

**JURNAL PENELITIAN**

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA, DAN PERSEPSI GURU  
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
SMKN 1 PURWOREJO PASCA SERTIFIKASI**



**Oleh:**

**MESSA MEDIA GUSTI**

**NIM. 05501241018**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2012**

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA, DAN PERSEPSI GURU  
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
SMKN 1 PURWOREJO PASCA SERTIFIKASI**

Penulis : Messa Media Gusti  
Pembimbing : Drs. Sardjiman DP, M.Pd

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable kedisiplinan sebesar 0,106; (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable Motivasi kerja sebesar 0,074; (3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027; (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.

Kata kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, persepsi guru, kinerja guru*

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang**

SMK Negeri 1 Purworejo sebagai lembaga penanggung jawab dan penyelenggara pendidikan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan dari pendidik dan tenaga kependidikan, di samping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional pendidikan, karena

antara keinginan, tugas pokok dan fungsi, serta sarana prasarana harus seimbang.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut dituntut untuk mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Kualitas tenaga pengajar, merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraannya, disiplin kerja, motivasi kerja, serta fasilitas dari sekolah itu sendiri. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi ini diberikan kepada para guru untuk memenuhi standar professional guru. Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan

melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi. Sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor. 18 Tahun 2007,

Sertifikasi pendidik sebagai indikator bahwa kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai maka diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat, sehingga mampu meningkatkan hasil belajar siswa

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesi

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk

meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Kemampuan profesional Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

## 1.2 Kajian Teori

### 1.2.1 SMKN 1 Purworejo

SMK Negeri 1 Purworejo adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Purworejo yang melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Teknik.berdiri pada tahun 1963, dengan visi, terwujudnya pendidikan dan pelatihan (diklat) kejuruan yang berstandar nasional dan berwawasan internasional dan misi (1) meningkatkan mutu layanan pendidikan dan latihan kejuruan tingkat menengah sesuai dengan SPN. (2) Mewujudkan Diklat Menengah Kejuruan yang efektif dan efisien. (3) Mengembangkan iklim belajar dan budaya kerja. (4) Menghasilkan tamatan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. (5) Menghasilkan lulusan dengan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang profesional di bidangnya.

Tujuannya adalah meningkatkan Imtaq peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai dasar untuk mengimplementasikan pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya dalam mempertahankan eksistensinya di masyarakat serta mampu berpartisipasi dalam membangun dan melestarikan budaya bangsa. Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten serta adaptif terhadap tuntutan dunia kerja sesuai bidangnya. dengan sasaran mengoptimalkan potensi layanan diklat untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar mutu yang dibutuhkan lapangan pekerjaan baik di

dalam maupun di luar negeri. Bidang keahlian yang diselenggarakan di SMKN 1 Purworejo adalah: (1) teknik Sipil, (2) teknik teknik furnitur, (3) teknik instalasi tenaga listrik, (4) teknik pengelasan, (5) teknik pemesinan, (6) teknik mekanik otomotif.

### 1.2.2 Kinerja Guru

Anton Moelyono (Sri Iriyani, 2007:10) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja, dengan demikian kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dharma (Sri Iriyani, 2007:10) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan alat, inisiatif dan aktivitas, disiplin dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab) serta hubungan antar pribadi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama. (1) Kompetensi Pedagogik (2) Kompetensi Kepribadian (3) Kompetensi Sosial (4) Kompetensi Profesional. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam

mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran.

### 1.2.3 Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa Latin "disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhanian serta pengembangan tabiat. As. Munandar (Bahrodin, 2007:23), disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan, telah ditetapkan. Sun Tzu (Bahrodin, 2007:23) segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti apabila tidak didukung dengan disiplin para pelaksanaannya. Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995:183) 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. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007:7), mengemukakan, umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka

menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: (1) tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, (2) ketataan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, (3) penggunaan waktu secara efektif.

#### 1.2.4 Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah : a) dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya untuk mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Indriyo Gito Sudarmo dan I Nyoman Sudito (Marjono, 2007:10) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu. Bernson dan Skinner (Marjono, 2007:10) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

MC Donald (Martinis Yamin dan Maisah, 2010:84), motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas

tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

E. J. Donal (Komaruddin, 1983:100) membagi motivasi dalam dua jenis.

motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut "motivasi murni" misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima,

motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datang dari luar diri seseorang. misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja. Guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal. Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah (1) motivasi yang berhubungan dengan evaluasi terhadap kemampuannya, (2) motivasi yang berorientasi pada pelaksanaan tugas secara sempurna khususnya menyangkut anak didik, (3) motivasi yang berhubungan dengan tanggung jawab moral, (4) keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari orang lain, (5) keinginan untuk memiliki wewenang, (6) kebutuhan untuk berkerjasama dengan orang lain

#### 1.2.5 Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga

fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Berbagai studi tentang kepemimpinan pada dasarnya menghasilkan kesimpulan bahwa peranan seorang pemimpinan dalam suatu organisasi selalu menjadi kunci utama bagi sukses tidaknya organisasi yang bersangkutan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk megkoordinasikan dan menggerakkan segala sumber (guru, staff, karyawan dan tenaga kependidikan) yang ada pada suatu lembaga sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan sudut pandang manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan pendidikan yang direfleksikan oleh kepala sekolah mempunyai peran dan kedulian terhadap usahausaha peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Peranan kepala sekolah tiadk hanya sekedar sebagai pemimpin karena masih banyak peranan yang lainnya. Menurut Depdiknas (2000) untuk lingkungan pendidikan dasar menengah, peranan kepala sekolah secara umum meliputi : Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator yang disingkat EMASLIM .

Sesuai keputusan Menteri Pendndikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Pasal 9 ayat (2), dijelaskan bahwa aspek penilaian Kepala Sekolah atas dasar tugas dan tanggungjawab Kepala Sekolah sebagai (1) pemimpin, (2) manajer (3), pendidik, (4) administrator, (5) wirausahawan, (6) pencipta iklim kerja, (7) penyelia.

Setiap guru akan mempunyai tanggapan/respon masing - masing terhadap kegiatan kepemimpinan Kepala Sekolah. Tanggapan/respon tersebut bisa positif bisa negatif tergantung seberapa jauh persepsi guru menanggapi tingkah laku kepemimpinan Kepala Sekolah. Kata persepsi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) berarti :tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu serapan, proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indera.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa persepsi adalah proses seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus (rangsangan) terhadap sesuatu obyek melalui panca inderanya (penglihatan, pendengaran, peraba, dan pencium. Proses terbentuknya persepsi dalam diri seseorang selain melalui pengamatan indera, juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses penerimaan, penginterpretasian yang melibatkan kognisi dan afeksi guru terhadap pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMKN1 Purworejo. Waktu penelitian akan dilaksanakan bulan April 2011 – Mei 2012

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN1 Purworejo yang telah disertifikasi. Penentuan sampel menurut

suharsimi arikunto bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya termasuk penelitian populasi. Jumlah guru SMKN 1 Purworejo yang telah tersertifikasi adalah sebanyak 85 orang. Namun karena beberapa alasan, guru yang bias dijadikan sampel hanya 79 orang

### 2.3 Teknik Pengambilan Data

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan tiga cara, Observasi dilakukan untuk mengamati kinerja guru di SMKN 1 Purworejo. Obyek dari observasi ini adalah seluruh guru di SMKN 1 Purworejo yang telah disertifikasi. Observasi dilakukan saat pembelajaran berlangsung didalam kelas maupun dibengkel. Angket digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Purworejo. Responden dari angket ini adalah guru di SMKN 1 Purworejo yang telah disertifikasi. Dokumentasi, data yang dilihat dari metode dokumentasi ini adalah absen kehadiran guru.

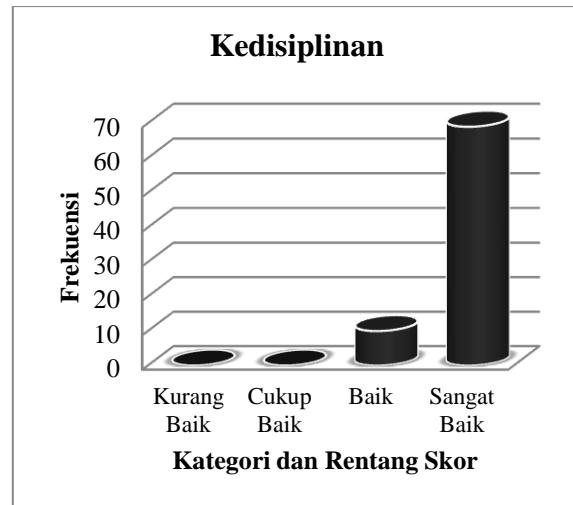
## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Kedisiplinan

Data disiplin kerja dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 9 butir dengan jumlah responden 79 guru. Berdasarkan perhitungan dengan program komputer *SPSS 16.0 for Windows* diperoleh hasil untuk *mean* sebesar 31,8.

Berdasarkan tabel Perhitungan Deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi sangat baik dengan persentase sebesar 87.5% dan rerata sebesar 31.8. Hasil tersebut dapat dilihat pada diagram batang pada Gambar 1.

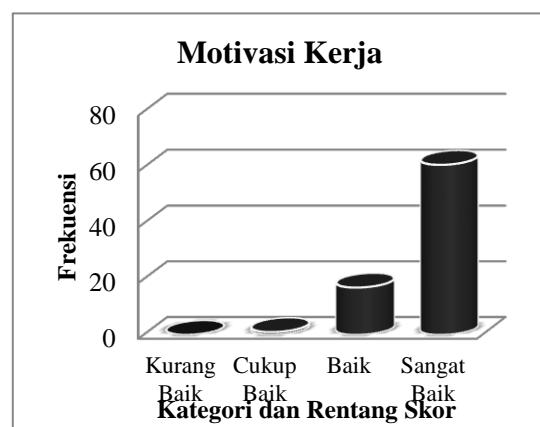


Gambar 1. Grafik Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )

#### 3.1.2 Motivasi Kerja

Data motivasi kerja dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 24 butir dengan jumlah responden 79 guru. Berdasarkan perhitungan dengan program komputer *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil untuk *mean* sebesar 82,88

Berdasarkan tabel perhitungan deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi sangat baik dengan persentase sebesar 77.22% dan rerata sebesar 82,87. Hasil tersebut dapat dilihat pada diagram batang pada Gambar 2.



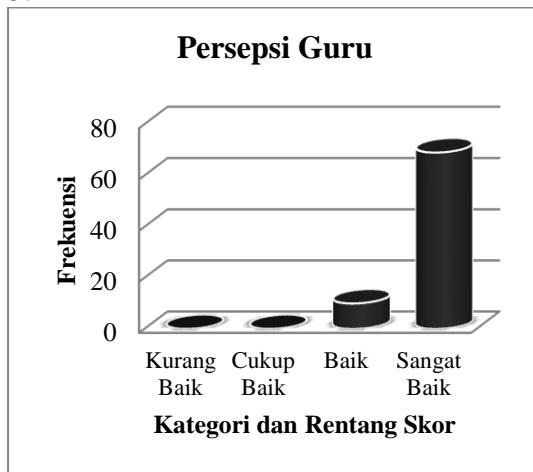
Gambar 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

#### 3.1.3 Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data Persepsi guru dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 36 butir dengan jumlah responden 79 guru.

Berdasarkan perhitungan dengan program komputer *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil untuk mean sebesar 106,55.

Berdasarkan tabel perhitungan deskriptif, distribusi dan diagram batang di atas dapat disimpulkan bahwa Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi sangat baik dengan persentase sebesar 87,35, dan rerata sebesar 106,54.. Hasil tersebut dapat dilihat pada diagram batang pada Gambar 3.



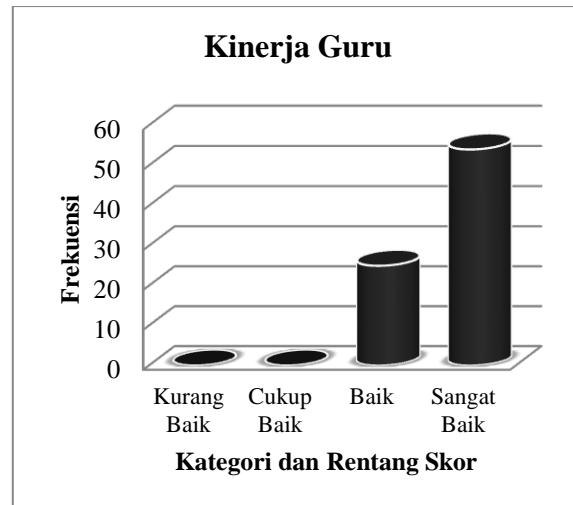
Gambar 3. Grafik Variabel Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>3</sub>)

### 3.1.4 Kinerja Guru

Data Kinerja guru dideskripsikan berdasarkan data observasi dengan jumlah responden 79 guru. Berdasarkan perhitungan dengan program komputer *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil untuk *mean* sebesar 21,2.

Berdasarkan tabel perhitungan deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi sangat baik dengan persentase sebesar 68,4% dan rerata sebesar 21,2.

Hasil tersebut dapat dilihat pada diagram batang pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik Variabel Kinerja Guru (Y)

### 3.2 Pembahasan

#### 3.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di SMKN1 Purworejo Pasca Sertifikasi

Hasil pengujian hipotesis (1) menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*, didapat besarnya koefisien korelasi (*r<sub>xy</sub>*) antara disiplin kerja dan kinerja guru sebesar 0,106 dan koefisien determinan *R*<sup>2</sup>=0,011 Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang positif dengan kontribusi sebesar 1,1%. Nilai probabilitas sebesar 0,354 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi.

Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya disiplin kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi.

Prediksi tingkat hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan  $\hat{Y} = 17,491 + 0,115 X_1$  yang berarti konstanta 17,491 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan disiplin kerja guru maka kinerja guru adalah sebesar 17,491. Koefisien regresi sebesar 0,115

menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja guru sebesar 0,115 maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,115

Kontribusi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah  $r^2 \times 100\% = 1,1\%$ . Jadi kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 1,1 % dan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

### 3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi.

Hasil pengujian hipotesis (2) menggunakan program SPSS 17.0 didapat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara Motivasi kerja guru dan kinerja guru sebesar 0,074 dan koefisien determinan  $R^2=0,006$ . Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dalam dengan kontribusi sebesar 0,6%. Nilai probabilitas sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi.

Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi

Prediksi tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan  $\hat{Y} = 18,680 + 0,030X_2$

Persamaan regresi di atas berarti bahwa konstanta sebesar 18,680 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan motivasi kerja guru maka kinerja guru adalah sebesar 18,680. Koefisien regresi sebesar 0,030 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja guru sebesar 0,030 maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,030.

Kontribusi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $r^2 \times 100\% = 0,6\%$ . Jadi kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,6 % dan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

### 3.2.3 Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi.

Hasil pengujian hipotesis (3) menggunakan program SPSS 17.0 didapat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sebesar 0,027 dan koefisien determinan  $R^2=0,001$ . Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dalam dengan kontribusi sebesar 0,1%. Nilai probabilitas sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi.

Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi

Prediksi tingkat hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan  $\hat{Y} = 20,622 + 0,005X_3$ . dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 20,622 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru adalah sebesar 20,622. Koefisien regresi sebesar 0,005 menyatakan bahwa setiap penambahan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,005.

Kontribusi variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah  $r^2 \times 100\% = 0,1\%$ . Jadi kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,1 % dan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

### 3.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

## Terhadap Kinerja Guru SMKN1 Purworejo Pasca Sertifikasi.

Hasil pengujian hipotesis (4) menggunakan program SPSS 17.0 didapatkan hubungan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru didapat harga  $R = 0,123$  dan koefisien determinan  $R^2 = 0,15$ . Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif/ searah dalam kategori kuat terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 1,5%. Nilai probabilitas sebesar 0,766 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi

Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya disiplin kerja guru, motivasi kerja guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi

Prediksi tingkat hubungan disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan  $\hat{Y} = 15,846 + 0,111X_1 + 0,026X_2 - 0,004X_3$  yang berarti bahwa konstanta 15,846 menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka nilai kinerja guru adalah 22,075. Koefisien regresi 0,111, 0,026 dan -0,004 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor nilai dari disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan kenaikan skor 0,111 dan 0,026 serta penurunan sebesar 0,004

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi.

## 4. Kesimpulan

- 1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan nilai korelasi 0,106 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan  $\hat{Y} = 17,491 + 0,115 X_1$  dengan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, sebesar 1,1 %.
- 2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan nilai korelasi 0,106 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan  $\hat{Y} = 17,491 + 0,115 X_1$  dengan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, sebesar 1,1 %.
- 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK N 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan nilai korelasi 0,074 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan  $\hat{Y} = 18,680 + 0,030X_2$  dengan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, sebesar 0,6 %.
- 4) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan nilai korelasi 0,027 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan  $\hat{Y} = 20,622 + 0,005X_3$  dengan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di

- SMK N 1 Purworejo pasca sertifikssi, sebesar 0,1 %.
- 5) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikssi, besar nilai korelasi 0,123. Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan  $\hat{Y} = 15,846 + 0,111X_1 + 0,026X_2 - 0,004X_3$  dengan kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikssi, sebesar 1,5%.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ali Imron. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.

Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press

Handoko, T. Hani, 1989, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2010. Diambil pada 14 Oktober 2010 dari <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/>

Komaruddin, 1983. *Ensiklopedia Manajemen*, Alumni, Bandung

Laeli Kurniati. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Purbalingga*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Djemari, Mardapi. 2008. *Teknik penyusunan instrumen tes dan nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.

Marjono. 2007. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasiliias Sekolah

terhadap Prestasi Belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo. *Tesis*. Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman.

Moch Bahrodin. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Purworejo. *Tesis*. Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman.

Mulyono, A.ED. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Pengawas Sekolah Pendidikan Menengah. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

Riduwan, 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014.

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sri Iriani. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 9 Purworejo. *Tesis*.

Purwokerto: Program Pascasarjana  
Universitas Jendral Soedirman.

Sugiarto. 2005. Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta. *Tesis*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005  
Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003  
Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

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