

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
GURU DI SMAN 1 KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

**KARYA ILMIAH**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Ujian Sarjana guna  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau



OLEH :

**ADE SAPUTRA**  
NIM : 0805113236

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS RIAU**

**PEKANBARU  
2013**

# ANALISIS FAKTOR YANG MEMPEMPENGURUHI KINERJA GURU DI SMAN 1 KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

**Ade Saputra**

Dibawah Bimbingan: **Almasdi Syahza** dan **Suarman**  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan - Universitas Riau  
Jl. Bina Widya KM 12.5 Pekanbaru  
unri.ac.id

## **ABSTRAK**

Dalam menghadapi persaingan yang ketat didunia pendidikan dewasa ini, SMAN 1 Kampar Kabupaten Kampar berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor kinerja guru. Seperti motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *kinerja guru* di SMAN 1 Kampar. Adapun faktor-faktor dalam penelitian ini adalah *motivasi kerja*, *tingkat pendidikan* dan *disiplin kerja*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMAN 1 Kampar yang berjumlah 73 orang. Dari populasi tersebut, peneliti menentukan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria. Berdasarkan kriteria penentuan sampel yang telah ditetapkan, maka guru-guru yang menjadi sampel adalah sebanyak 52 orang Guru. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian dilakukan dengan sampel 52 orang guru SMAN 1 Kampar. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 16.0. Hasil penelitian dapat diketahui secara simultan variabel motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) ( $F_{hitung} 3.158 > F_{tabel} 2.798$ ). Sedangkan secara parsial hanya variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Kampar, Kepala SMAN 1 Kampar harus memotivasi guru dan meningkatkan kedisiplinan di SMAN 1 Kampar, sebab motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Dan sebaiknya perlu diperhatikan hal-hal yang terkait dengan tingkat pendidikan, seperti kemampuan dan keterampilan Guru dalam mengajar, agar kinerja guru di SMAN 1 Kampar lebih baik.

**Kata Kunci:** *Kinerja Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja*

# ANALISIS FAKTOR YANG MEMPEMPENGRUHI KINERJA GURU DI SMAN 1 KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

**Ade Saputra**

Dibawah Bimbingan: **Almasdi Syahza** dan **Suarman**  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan- Universitas Riau  
Jl. Bina Widya KM 12.5 Pekanbaru  
unri.ac.id

## **ABSTRACT**

Nowadays, to face the hard competition in teaching learning world, SMAN 1 Kampar Kabupaten Kampar, tries to increase the school quality by increasing teacher's capability by observing teachers capability factors. As, teacher's work motivation, teacher's education level, and discipline. The general objective of this research is to find out a factor that influence to teacher capability in SMAN 1 Kampar. Some factors in this research are teacher's work motivation, teacher's education level, and discipline. The populations of this research are all 73 teachers in SMAN 1 Kampar. Based on that populations, the researcher decide *purposive sampling*, choosing sample based on criteria, as the method. Based on sample choosing criteria, so, there are 52 teachers who become the sample. The technique of collecting data is by field research. To collect the data, the researcher use questioner. There are 52 of SMAN 1 KAMPAR teachers who become the sample. The data in this research is analysed by multiple linear regression analysis with SPSS 16.0 version. The research finding can be found simultaneously a teacher' work motivation (X1), teacher's education level (X2) and discipline (X3) significantly influence the teacher's capability (Y) ( $F_{hitung} 3.158 > F_{tabel} 2.798$ ). Whereas, only teacher's work motivation (X1) and discipline (X3) that significantly influence teacher's capability (Y) partially. So, to increase teacher capability at SMAN 1 Kampar, the headmaster of SMAN 1 Kampar must motivates the teachers and increases discipline in SMAN 1 Kampar, because teacher's work motivation and discipline can increase teacher's capability. And, it needs to pay attention to everything that related to education level, as teacher competency and ability in teaching, for the better of teacher capability at SMAN 1 KAMPAR.

**Keyword:** *Teacher's Work Motivation, Teacher's Education Level, and Discipline*

## A. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta di tantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat didunia pendidikan dewasa ini, SMAN 1 Kampar berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah dengan cara peningkatan kinerja guru.

Seorang guru harus mempunyai kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan produktivitas yang tinggi, salah satu faktor penting dalam meningkatkan sumberdaya lulusan SMAN 1 Kampar, Sumber daya manusia yang dihasilkan oleh sebuah sekolah sangat tergantung pada kualitas kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menggunakan metode wawancara dengan kepala tata usaha SMAN 1 Kampar, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru di SMAN 1 Kampar masih kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan bahwa masih ada sebagian kecil guru yang tidak menyerahkan RPP pada tiap awal semester, dan tidak memperbaharui bahan ajarnya yang sudah disusunnya bertahun-tahun sebelumnya, serta masih banyak guru yang tidak menggunakan media pembelajaran atau alat bantu mengajar, dan masih ada beberapa guru yang tidak melakukan evaluasi setelah penyampaian materi pembelajaran.

Guru yang profesional dapat menghasilkan pendidikan berkualitas, hal ini dapat dicapai dengan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan. Didalam proses belajar mengajar, tidak hanya siswa yang dituntut untuk memiliki motivasi dalam belajar tetapi guru juga harus memiliki motivasi didalam mengajar sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar siswa, serta mampu memperdayakan kemampuan guru seoptimal mungkin.

Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kepala SMAN 1 Kampar berupaya memotivasi guru dengan memberikan perhatian terhadap lembaga yang ia pimpin: dalam bentuk insentif, kepala sekolah mengupayakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai sekolah. Itu semua tidak terlepas dari bagaimana kepala sekolah memajemen dan memimpin lembaga yang dikelolanya.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Dan guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya. Sebagaimana pepatah

menyatakan bahwa guru adalah seseorang yang patut di tiru yakin sosok yang di dengar ucapan petuahnya, serta di ikuti dan di teladani.

Dari uraian diatas maka dapat di simpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar di tentukan oleh kinerja guru dalam dunia pendidikan adalah prioritas, guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan. Disamping itu dia harus membuat pintar anak muridnya secara akal, (mengasah kecerdasan IQ). Untuk kepentingan sekolah memiliki guru yang profesional merupakan kunci keberhasilan. Proses pembelajaran guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik. Berarti guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan kependidikan. Manajemen SMAN 1 Kampar selalu berupaya meningkatkan kemampuan guru dengan sistem pendidikan untuk dapat memperbaiki kinerja guru disana.

Disiplin juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006), “Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau guru, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya”.

Dilihat dari sudut pandang kedisiplinan kerja dan hasil wawancara yang dilakukan penulis, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya beberapa orang guru kesekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut.

Jadi kinerja seorang guru tidak terlepas dari motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja yang dimilikinya, karena tanpa itu semua manusia tidak mempunyai keinginan apapun untuk melakukan suatu hal kearah yang lebih maju. Dorongan seperti ini sangat penting perannya untuk meningkatkan kinerja seorang guru, sebab motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja dapat diibaratkan sebuah semangat dan cita-cita yang harus diraih dengan upaya yang sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan dalam latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Adakah Pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru ?.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *kinerja guru* di SMAN 1 Kampar Kabupaten Kampar.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kampar sebagai subjek guru SMAN 1 Kampar Kabupaten Kampar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September – Oktober 2012.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru SMAN 1 Kampar Kabupaten Kampar yang berjumlah 73 orang. Dari populasi tersebut kemudian peneliti menentukan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria. Berdasarkan kriteria penentuan sampel yang telah ditetapkan, maka guru-guru yang menjadi sampel dan memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 52 guru. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder berupa data penunjang seperti nama-nama guru, latar belakang pendidikan guru, masa kerja, pendidikan, pangkat dan lain-lain yang diperoleh dari sekolah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan yaitu terjun langsung dilokasi penelitian untuk mendapatkan data. Kuesioner disusun berdasarkan item-item, metode dan pengukurannya menggunakan Skala Likert, Sugiono (2007). Untuk penilaian tingkat pendidikan menggunakan pengskoran berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuh.

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru, sedangkan variabel independen adalah motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja

Untuk mempermudah pengumpulan data dan tidak terjadi kekeliruan dalam mengartikan apa yang menjadi objek penelitian, maka variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Guru (Y)

Istilah kinerja guru dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005) berasal dari kata *job performance/actual permance prestasi kerja* atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perencanaan pembelajaran adalah persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Adapun indikator dari perencanaan ini antara lain: 1) Tujuan/kompetensi pembelajaran; 2) Pemilihan materi ajar; 3) Pengorganisasian materi; 4) Pemilihan media pembelajaran; 5) Kejelasan materi pembelajaran; 6) Rincian materi pembelajaran; 7) Evaluasi; 8) Kelengkapan instrument evaluasi (Masnur Muslich, 2007).

Pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran dikelas dan pembelajaran individual. Adapun indikator dari pelaksanaan pembelajaran adalah:

- a. Kegiatan pra pembelajaran.
- b. Kegiatan inti pembelajaran. Adapun aspek/indikator kegiatan inti pembelajaran meliputi: 1) Penguasaan materi pembelajaran; 2) Pendekatan strategi pembelajaran; 3) Pemanfaatan sumber belajar; 4) Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa; 5) Penilaian proses dan hasil belajar; 6) Penggunaan bahasa (Masnur Muslich, 2007).
- c. Kegiatan penutup.

Evaluasi pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dalam mengevaluasi pembelajaran dilakukan dengan cara pemberian skor atau nilai yang dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

## 2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (siagian dalam Evi Vathryscia, 2011). Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Motivasi internal, antara lain: 1) Tanggung jawab; 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang; 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja, 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain; 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- b. Motivasi eksternal, antara lain: 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan; 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh istensif; 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Hamzah B. Uno, 2008).

## 3. Tingkat Pendidikan (X2)

Secara Konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat yang adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan (Sastrohadiwiry B. Siswanto , 2005).

## 4. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Sastrohadiwiry B. Siswanto (2005) 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 dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator dari disiplin kerja menurut Masyjui (2005) yaitu :1) Ketepatan waktu ; 2) Menggunakan peralatan sekolah dengan baik; 3) Tanggung jawab yang tinggi; 4) Ketaatan terhadap aturan sekolah.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data (pengolahan data dibantu dengan program SPSS 16.0), Sebelumnya telah di uraikan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *motivasi kerja*, *tingkat pendidikan* dan *disiplin kerja* sebagai variabel independen yang mempengaruhi *kinerja guru sebagai variable devenden*. Dari variabel–variabel ini dibentuk suatu regresi berganda (*multiple regression*) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_{(123)}$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Tingkat Pendidikan

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Kampar Kabupaten Kampar. Dalam penelitian ini dari jumlah kuisisioner, perbandingan persentase laki-laki dan perempuan tidak merata yaitu responden laki-laki lebih sedikit yaitu sebesar 40,38% dan responden perempuan lebih banyak sebesar 59,62%. Responden berdasarkan tingkat usia bahwa 5 orang (9,62%) responden berada pada usia 27-36 tahun, 26 orang (50%) berada pada usia 37-46 tahun dan 21 orang (40,38%) berada pada usia 47-56.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik Pendidikan Tinggi Program Sarjana atau Diploma Empat (S1). Responden yang memiliki latar belakang pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,92%), kemudian yang berlatar belakang S1 sebanyak 51 orang (98,08%). Dengan demikian pada umumnya guru yang menjadi responden di SMAN 1 kampar memiliki latar belakang pendidikan S1 yang merupakan salah satu syarat menjadi guru.

Berikut ini akan diuraikan deskripsi data hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan disiplin kerja (X3).

#### Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan.

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian di SMAN 1 Kampar dapat diketahui penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun distribusi frekuensi kinerja guru di SMAN 1 Kampar adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi kinerja guru SMAN 1 Kampar

Kategori		Frekuensi	Persentase
Tinggi	158-162	31	59,62%
Sedang	153-157	11	21,15%
Rendah	148-152	10	19,23%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui sebagian besar guru SMAN 1 Kampar yaitu sebanyak 31 orang guru (59.62%) memiliki tingkat kinerja tinggi, dan hanya 10 orang guru (19.23%) saja yang memiliki tingkat kinerja rendah.

#### Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai



kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (siagian dalam Evi Vathryscia, 2011)

Berdasarkan hasil penelitian pada SMAN 1 Kampar dapat dilihat tanggapan guru mengenai motivasi kerja yang ada pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi motivasi kerja guru di SMAN 1 Kampar

Klasifikasi		Frekuensi	Persentase
Tinggi	31-40	49	94,23%
Sedang	21-30	2	3,85%
Rendah	11-20	1	1,92%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui sebagian besar guru di SMAN 1 Kampar sebanyak 49 orang (94,23%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan hanya 1 orang guru (1,92%) yang memiliki motivasi kerja rendah.

### **Tingkat Pendidikan (X2)**

Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara. AA (2005) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis.

Berdasarkan hasil penelitian pada SMAN 1 Kampar dapat dilihat tanggapan guru mengenai tingkat pendidikan kerja yang ada pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi tingkat pendidikan guru di SMAN 1 Kampar.

Klasifikasi		Frekuensi	Persentase
Tinggi	158-175	1	1,92%
Sedang	139-157	46	88,46%
Rendah	120-138	5	9,62%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui guru di SMAN 1 Kampar memiliki tingkat pendidikan tinggi sebanyak 1 orang (1,92%), 46 orang guru (88,46%) berpendidikan sedang dan tergolong rendah sebanyak 5 orang guru (9,62%).

### **Disiplin (X3)**

Disiplin adalah suatu sikap yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok dan masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Muchdarsyah Sinungan ,2008).

Berdasarkan hasil penelitian pada SMAN 1 Kampar dapat dilihat tanggapan guru mengenai disiplin kerja yang ada pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi frekuensi disiplin kerja guru di SMAN 1 Kampar.

Klasifikasi		Frekuensi	Persentase
Tinggi	26-32	49	94,23%
Sedang	19-25	1	1,92%
Rendah	12-18	2	3,85%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui guru di SMAN 1 Kampar memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu 49 orang guru (96,15%), dan 2 orang guru (3,85%) memiliki disiplin kerja yang rendah.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Secara simultan (bersama-sama) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (terikat), maka dilakukan uji distribusi F. Hasil analisis dengan bantuan SPSS VERSI 16.0 dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 5. Hasil uji regresi dengan menggunakan uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	306.152	3	102.051	3.158	.033 <sup>a</sup>
	Residual	1550.918	48	32.311		
	Total	1857.070	51			

Sumber : data olahan SPSS 16.0 Tahun 2012

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel dan P value <  $\alpha$ , yaitu  $0,033 < 0.05$  dengan demikian *motivasi kerja (X1)*, *tingkat pendidikan (X2)* dan *disiplin kerja (X3)*, secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap *kinerja guru (Y)* di SMAN 1 Kampar.

- b. Secara parsial (masing-masing) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara masing-masing terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Hasil pengolahan data dapat dilihat dari Tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji regresi berganda dengan menggunakan uji T

		Coefficients <sup>a</sup>									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	108.698	14.518		7.487	.000					
	Motivasi Kerja	.627	.206	.612	3.046	.004	-.221	-.403	-.402	.430	2.323
	Tingkat Pendidikan	-.002	.091	-.003	-.021	.984	.011	-.003	-.003	.998	1.002
	Disiplin kerja	.722	.280	.519	2.581	.013	.057	.349	.341	.431	2.320

Sumber: Data Olahan SPSS 16 tahun 2012

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa T hitung > T tabel (3,046 > 1,677) dan P value <  $\alpha$ , dengan signifikan P sebesar 0.004 < 0.05, maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja adalah 0,627 (62,7 %).

Selanjutnya untuk variabel tingkat pendidikan T hitung < T tabel (-0,021 < 1,677) dan P value <  $\alpha$ , dengan signifikan P sebesar 0.984 > 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan nilai T hitung lebih kecil dari T tabel sehingga variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwa T hitung > T tabel (2,581 > 1,677) dan P value <  $\alpha$ , dengan signifikan P sebesar 0.013 < 0.05, maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja adalah 0,722 (72,2 %).

**a. Pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kampar .**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi kerja (X1), variabel tingkat pendidikan (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja mengajar guru di SMAN 1 Kampar. Kesimpulannya bahwa F hitung > F tabel (3.158 > 2.798) hal ini berarti bahwa, *motivasi kerja (X1)*, *tingkat pendidikan (X2)* dan *disiplin kerja (X3)*, secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap *kinerja guru (Y)* di SMAN 1 Kampar.

**b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa T hitung > T tabel (3,046 > 1,677) dan P value <  $\alpha$ , dengan signifikan P sebesar 0.004 < 0.05 hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja guru* di SMAN 1 Kampar. Besarnya pengaruh motivasi kerja sebesar 0,627 (62,7%). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

yang diteliti. Ini sesuai dengan teori TR Mitchell (1978) dalam Dewi Ayu Puspita (2011) bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual yang baik tetapi perlu motivasi yang baik pula dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Para guru dituntut memiliki motivasi dengan semangat yang tinggi karena tugasnya sebagai pendidik. Seorang pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu kepada anak didiknya tetapi juga bertanggung jawab membentuk anak didiknya berperilaku baik dan santun. Fakta dilapangan (SMAN 1 Kampar) menunjukkan bahwa guru di SMAN 1 Kampar mempunyai semangat yang tinggi dalam mengajar. Hal ini terlihat dari nilai skor indikator motivasi kerja dilihat dari aspek mempunyai semangat yang tinggi, yang tergolong dalam kriteria tinggi.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat dilihat dengan jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya peningkatan motivasi kerja dari dalam diri guru sendiri maupun dari luar, termasuk kepala sekolah sebagai pembina dan penilai kinerja guru.

Berdasarkan data-data yang telah disajikan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, jadi jika motivasi kerja baik maka berakibat positif terhadap kinerja guru, dalam artian kinerja guru pun ikut baik. Tetapi apabila motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru pun menjadi tidak baik.

Jadi guru yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak akan cepat putus asa dan pantang menyerah, dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan sikap demikian tentunya kinerja guru itu sendiri akan meningkat (Melayu S.P Hasibuan, 2008).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Tiur Agustina (2011), Evi Vathryscia (2011) dan Dewi Ayu Puspita (2011) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### **c. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (-0,021 > 1,677) dan  $P\ value < \alpha$ , dengan signifikan P sebesar  $0.984 < 0.05$  hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *kinerja guru* di SMAN 1 Kampar.

Hal ini diduga bahwa sebagian guru mengajar tidak berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, guru mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu pendidikan, mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan guru dan sebagian guru kurang mempersiapkan perangkat pembelajaran. Dan diduga guru diangkat tidak berdasarkan nilai test saat menjadi calon guru dan indeks prestasi yang diraihinya pada saat dijenjang pendidikan dan hal ini disebabkan bahwa tingkat pendidikan lebih merupakan persyaratan formal yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang guru, akibatnya guru tidak dapat bekerja secara profesional. jadi dari uraian ini terbukti bahwa tingkat pendidikan tidak terbukti mempengaruhi kinerja guru di SMAN 1 Kampar.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Deasy Marinda (2009) yang menyatakan tingkat pendidikan (X1) tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

#### **d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,581 > 1,677$ ) dan  $P\ value < \alpha$ , dengan signifikan P sebesar  $0.013 < 0.05$  hal ini berarti bahwa, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja guru* di SMAN 1 Kampar. Besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 0,722 (72,2%).

Hal ini disebabkan karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru-guru di SMAN 1 Kampar dalam menciptakan tata tertib yang baik di sekolah, sebab kedisiplinan di sekolah dikatakan baik jika guru mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dari uraian dan hasil penelitian maka menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kampar.

Hasil Penelitian ini memperkuat penelitian Tiur Agustina (2011) dan Rina Susanti (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif. Disiplin mendidik karyawan/guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor fundamental yang mempengaruhi *kinerja guru* berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMAN 1 kampar baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individual (parsial).

Hasil evaluasi terhadap model penelitian dan pengaruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut: 1). Motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) ;2). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja guru* di SMAN 1 Kampar. Besarnya pengaruh motivasi kerja sebesar 0,627 (62,7 %). Jadi hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, maka jika motivasi kerja baik maka berakibat positif terhadap kinerja guru, dalam artian kinerja guru pun ikut baik. Tetapi apabila motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru pun menjadi tidak baik. ;3). Variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini diduga bahwa sebagian guru mengajar tidak berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, guru mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu pendidikan, mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan guru dan sebagian guru kurang mempersiapkan perangkat pembelajaran ;4). Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 0,722 (72,2 %). Hal ini disebabkan karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan

dan penyuluhan bagi guru-guru di SMAN 1 Kampar dalam menciptakan tata tertib yang baik di sekolah, sebab kedisiplinan di sekolah dikatakan baik jika guru mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: 1). Untuk meningkatkan kinerja guru dimasa yang akan datang, sebaiknya kepala SMAN 1 Kampar harus bisa mendorong motivasi guru dan disiplin kerja guru di SMAN 1 Kampar, sebab motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru ;2). Sebaiknya perlu diperhatikan hal-hal yang terkait dengan tingkat pendidikan supaya kinerja guru lebih meningkat, yaitu kepala sekolah sebaiknya memberikan saran kepada guru-guru di SMAN 1 Kampar yang tingkat pendidikannya belum S1 untuk melanjutkan sekolah ke jenjang S1, dan bagi guru-guru yang tingkat pendidikan S1 hendaknya harus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengajar, agar kinerja guru meningkat ;3). Hendaknya pada penelitian selanjutnya perlu adanya penambahan indikator pada setiap variabel dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. A.A, 2005, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Evi Vathryscia, 2011, *Meneliti Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 Siak Kecamatan Minas Kabupaten Siak*, Skripsi Mahasiswa Universitas Riau.
- Hamzah B. Uno, 2008, *Teori motivasi dan pengukurannya*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Masnur Muslich, 2007, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sastrahadiwiryono, B. Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Alfabet.