai *Rotated Component Matrix* tampak jelas bahwa butir 9, 11, 13, 14, 15 memiliki *loading factor* yang dominan di faktor 1 sehingga dapat dikatakan butir tersebut memang mengukur faktor 1. Begitu juga untuk butir 6, 3, 7, 4, 2 di mana memiliki *loading factor* yang dominan di faktor 2, sehingga dapat dikatakan butir tersebut mengukur faktor 2. Persyaratan selanjutnya yaitu *Total Variance Explained*, sebelumnya terdapat 5 faktor yang menjadi indikator kinerja guru pada penelitian ini, namun karena total *Intial Eigenvalues* yang berada di atas 1 hanya 2 faktor, maka faktor tersebut harus disempitkan dari 5 menjadi 2 faktor, di mana kedua faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 60,188%.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pengujian validitas dengan analisis faktor dilakukan dalam beberapa tahap sampai ditemukan semua item persyaratan dalam kondisi valid atau memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi *Bartlett's Test* kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai KMO= 0,610 dengan signifikansi *Bartlett's Test*= 0,000 maka dapat dikatakan valid atau sudah memadai untuk dilakukan analisis faktor lebih lanjut.

Sebagai persyaratan salah satunya adalah nilai *Communalities*, di mana semua butir dapat dikatakan baik karena memiliki nilai *Communalities* di atas 0,4 dengan kisaran 0,528 sampai 0,886. Berdasarkan nilai *Rotated Component Matrix* tampak jelas bahwa butir 8, 2, 3, 12 memiliki *loading factor* yang dominan di faktor 1 sehingga dapat dikatakan butir tersebut memang mengukur faktor 1. Begitu juga untuk butir 6, 5, 4, 10 di mana memiliki *loading factor* yang dominan di faktor 2, dan butir 11, 1, 7 memiliki *loading factor* dominan di faktor 3. Persyaratan selanjutnya yaitu *Total Variance Explained*, terdapat 4 faktor yang menjadi indikator kinerja guru pada penelitian ini, di mana ke empat faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 77,196%.

c. Uji Validitas Iklim Kerja

Pengujian validitas dengan analisis faktor dilakukan dalam beberapa tahap sampai ditemukan semua item persyaratan dalam

kondisi valid atau memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi *Bartlett's Test* kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai KMO = 0,786 dengan signifikansi *Bartlett's Test* = 0,000 maka dapat dikatakan valid atau sudah memadai untuk dilakukan analisis faktor lebih lanjut.

Sebagai persyaratan salah satunya adalah nilai *Communalities*, di mana semua butir dapat dikatakan baik karena memiliki nilai *Communalities* di atas 0,4 dengan kisaran 0,419 sampai 0,806. Berdasarkan nilai *Rotated Component Matrix* tampak jelas bahwa butir 5, 7, 3, 4, 1, 2 memiliki *loading factor* yang dominan di faktor 1 sehingga dapat dikatakan butir tersebut memang mengukur faktor 1. Begitu juga untuk butir 9, 6, 8 di mana memiliki *loading factor* yang dominan di faktor 2, sehingga dapat dikatakan butir tersebut mengukur faktor 2. Persyaratan selanjutnya yaitu *Total Variance Explained*, sebelumnya terdapat 3 faktor yang menjadi indikator kinerja guru pada penelitian ini, namun karena total *Initial Eigenvalues* yang berada di atas 1 hanya 2 faktor, maka faktor tersebut harus disempitkan dari 3 menjadi 2 faktor, di mana kedua faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 66,570%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sunyoto, 2011: 67). Butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal uraian (Arikunto, 2013: 239). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki taraf kepercayaan tinggi. Jika r hitung lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan model *Alpha Cronbach*, ditemukan bahwa koefisien *Alpha* untuk variabel kinerja guru sebesar 0,841, variabel disiplin kerja 0,825 dan variabel iklim kerja 0,859 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian ini reliabel.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui sampel atau populasi yang diteliti (Sugiyono, 2014: 29). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui Modus, Median, Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Selain itu disusun pula tabel distribusi frekuensi serta tabel kecenderungan masing-masing variabel.

a. Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi

Untuk mengetahui modus, median, mean dan standar deviasi menggunakan bantuan program komputer.

b. Tabel distribusi frekuensi

Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi (Sugiyono, 2014: 32)

- 1) Menghitung Jumlah Kelas Interval
- 2) Menentukan Rentang Data
- 3) Menentukan Panjang Kelas

c. Tabel Kecenderungan Variabel

Tabel kecenderungan variabel ini dilakukan untuk mengkategorikan skor yang diperoleh dari masing-masing variabel dengan menggunakan mean dan standar deviasi. Penentuan kebutuhan variabel berdasarkan pengkelompokan atas ranking, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5. Pengkategorian Jawaban Responden

No.	Interval	Kategori
1.	$X \geq (M + 1,5 SD)$	Sangat Tinggi
2.	$(M + 0,5 SD) < X \leq (M + 1,5 SD)$	Tinggi
3.	$(M - 0,5 SD) < X \leq (M + 1,5 SD)$	Sedang
4.	$(M - 1,5 SD) < X \leq (M - 0,5 SD)$	Rendah
5.	$X \leq (M - 1,5 SD)$	Sangat Rendah

Sumber: Sudijono (2012: 329)

d. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel

Pie chart dibuat berdasarkan data kecenderungan masing-masing variabel yang telah disajikan dalam tabel kecenderungan masing-masing variabel penelitian (Sugiyono, 2014: 43).

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan analisis regresi ganda, terlebih dahulu digunakan pengujian asumsi klasik supaya kesimpulan yang didapat tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. Untuk mengetahui persyaratan tersebut diperlukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan homoskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *kolmogrov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, dapat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka dikatakan distribusi data adalah normal, begitupun sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Muhson, 2015: 33-35).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan analisis statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear (garis lurus) atau tidak. Asumsi linearitas adalah nilai-nilai dari prediktor tidak tersebar terlalu jauh dari rata-rata, sehingga akan membentuk garis lurus yang linear. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model linear digunakan sudah benar atau belum benar. Pengolahan data dalam penelitian ini

memperhatikan uji F pada tabel ANOVA. Jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, namun apabila nilainya lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear (Muhson, 2015: 38).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antar variabel bebas (X). Penentuan kriteria uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas (Muhson, 2015: 41).

d. Uji Homosedastisitas

Uji homosedastisitas merupakan alat analisis statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui homogenitas varians error untuk setiap nilai variabel bebasnya. Pada tabel ANOVA, apabila pengujian F signifikan ($\text{sig F} < 0,05$) maka menunjukkan terjadinya heterosedastisitas, sedangkan jika sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka tidak terjadi heterosedastisitas dan dapat dikatakan persyaratan analisis regresi terpenuhi (Muhson, 2015: 48).

3. Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ke-1, ke-2, ke-3, ke-4 yaitu pengaruh disiplin kerja, tingkat

pendidikan dan iklim kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.

a. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014: 275). Asumsinya regresi ganda digunakan apabila jumlah koefisien variabel bebasnya minimal dua. Tujuan dari analisis regresi linier ganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang berjumlah lebih dari satu terhadap satu variabel terikat. Berikut langkah-langkah yang perlu dilakukan:

1) Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan seberapa besar varians yang terjadi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted* R^2) yang mempunyai rentang nilai 0 sampai dengan 1. Apabila nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati satu, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai sig F < 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai F > 0,05 maka hipotesis ditolak (Muhson, 2005: 54).

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat bilamana nilai prediktor diketahui. Uji t ini akan menggambarkan seberapa signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Jika nilai sig t < 0,05 maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika nilai sig t > 0,05 maka hipotesis ditolak (Muhson, 2005: 55).

4) Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan relatif digunakan untuk mencari perbandingan relatifitas yang diberikan suatu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti.

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara efektif setiap prediktor terhadap kriterium dengan tetap memperhitungkan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi, Waktu dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Kabupaten Sleman adalah salah satu kabupaten di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang letaknya di bagian utara DIY. Di bagian utara dan timur, kabupaten ini berbatasan dengan provinsi Jawa Tengah, sedangkan untuk Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, dan Kabupaten Gunung Kidul ada di bagian selatan, serta Kabupaten Kulon Progo ada di bagian barat. Pusat pemerintahan di daerah Sleman berada di jalur utama antara Yogyakarta-Semarang. Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Maret 2017.

Subyek penelitian ini adalah guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang pada awalnya berjumlah 33 guru. Jumlah tersebut diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Sleman, namun setelah terjun langsung di lapangan terdapat dua sekolah menolak untuk diteliti dan adapula guru yang telah pensiun sehingga sisanya menjadi 23 guru. Responden tersebut terdiri dari 10 responden laki-laki (43,48%) dan 13 responden perempuan (56,52%).

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Iklim Kerja (X_3), serta variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini

akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi, modus, median, mean dan standar deviasi secara rinci sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh berdasarkan tanggapan responden melalui angket dengan jumlah responden 23 guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, diperoleh skor tertinggi sebesar 50, skor terendah sebesar 36, modus 48, median 44, mean 43,52 dan standar deviasi sebesar 4,044.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

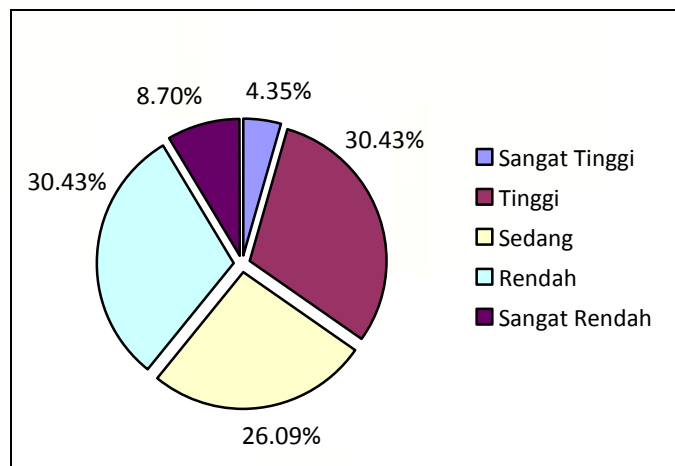
No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi
1.	36-39	4
2.	40-43	6
3.	44-47	7
4.	48-51	6
5.	52-55	0
	Jumlah	23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kinerja guru terletak pada kelas interval 44-47 yaitu sebanyak 7 orang, dengan kecenderungan variabel kinerja guru seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru

No.	Interval Skor	F	Persentase	Kategori
1.	$\geq 49,59$	1	4,35%	Sangat tinggi
2.	45,54 - 49,59	7	30,43%	Tinggi
3.	41,50 - 45,54	6	26,09%	Sedang
4.	37,46 - 41,50	7	30,43%	Rendah
5.	$\leq 37,46$	2	8,70%	Sangat Rendah
	Jumlah	23	100%	

Kecenderungan kinerja guru dapat disajikan dalam diagram lingkaran (*pie chart*) sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kinerja Guru

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, 1 guru (4,35%) termasuk dalam kategori kinerja sangat tinggi, 7 guru (30,43%) termasuk dalam kategori tinggi, 6 guru (26,09%) termasuk dalam kategori sedang, 7 guru (30,43%) termasuk dalam kategori rendah dan 2 guru (8,70%) termasuk dalam kategori sangat rendah. Secara keseluruhan kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017 berada dalam kategori sedang.

2. Disiplin Kerja

Data variabel disiplin kerja diperoleh berdasarkan tanggapan responden melalui angket dengan jumlah responden 23 guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. Berdasarkan data penelitian yang diolah skor tertinggi sebesar 60, skor terendah sebesar 43, modus 47, median 49, mean 50,83 dan standar deviasi sebesar 5,24.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

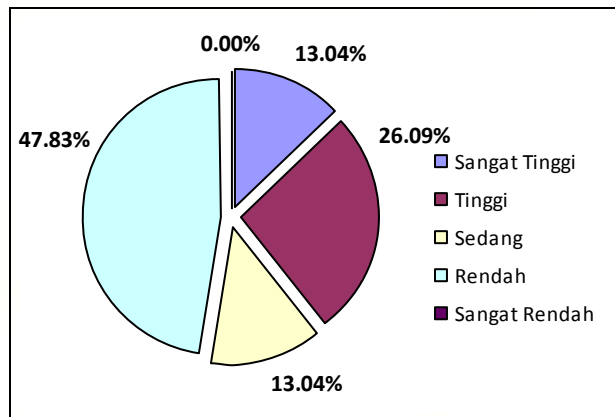
No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi
1.	43-46	4
2.	47-50	9
3.	51-54	4
4.	55-58	3
5.	59-62	3
	Jumlah	23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel disiplin kerja terletak pada kelas interval 47-50 yaitu sebanyak 9 orang, dengan kecenderungan variabel disiplin kerja seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Kategori Kecenderungan Disiplin Kerja

No.	Interval Skor	F	Persentase	Kategori
1.	$\geq 58,68$	3	13,04%	Sangat tinggi
2.	53,44 – 58,68	6	26,09%	Tinggi
3.	48,21 – 53,44	3	13,04%	Sedang
4.	42,98 – 48,21	11	47,83%	Rendah
5.	$\leq 42,98$	0	0%	Sangat Rendah
	Jumlah	23	100%	

Kecenderungan disiplin kerja dapat digambarkan dalam *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Lingkaran Kecenderungan Disiplin Kerja

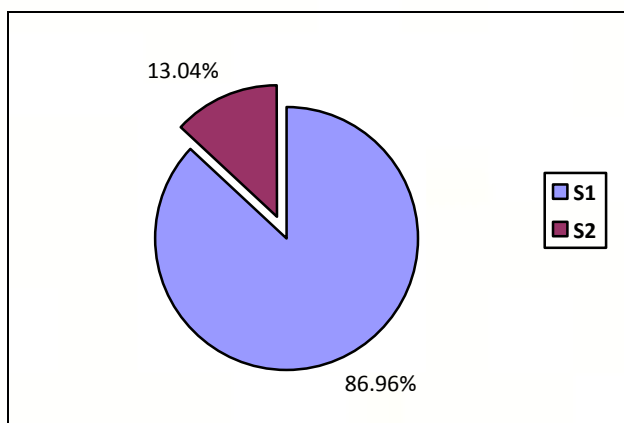
Berdasarkan diagram lingkaran di atas, 3 guru (13,04%) termasuk dalam kategori disiplin kerja sangat tinggi, 6 guru (26,09%) termasuk dalam kategori tinggi, 3 guru (13,04%) termasuk dalam kategori sedang, 11 guru (47,83%) termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017 dalam kategori rendah.

3. Tingkat Pendidikan

Data variabel tingkat pendidikan diperoleh berdasarkan tanggapan responden melalui angket dengan jumlah responden 23 guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	F	Persentase
1.	S1	20	86,96%
2.	S2	3	13,04%
	Jumlah	23	100%



Gambar 6. Diagram Lingkaran Distribusi Tingkat Pendidikan

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, 20 guru (86,96%) memiliki pendidikan terakhir S1 dan 3 guru (13,04%) memiliki pendidikan terakhir S2. Secara keseluruhan tingkat pendidikan terakhir guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017 adalah S1.

4. Iklim Kerja

Data variabel iklim kerja diperoleh berdasarkan tanggapan responden melalui angket dengan jumlah responden 23 guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017. Berdasarkan data penelitian yang diolah skor tertinggi sebesar 45, skor terendah sebesar 32, modus 36, median 38, mean 38,87 dan standar deviasi sebesar 3,672.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Iklim Kerja Guru

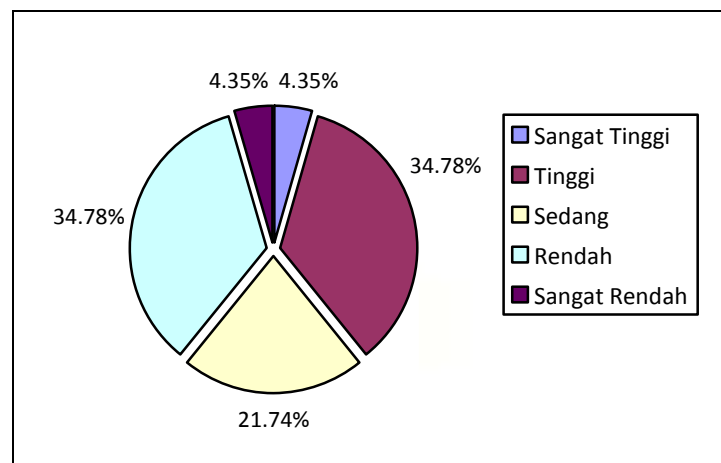
No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi
1.	32-34	3
2.	35-37	6
3.	38-40	5
4.	41-43	6
5.	44-46	3
	Jumlah	23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel iklim kerja terletak pada kelas interval 35-37 dan 41-43 sebanyak 6 orang, dengan kecenderungan variabel iklim kerja seperti pada tabel berikut:

Tabel 12. Kategori Kecenderungan Iklim Kerja

No.	Interval Skor	F	Persentase	Kategori
1.	$\geq 44,38$	1	4,35%	Sangat tinggi
2.	40,70 – 44,38	8	34,78%	Tinggi
3.	37,03 – 40,70	5	21,74%	Sedang
4.	33,36 – 37,03	8	34,78%	Rendah
5.	$\leq 33,36$	1	4,35%	Sangat Rendah
	Total	23	100%	

Kecenderungan Iklim Kerja dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



Gambar 7. Diagram Lingkaran Kecenderungan Iklim Kerja

Berdasarkan diagram lingkaran di atas terlihat bahwa 1 guru (4,35%) termasuk dalam kategori iklim kerja sangat tinggi, 8 guru (34,78%) termasuk dalam kategori tinggi, 5 guru (21,74%) termasuk dalam kategori sedang, 8 guru (34,78%) termasuk dalam kategori rendah

dan 1 guru (4,35%) termasuk dalam kategori sangat rendah. Secara keseluruhan iklim kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017 berada dalam kategori sedang.

C. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homosedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan rumus *Kolmogrov Sminorv*. Jika nilai kurang dari taraf signifikansi 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 13. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai <i>Asymp. Sig</i>	Hasil Pengujian
1.	Disiplin Kerja	0,421	Normal
2.	Iklim Kerja	0,608	Normal
3.	Kinerja Guru	0,853	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,421 atau $> 0,05$ sehingga populasi data tersebut berdistribusi normal. Pada variabel iklim kerja menunjukkan nilai *Asymp. Sig* 0,608 atau $> 0,05$ sehingga populasi data tersebut berdistribusi normal. Pada variabel kinerja

guru menunjukkan 0,853 atau $> 0,05$ sehingga populasi data tersebut juga berdistribusi normal. Oleh karena itu, persyaratan analisis regresi ganda terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Variabel		F	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
Disiplin Kerja	Kinerja Guru	1,400	0,338	Linear
Iklim Kerja	Kinerja Guru	2,586	0,065	Linear

Berdasarkan output pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Sig menunjukkan $0,338 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang linear dengan kinerja guru. Selanjutnya didapatkan nilai sig $0,065 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang linear dengan kinerja guru. Oleh karena itu, persyaratan analisis regresi ganda terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Hubungan antar variabel bebas

terhadap variabel terikat akan terganggu jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya.

Tabel 15. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,482	2,075	Tidak Terjadi
Iklim Kerja	0,482	2,075	Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, dihasilkan nilai VIF untuk kedua variabel sebesar 2,075 atau $VIF < 4$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi ganda.

4. Uji Homosedastisitas

Uji homosedastisitas digunakan untuk mengetahui homogenitas varians error untuk setiap kali nilai variabel bebasnya. Pengujian homosedastisitas ini diuji menggunakan uji *Park*. Hasil dari uji homosedastisitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 16. Ringkasan Hasil Uji Homoedastisitas

No.	Variabel	Sig F	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan & Iklim Kerja	0,110	Tidak Terjadi Heterosedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada kolom Sig F menunjukkan angka $> 0,05$ sehingga menunjukkan terjadinya homosedastisitas atau tidak terjadi heterosedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel bebas. Rangkaian hasil regresi ganda yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T	Sig.
Disiplin Kerja	0,452	2,735	0,013
Tingkat Pendidikan	1,781	1,016	0,323
Iklm Kerja	0,244	1,036	0,313
Konstanta	10,801		
R ²	0,581		
F _{hitung}	8,766		
Sig.	0,001		

Besarnya harga koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,452, tingkat pendidikan (X_2) 1,781, dan iklim kerja (X_3) sebesar 0,244 dan bilangan konstanta sebesar 10,801. Berdasarkan angka-angka tersebut, maka dapat disusun persamaan tiga prediktor sebagai berikut:

$$Y = 10,801 + 0,452X_1 + 1,781X_2 + 0,244X_3$$

1. Mencari Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas (disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja) secara bersama-sama menerangkan variansi variabel terikat (kinerja guru ekonomi).

Hasil pengujian regresi linier ganda menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 atau sebesar 58,1%. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa 58,1% kinerja guru ekonomi dipengaruhi oleh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja. Sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru ekonomi.

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi, pada taraf signifikansi 5% diperoleh F_{hitung} 8,766 dengan signifikansi F sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis ke empat “Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun ajaran 2016/2017” diterima. Hal ini mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun ajaran 2016/2017.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b1) 0,452. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017” diterima. Semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

- b. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b1) 1,781. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 1,016 dengan nilai signifikansi sebesar 0,323, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017” ditolak atau tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

c. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b3) 0,244. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 1,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,313, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017” ditolak atau tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

4. Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara rinci nilai SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Ringkasan Hasil Uji Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	SE	SR
Disiplin Kerja	44,214%	76,1%
Tingkat Pendidikan	1,104%	1,9%
Iklim Kerja	12,782%	22%
Jumlah	58,1%	100%

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 76,1%. Tingkat pendidikan 1,9%, iklim kerja sebesar 22%, sedangkan

sumbangan efektif untuk masing-masing variabel disiplin kerja 44,214%, tingkat pendidikan 1,104% dan iklim kerja 12,782%. Sumbangan efektif total sebesar 58,1% yang berarti variabel disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017 termasuk dalam kategori rendah dengan frekuensi 11 guru atau 47,82%. Dengan didasari indikator disiplin kerja, dapat diartikan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja rendah dalam melaksanakan tugasnya cenderung bekerja tidak sesuai dengan standar hasil seperti tidak mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,452. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Artinya

kinerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang karena disebabkan oleh salah satunya disiplin kerja yang berkecenderungan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujianti & Isroah (2013) di mana hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik pula. Dengan demikian dalam penelitian ini disiplin yang dimiliki oleh guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman dapat mendorong guru tersebut untuk mengatur dirinya dalam mencapai tujuan kerjanya yaitu kinerja yang maksimal melalui berbagai cara seperti kebiasaan datang tepat waktu, mengikuti prosedur standar dalam melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas (2015) di mana hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Davis & Newstrom (1985: 87) disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi, sebab disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Dalam teori tersebut

mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja, oleh karena itu guru akan mencapai kinerja yang maksimal apabila dapat mendisiplinkan diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017 maka semakin tinggi kinerjanya.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman sudah baik karena 20 orang adalah lulusan Sarjana (S1) sedangkan 3 orang sisanya lulusan Magister (S2). Dari data yang didapatkan maka diindikasikan bahwa guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman memiliki kemampuan di atas rata-rata karena sudah memenuhi standar kualifikasi guru.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 1,781. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,323 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat pendidikan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Artinya meskipun kinerja guru dalam penelitian

ini berada pada kategori sedang, hal tersebut tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manafe (2013) di mana hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dalam penelitian ini tingkat pendidikan pada guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tidak berpengaruh pada kinerja guru, hal ini dapat disebabkan karena untuk menjadi seorang guru kini wajib memiliki gelar sarjana (S1). Sarjana merupakan gelar yang sudah cukup baik dimasa sekarang ketimbang dahulu banyak guru yang berasal dari lulusan SMA maupun DIII, namun karena semua guru telah mendapatkan gelar sarjana dan perbandingan antara responden dengan gelar S1 dan S2 pada penelitian ini sangat timpang maka dapat berpengaruh pada hasil penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansih (2014) di mana hasil menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiasmara (2014) bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini disebabkan dalam penelitian Widiasmara (2014) tingkat pendidikan guru dan karyawan terdiri dari SLTP, SLTA DIII dan S1 sehingga terdapat perbedaan yang mencolok, sedangkan dalam

penelitian ini tingkat pendidikan guru terendah adalah SI dan tertinggi S2.

3. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun ajaran 2016/2017

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa iklim kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori sedang dengan frekuensi 5 guru atau 21,74%. Dengan didasari indikator iklim kerja, dapat diartikan bahwa guru yang memiliki iklim sedang dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki hubungan yang cukup baik dengan sesama guru, hal tersebut ditunjukkan dari keterbukaan satu sama lain dalam pemberian kritik dan saran. Selain itu hubungan yang terjalin baik dengan peserta didik yang terlihat dari perhatian antara guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran seperti peserta didik membantu mempersiapkan peralatan mengajar dan guru memberikan pemikirannya saat berdiskusi dengan peserta didik.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,244. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 1,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,313 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi iklim kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dikarenakan hubungan antara kepala sekolah,

guru, dan peserta didik kurang mendukung kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) di mana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dengan demikian dalam penelitian ini iklim kerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman tidak berpengaruh pada kinerja guru, hal ini dapat disebabkan karena untuk menciptakan suatu iklim kerja yang baik dan memberikan rasa nyaman tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan sosial namun dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan fisik seperti layaknya bangunan sekolah dan fasilitas yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shodiqin & Mindarti (2015) di mana hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan dalam penelitian Siregar & Thomas (2015) iklim kerja diukur melalui dimensi lingkungan fisik maupun lingkungan sosial, sedangkan dalam penelitian ini lebih menekankan pada lingkungan sosial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi (b1) sebesar 0,452, nilai t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
2. Tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi (b2) sebesar 1,781, nilai t_{hitung} sebesar 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,323 karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat pendidikan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
3. Tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi (b1) sebesar 0,244, nilai t_{hitung} sebesar 1,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,313 karena nilai

signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat iklim kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

4. Terdapat Pengaruh Tingkat Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,766 dengan signifikansi F sebesar 0,001 atau $F < 0,05$. Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 atau 58,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan efektif tersebut berarti Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja mempengaruhi 58,1 % Kinerja Guru Ekonomi sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat guru yang belum terampil dalam melakukan penilaian terhadap peserta didik, hendaknya guru mempelajari dan mengikuti cara melakukan penilaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.

2. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat guru yang belum bekerja sesuai dengan standar hasil, oleh karena itu guru perlu meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya meneliti disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja, sehingga dalam penelitian ini hanya dapat memberikan informasi sebesar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Sedangkan pengaruh faktor lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat dua sekolah menolak untuk dilakukan penelitian sehingga mengurangi jumlah responden dan dapat mempengaruhi hasil penelitian pada dua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan iklim kerja menjadi tidak berpengaruh, hal ini disebabkan karena variasi yang kurang beragam.
3. Keterbatasan populasi menyebabkan kurang mampunya responden untuk digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah besar, sehingga berpotensi tidak menangkap gambaran yang sebenarnya atas pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19, Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*. Diambil pada 19 Januari 2017, dari http://telkomuniversity.ac.id/images/uploads/PP_No._19_Tahun_2005.pdf
- Anonim. (2015). *Hasil UKG 2016*. Diambil pada 5 Desember 2016, dari <http://info-menarik.net/hasil-ukg-kemendikbud-tahun-2015/>
- Ardana, I. K, Mujiati, N. W. & Utama I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Vol 9 No. 2. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809/1501>
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, S. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto & Farid, M. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, K & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fakhrizal. (2016). *Iklim Kerja*. Diambil pada 10 Januari 2017, dari <http://www.jejakpendidikan.com/2016/10/iklim-kerja.html>
- Haryanti, S.S & Susialisasi, T. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri Se Kabupaten Karanganyar dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. Vol 18 No. 10. Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=90156&val=4283>

- Hasibuan, M. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2016). *Kualitas Guru Kita*. Diambil pada 10 Januari 2017, dari <http://www.pikiran-rakyat.com/opini/2016/05/04/kualitas-guru-kita-368286>
- Hidayat, A & Machali, I. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Educa.
- Ihsan, F. (2008). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. Diambil pada 12 Januari 2017, dari <http://kamusbahasaindonesia.org/>
- Komisi Penyiaran Indonesia. (2002). *Undang-Undang RI Nomor 14, Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*. Diambil pada 20 Desember 2016, dari <https://www.kpi.go.id/download/regulasi/UUD%201945.pdf>
- Lateiner, R. A. (1985). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Manafe, S. Z. (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi di Universitas PGRI NTT)*. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4116>
- Maulana, T. R. (2013). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* Vol. I. Diambil pada 17 Mei 2017, dari https://dl-web.dropbox.com/get/PENGARUH%20IKLIM%20KERJA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20DISIPLIN%20KERJA%20PEGAWAI.pdf?download_id=102113796706186267890897698585979478178594502488567211071115573071¬ify_domain=www.dropbox.com&subject_uid=671823125&dl=1&w=AAC0QkmEKSs0RCM9ZBDCr1VfcdbiWI-iJY7f0L5Ds_UFBA
- Mendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Diambil pada 10 Desember 2016, dari http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas_16_2007.pdf
- Muhson, A. (2005). *Diktat Mata Kuliah Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: FIS UNY.

- Muhson, A. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Rosda: Bandung.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurfuadi. (2012). *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Stain Press.
- Pujiyanti & Iroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Volume 2, No. 1. Diambil pada 12 Oktober 2016, dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>
- Rachmawati, T & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ristekdikti. (2016). *Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945*. Diambil pada 20 Desember 2016, dari <http://jdih.ristekdikti.go.id/?q=perundangan/konten/1834>
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Shodiqin & Mindarti C. S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru yang dimodernisasi oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). ISBN:978-979-3649-81-8. Diambil pada 16 Juni 2017 dari <http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/viewFile/3272/879>
- Siregar, F.N.K & Thomas, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*. Volume 4 No. 1. Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694>
- Sisdiknas. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Diambil pada 19 Januari 2017, dari <http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU20-2003-Sisdiknas.pdf>

- Soyomukti, N. (2015). *Teori-teori Pendidikan dari Tradisional, (Neo) Liberal, Maxis-Sosialis, Hingga Postmodern*. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Sudijono, A. (2012). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutarmi. (2016). *Sertifikasi Guru Tak Pengaruhi Hasil UKG*. Diambil pada 5 Desember 2016, dari <http://antarayogya.com/berita/339147/mendikbud-sertifikasi-guru-tidak-pengaruhi-hasil-ukg>
- Suyatno. (2008). *Panduan Sertifikasi guru*. Jakarta: Indeks.
- Syah, M. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Widiasmara, A. (2014). Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar. No 1, Tahun XXXV III/Januari 2014, Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=152930>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wulansih, H. (2014). *Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali*. Diambil pada 15 Juni 2017, dari http://eprints.ums.ac.id/28033/19/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

**INSTRUMEN
PENELITIAN**

KUESIONER PENELITIAN

A. Kata Pengantar

Assalmualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) dengan judul: **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017”** saya:

Nama : Alung Mutia Dayanti

NIM : 13804244004

Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi/Pendidikan Ekonomi

Universitas: Universitas Negeri Yogyakarta

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamuallaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Januari 2017
Peneliti,

(Alung Mutia Dayanti)
13804244004

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas responden pada halaman yang telah disediakan. Seluruh identitas responden akan peneliti rahasiakan.
2. Angket penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah, sehingga diharapkan para responden untuk mengisi jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai kenyataan yang sesungguhnya.
3. Angket ini berisi 36 daftar pertanyaan. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat dan tanyakan jika ada pertanyaan yang tidak dipahami.
4. Berilah tanda centang (√) untuk masing-masing pertanyaan pada kolom alternatif jawaban yang disediakan, dengan memperhatikan jawaban berikut.

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. Identitas Responden

Nama : (Laki-laki/Perempuan)*

NIP :

Nama Instansi :

Tingkat Pendidikan Terakhir : S1 S3

S2 Lain-lain

Deskripsi Pendidikan :

No.	Gelar	Perguruan Tinggi	Jurusan/Program Studi
1.	S1		
2.	S2		
3.	S3		

Nb. *: coret yang tidak perlu

D. Daftar Pertanyaan

1. Kinerja Guru

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sejak jauh hari sebelum mengajar.					
2.	Saya tidak pernah menyesuaikan bahan belajar yang akan digunakan dengan kurikulum yang berlaku di sekolah.					
3.	Saya memilih media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik.					
4.	Saya menyampaikan materi belajar yang mengacu pada tujuan pembelajaran.					
5.	Saya mengaitkan materi belajar dengan informasi di kehidupan nyata.					
6.	Saya tidak menyajikan materi belajar secara sistematis dari mudah ke sulit.					
7.	Saya menggunakan metode mengajar yang mengacu pada pengembangan kompetensi peserta didik.					
8.	Saya terkadang salah dalam menerapkan metode mengajar sehingga membuat melesetnya penggunaan alokasi waktu di dalam RPP.					
9.	Saya menerapkan minimal dua metode pembelajaran yang mendidik secara kreatif pada pembelajaran ekonomi.					
10.	Saya membiasakan peserta didik untuk merapikan posisi tempat duduk sebelum pembelajaran dimulai.					
11.	Saya dan peserta didik membuat kesepakatan peraturan belajar sebelum kegiatan pembelajaran.					
12.	Saya tidak paham dengan karakteristik peserta didik sehingga sering mengalami kesulitan dalam menangani kegaduhan di kelas.					
13.	Saya tidak memberikan <i>pre test</i> sebelum kegiatan pembelajaran.					
14.	Saya mengamati dan memberi penilaian terhadap proses belajar peserta didik					

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
	sembari mengajar.					
15.	Saya membuat rubrik untuk mengukur kemampuan peserta didik dengan menggunakan beragam teknik penilaian.					

2. Disiplin Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya kesulitan untuk menghindari kebiasaan datang terlambat ke sekolah.					
2.	Saya tidak pernah ditagih tanggungan pekerjaan karena selalu selesai tepat waktu.					
3.	Saya tidak keberatan apabila harus memasuki ruang kelas tepat saat bel berbunyi.					
4.	Saya membuat RPP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
5.	Saya tidak mau ambil pusing dengan cara kerja saya yang tidak mengikuti prosedur.					
6.	Saya bertindak sesuai dengan kode etik guru.					
7.	Nilai rapor ekonomi peserta didik yang saya ajar mayoritas berada di atas KKM.					
8.	Kualitas peserta didik yang diharapkan sekolah tidak dapat saya penuhi.					
9.	Saya sering mendapat pekerjaan tambahan yang berkaitan dengan data karena mampu menyelesaikannya dengan cepat dan menghasilkan kuantitas sesuai harapan.					
10.	Saya berangkat dan pulang sekolah sesuai dengan ketentuan.					
11.	Seringkali cara berpakaian saya yang kurang rapi menjadi bahan omongan di sekolah.					
12.	Saya memberi hukuman satu hari penuh pada peserta didik yang tidak mengerjakan tugas.					

3. Iklim Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bersama guru-guru lain seringkali dilibatkan oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan.					
2.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan arahan/bimbingan sehingga membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.					
3.	Saya selalu menghormati atasan meskipun terkadang pendapat kami tidak sejalan.					
4.	Kerjasama antara saya dan rekan kerja terjalin dengan baik.					
5.	Saya dan sesama rekan kerja saling menerima kritik dan saran sehingga di antara kami saling terbuka.					
6.	Saya terkadang meremehkan rekan kerja yang memiliki usia lebih muda.					
7.	Saya tidak menegur peserta didik dengan baik apabila berperilaku kurang pantas.					
8.	Saya dan peserta didik sering bertukar pikiran meskipun di luar jam pelajaran.					
9.	Saya seringkali dibantu peserta didik saat mempersiapkan peralatan mengajar.					

LAMPIRAN 2

**HASIL UJI VALIDITAS
DAN UJI RELIABILITAS**

Data Hasil Penelitian Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman

No. Resp.	Distribusi Skor Item Kinerja Guru															Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	
1.	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	2	5	5	5	67
2.	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	66
3.	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	72
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	60
8.	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	70
9.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
10.	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	66
11.	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	57
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
13.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
14.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	59
15.	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	4	5	4	64
16.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	69
17.	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	60
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	56
19.	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	62
20.	4	5	4	4	4	1	4	2	4	5	5	5	4	5	5	61
21.	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	57
22.	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	3	4	66
23.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60

Data Hasil Penelitian Disiplin Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman

No. Resp.	Distribusi Skor Item Disiplin Kerja												Total
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	
1.	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	56
2.	5	3	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	49
3.	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	52
4.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
6.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9.	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
10.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	52
11.	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	47
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
14.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53
15.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
16.	5	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	45
17.	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	47
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
19.	4	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	43
20.	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	48
21.	2	2	4	5	4	5	4	3	5	5	5	2	46
22.	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	50
23.	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

Data Hasil Penelitian Iklim Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman

No. Resp.	Distribusi Skor Item Iklim Kerja									Total
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	
1.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
2.	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
6.	5	5	5	5	5	4	5	4	2	40
7.	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
11.	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
14.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
15.	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41
16.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
17.	3	4	4	4	4	4	4	2	3	32
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
21.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
22.	4	5	4	4	4	5	5	4	3	38
23.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

1. Uji Validitas Kinerja Guru (Analisis Faktor 1)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.456
Approx. Chi-Square		167.672
Bartlett's Test of Sphericity	Df	91
	Sig.	.000

2. Uji Validitas Kinerja Guru (Analisis Faktor 2)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.750
Approx. Chi-Square		96.030
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
k2	1.000	.447
k3	1.000	.778
k4	1.000	.574
k6	1.000	.681
k7	1.000	.802
k9	1.000	.645
k11	1.000	.502
k13	1.000	.522
k14	1.000	.493
k15	1.000	.574

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.669	46.693	46.693	4.669	46.693	46.693	3.037	30.366	30.366
2	1.349	13.495	60.188	1.349	13.495	60.188	2.982	29.821	60.188
3	.918	9.184	69.371						
4	.904	9.040	78.411						
5	.674	6.742	85.153						
6	.563	5.627	90.780						
7	.354	3.544	94.325						
8	.219	2.185	96.510						
9	.199	1.994	98.504						
10	.150	1.496	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
k9	.740	.313
k13	.718	.084
k14	.700	.060
k15	.695	.303
k11	.648	.286
k6	-.147	.812
k3	.380	.796
k7	.424	.789
k4	.284	.703
k2	.395	.539

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with

Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3

iterations.

3. Uji Validitas Disiplin Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.610
Approx. Chi-Square		150.733
Bartlett's Test of Sphericity	Df	66
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
d1	1.000	.784
d2	1.000	.822
d3	1.000	.643
d4	1.000	.846
d5	1.000	.799
d6	1.000	.886
d7	1.000	.528
d8	1.000	.849
d9	1.000	.666
d10	1.000	.732
d11	1.000	.879
d12	1.000	.830

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.807	40.062	40.062	4.807	40.062	40.062	3.147	26.222	26.222
2	2.105	17.540	57.602	2.105	17.540	57.602	2.271	18.929	45.150
3	1.206	10.050	67.653	1.206	10.050	67.653	2.025	16.871	62.022
4	1.145	9.543	77.196	1.145	9.543	77.196	1.821	15.174	77.196
5	.853	7.110	84.306						
6	.538	4.482	88.788						
7	.499	4.157	92.944						
8	.335	2.790	95.735						
9	.261	2.172	97.907						
10	.104	.866	98.773						
11	.085	.705	99.478						
12	.063	.522	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
d8	.875	.040	.194	.210
d2	.854	.303	-.021	-.005
d3	.700	.274	.120	.253
d12	.697	.181	.426	-.362
d6	.148	.923	-.021	.113
d5	.210	.713	.418	-.267
d4	.433	.599	.110	.536
d10	.442	.546	-.100	.479
d11	-.008	.200	.892	.209
d1	.186	-.119	.698	-.498
d7	.420	.015	.547	.227
d9	.126	.013	.107	.799

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

4. Uji Validitas Iklim Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.786
	Approx. Chi-Square	100.555
Bartlett's Test of Sphericity	Df	36
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
i1	1.000	.605
i2	1.000	.419
i3	1.000	.654
i4	1.000	.677
i5	1.000	.755
i6	1.000	.629
i7	1.000	.794
i8	1.000	.653
i9	1.000	.806

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.744	52.707	52.707	4.744	52.707	52.707	4.023	44.700	44.700
2	1.248	13.863	66.570	1.248	13.863	66.570	1.968	21.869	66.570
3	.939	10.431	77.001						
4	.664	7.375	84.376						
5	.475	5.277	89.654						
6	.322	3.579	93.233						
7	.288	3.195	96.428						
8	.200	2.220	98.648						
9	.122	1.352	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
i5	.853	.167
i7	.814	.361
i3	.809	-.009
i4	.760	.315
i1	.755	.188
i2	.635	.127
i9	-.075	.894
i6	.386	.693
i8	.524	.615

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with

Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3

iterations.

1. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	15

2. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

3. Uji Reliabilitas Iklim Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	9

LAMPIRAN 3

**KUESIONER
PENELITIAN**

KUESIONER PENELITIAN

A. Kata Pengantar

Assalmualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) dengan judul: **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017”** saya:

Nama : Alung Mutia Dayanti

NIM : 13804244004

Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi/Pendidikan Ekonomi

Universitas: Universitas Negeri Yogyakarta

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamuallaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Januari 2017
Peneliti,

(Alung Mutia Dayanti)
13804244004

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas responden pada halaman yang telah disediakan. Seluruh identitas responden akan peneliti rahasiakan.
2. Angket penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah, sehingga diharapkan para responden untuk mengisi jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai kenyataan yang sesungguhnya.
3. Angket ini berisi 31 daftar pertanyaan. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat dan tanyakan jika ada pertanyaan yang tidak dipahami.
4. Berilah tanda centang (√) untuk masing-masing pertanyaan pada kolom alternatif jawaban yang disediakan, dengan memperhatikan jawaban berikut.

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. Identitas Responden

Nama : (Laki-laki/Perempuan)*

NIP :

Nama Instansi :

Tingkat Pendidikan Terakhir : S1 S3

S2 Lain-lain

Deskripsi Pendidikan :

No.	Gelar	Perguruan Tinggi	Jurusan/Program Studi
1.	S1		
2.	S2		
3.	S3		

Nb. *: coret yang tidak perlu

D. Daftar Pertanyaan

1. Kinerja Guru

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya tidak pernah menyesuaikan bahan belajar yang akan digunakan dengan kurikulum yang berlaku di sekolah.					
2.	Saya memilih media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik.					
3.	Saya menyampaikan materi belajar yang mengacu pada tujuan pembelajaran.					
4.	Saya tidak menyajikan materi belajar secara sistematis dari mudah ke sulit.					
5.	Saya menggunakan metode mengajar yang mengacu pada pengembangan kompetensi peserta didik.					
6.	Saya menerapkan minimal dua metode pembelajaran yang mendidik secara kreatif pada pembelajaran ekonomi.					
7.	Saya dan peserta didik membuat kesepakatan peraturan belajar sebelum kegiatan pembelajaran.					
8.	Saya tidak memberikan <i>pre test</i> sebelum kegiatan pembelajaran.					
9.	Saya mengamati dan memberi penilaian terhadap proses belajar peserta didik sembari mengajar.					
10.	Saya membuat rubrik untuk mengukur kemampuan peserta didik dengan menggunakan beragam teknik penilaian.					

2. Disiplin Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya kesulitan untuk menghindari kebiasaan datang terlambat ke sekolah.					
2.	Saya tidak pernah ditagih tanggungan pekerjaan karena selalu selesai tepat waktu.					
3.	Saya tidak keberatan apabila harus memasuki ruang kelas tepat saat bel					

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
	berbunyi.					
4.	Saya membuat RPP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
5.	Saya tidak mau ambil pusing dengan cara kerja saya yang tidak mengikuti prosedur.					
6.	Saya bertindak sesuai dengan kode etik guru.					
7.	Nilai rapor ekonomi peserta didik yang saya ajar mayoritas berada di atas KKM.					
8.	Kualitas peserta didik yang diharapkan sekolah tidak dapat saya penuhi.					
9.	Saya sering mendapat pekerjaan tambahan yang berkaitan dengan data karena mampu menyelesaikannya dengan cepat dan menghasilkan kuantitas sesuai harapan.					
10.	Saya berangkat dan pulang sekolah sesuai dengan ketentuan.					
11.	Seringkali cara berpakaian saya yang kurang rapi menjadi bahan omongan di sekolah.					
12.	Saya memberi hukuman satu hari penuh pada peserta didik yang tidak mengerjakan tugas.					

3. Iklim Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bersama guru-guru lain seringkali dilibatkan oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan.					
2.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan arahan/bimbingan sehingga membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.					
3.	Saya selalu menghormati atasan meskipun terkadang pendapat kami tidak sejalan.					
4.	Kerjasama antara saya dan rekan kerja terjalin dengan baik.					
5.	Saya dan sesama rekan kerja saling					

	menerima kritik dan saran sehingga di antara kami saling terbuka.					
6.	Saya terkadang meremehkan rekan kerja yang memiliki usia lebih muda.					
7.	Saya tidak menegur peserta didik dengan baik apabila berperilaku kurang pantas.					
8.	Saya dan peserta didik sering bertukar pikiran meskipun di luar jam pelajaran.					
9.	Saya seringkali dibantu peserta didik saat mempersiapkan peralatan mengajar.					

LAMPIRAN 4
REKAPITULASI DATA

**Data Hasil Penelitian Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman
(Setelah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)**

No.	Nama Guru	Skor Item Iklim Kerja										Total
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1.	SRI NGATUN	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
2.	YUNAN H. S.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
3.	TRI NARDONO	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
4.	IRIYANTO	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5.	ERNI DWI YULIANTI	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
6.	TRI ISMIYATI	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
7.	TRI SUWARNI	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
8.	SURYANTO	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
9.	ARI SUSATYA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10.	SIWI W.	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
11.	IGNAS S.	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39
12.	SUNARTI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13.	YULI ASTUTI	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14.	NURHIDAYAT	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	39
15.	KRISTINA	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
16.	SUTINAH	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
17.	ENING HANDAYANI R.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
18.	TRI SAKTI S.	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	36
19.	NINIK KURNIAWATI	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	43
20.	SRI WATILESTARI	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	41
21.	BAMBANG M.	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	37
22.	WARDAH A.	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	45
23.	AGUS ARIF E.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40

**Data Hasil Penelitian Disiplin Kerja Guru Ekonomi
SMA Negeri di Kabupaten Sleman
(Setelah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)**

No.	Nama Guru	Skor Item Disiplin Kerja												Total
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	
1.	SRI NGATUN	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	56
2.	YUNAN H. S.	5	3	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	49
3.	TRI NARDONO	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	52
4.	IRIYANTO	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5.	ERNI DWI YULIANTI	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
6.	TRI ISMIYATI	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
7.	TRI SUWARNI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8.	SURYANTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9.	ARI SUSATYA	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
10.	SIWI W.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	52
11.	IGNAS S.	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	47
12.	SUNARTI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
13.	YULI ASTUTI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
14.	NURHIDAYAT	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53
15.	KRISTINA	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
16.	SUTINAH	5	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	45
17.	ENING HANDAYANI R.	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	47
18.	TRI SAKTI S.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
19.	NINIK KURNIAWATI	4	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	43
20.	SRI WATILESTARI	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	48
21.	BAMBANG M.	2	2	4	5	4	5	4	3	5	5	5	2	46
22.	WARDAH A.	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	50
23.	AGUS ARIF E.	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

**Data Hasil Penelitian Iklim Kerja Guru Ekonomi
SMA Negeri di Kabupaten Sleman
(Setelah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)**

No.	Nama Guru	Iklim Kerja									Total
		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	
1.	SRI NGATUN	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
2.	YUNAN H. S.	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
3.	TRI NARDONO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4.	IRIYANTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5.	ERNI DWI YULIANTI	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
6.	TRI ISMIYATI	5	5	5	5	5	4	5	4	2	40
7.	TRI SUWARNI	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
8.	SURYANTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9.	ARI SUSATYA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10.	SIWI W.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
11.	IGNAS S.	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
12.	SUNARTI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
13.	YULI ASTUTI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
14.	NURHIDAYAT	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
15.	KRISTINA	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41
16.	SUTINAH	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
17.	ENING HANDAYANI R.	3	4	4	4	4	4	4	2	3	32
18.	TRI SAKTI S.	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
19.	NINIK KURNIAWATI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20.	SRI WATILESTARI	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
21.	BAMBANG M.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
22.	WARDAH A.	4	5	4	4	4	5	5	4	3	38
23.	AGUS ARIF E.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

**Rekap Hasil Total Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja
Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman**

NO	NAMA SEKOLAH	NAMA GURU	TOTAL TIAP-TIAP VARIABEL			
			Y	X1	X2	X3
1	SMAN 1 CANGKRINGAN	SRI NGATUN	48	56	0	43
2	SMAN 1 CANGKRINGAN	YUNAN H. S.	44	49	0	41
3	SMAN 1 DEPOK	TRI NARDONO	44	52	0	36
4	SMAN 1 GAMPING	IRIYANTO	45	47	0	36
5	SMAN 1 GODEAN	ERNI DWI YULIANTI	48	58	0	43
6	SMAN 1 GODEAN	TRI ISMIYATI	48	57	1	40
7	SMAN 1 MINGGIR	TRI SUWARNI	40	48	0	34
8	SMAN 1 MLATI	SURYANTO	48	60	0	45
9	SMAN 1 MLATI	ARI SUSATYA	40	44	0	36
10	SMAN 1 NGAGLIK	SIWI W.	44	52	0	38
11	SMAN 1 NGAGLIK	IGNAS S.	39	47	1	36
12	SMAN 2 NGAGLIK	SUNARTI	50	59	0	44
13	SMAN 2 NGAGLIK	YULI ASTUTI	49	59	0	44
14	SMAN 1 NGEMPLAK	NURHIDAYAT	39	53	0	38
15	SMAN 1 PRAMBANAN	KRISTINA	46	54	0	41
16	SMAN 1 PAKEM	SUTINAH	46	45	1	38
17	SMAN 1 SEYEGAN	ENING HANDAYANI R.	41	47	0	32
18	SMAN 1 SEYEGAN	TRI SAKTI S.	36	47	0	34
19	SMAN 2 SLEMAN	NINIK KURNIAWATI	43	43	0	36
20	SMAN 1 TEMPEL	SRI WATILESTARI	41	48	0	42
21	SMAN 1 TEMPEL	BAMBANG M.	37	46	0	42
22	SMAN 1 TURI	WARDAH A.	45	50	0	38
23	SMAN 1 TURI	AGUS ARIF E.	40	48	0	37
JUMLAH			1001	1169	3	894

LAMPIRAN 5
UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	23	43.00	60.00	50.8261	5.23669
Tingkat Pendidikan	23	.00	1.00	.1304	.34435
Iklm Kerja	23	32.00	45.00	38.8696	3.67181
Kinerja Guru	23	36.00	50.00	43.5217	4.04373
Valid N (listwise)	23				

LAMPIRAN 6

UJI PRASYARAT

ANALISIS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Iklm Kerja	Kinerja Guru
N		23	23	23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.8261	38.8696	43.5217
	Std. Deviation	5.23669	3.67181	4.04373
	Absolute	.184	.159	.127
Most Extreme Differences	Positive	.184	.159	.125
	Negative	-.099	-.110	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.880	.762	.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.421	.608	.853

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			315.822	15	21.055	3.356	.056
Kinerja Guru * Disiplin Kerja	Between Groups	Linearity	192.839	1	192.839	30.737	.001
		Deviation from Linearity	122.984	14	8.785	1.400	.338
	Within Groups		43.917	7	6.274		
Total			359.739	22			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Kerja	(Combined)		285.439	10	28.544	4.610	.008
	Between Groups	Linearity	142.467	1	142.467	23.010	.000
		Deviation from Linearity	142.972	9	15.886	2.566	.065
	Within Groups		74.300	12	6.192		
	Total		359.739	22			

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.696	6.643		1.761	.094	
	Disiplin Kerja	.447	.165	.579	2.705	.014	.482
	Iklim Kerja	.234	.236	.212	.991	.333	.482

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

4. Uji Homosedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.351	3	5.117	2.304	.110 ^b
	Residual	42.201	19	2.221		
	Total	57.552	22			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja

LAMPIRAN 7

**ANALISIS REGRESI
LINIER GANDA**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.514	2.81810

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.847	3	69.616	8.766	.001 ^b
	Residual	150.892	19	7.942		
	Total	359.739	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.801	6.696		1.613	.123
	Disiplin Kerja	.452	.165	.586	2.735	.013
	Tingkat Pendidikan	1.781	1.753	.152	1.016	.323
	Iklim Kerja	.244	.236	.222	1.036	.313

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 8

**SURAT IZIN
PENELITIAN**



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta, 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimile (0274) 864650
Website: www.slemankab.go.id, E-mail: kesbang.sleman@yahoo.com

Sleman, 1 Maret 2017

Nomor : 070 /Kesbangpol/ 851 /2017
Hal : Rekomendasi
Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Bappeda
Kabupaten Sleman
di Sleman

REKOMENDASI

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan I FE UNY
Nomor : 555/UN34.18/LT/2017
Tanggal : 1 Maret 2017
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan rekomendasi dan tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dengan judul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN AJARAN 2016/2017" kepada:

Nama : Alung Mutia Dayanti
Alamat Rumah : Perum Taman Gading Tegalkamulyan Cilacap Selatan
Cilacap
No. Telepon : 085729121213
Universitas / Fakultas : UNY / FE
NIM / NIP : 13804244004
Program Studi : S1
Alamat Universitas : Jl. Colombo No. 1 Karangmalang Yogyakarta
Lokasi Penelitian : SMAN di Kab. Sleman
Waktu : 1 Maret 2017 - 1 April 2017

Yang bersangkutan berkewajiban menghormati dan menaati peraturan serta tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian. Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Sleman



Drs. Agges Soesilo Endiarfo, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19580803 198303 1 011



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
 Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
 Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 885 / 2017

**TENTANG
 PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.
 Menunjuk : Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sleman
 Nomor : 070/Kesbangpol/851/2017
 Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 01 Maret 2017

MENGIZINKAN :

Kepada :
 Nama : ALUNG MUTIA DAYANTI
 No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 13804244004
 Program/Tingkat : S1
 Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
 Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta
 Alamat Rumah : Perum Taman Gading Tegalkamulyan Cilacap Selatan Cilacap
 No. Telp / HP : 085729121213
 Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU EKONOMI
 SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN TAHUN AJARAN 2016/2017**
 Lokasi : SMAN di Kab. Sleman
 Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 01 Maret 2017 s/d 31 Mei 2017

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 1 Maret 2017

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian



Ir. RATNANI HIDAYATI, MT

Pembina, IV/a

NIP 19660828 199303 2 012

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Camat di Kab. Sleman
3. Kepala SMAN di Kab. Sleman
4. Dekan FE UNY
5. Yang Bersangkutan

LAMPIRAN 9
DOKUMENTASI



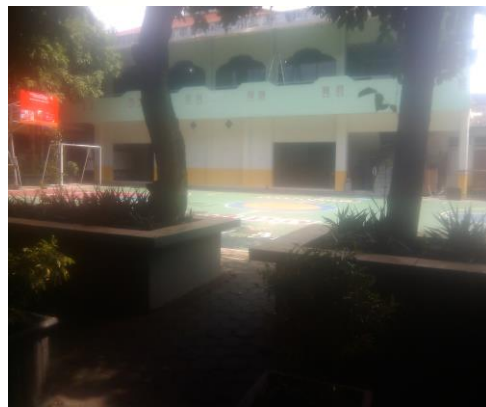
Meloby Guru



Pengisian Angket



Pemberian Angket



SMA Negeri 1 Depok
(Salah satu sekolah yang diteliti)



SMA Negeri 1 Godean
(Salah satu sekolah yang diteliti)



Angket