

# **PENGARUH KEMAMPUAN, KETRAMPILAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 SEMARANG**

**KARNAWAN**

## **ABSTRAK**

Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Semarang yang berjumlah 103 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan *Analisis Faktor* untuk menguji validitas item pertanyaan, rumus *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda, untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, baik

Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Variabel kemampuan intelektual merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, yang diikuti oleh variabel ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja.

Kata Kunci: kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru.

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan

suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Menurut Uzer Usman (2005), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick (1971) dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: Kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan Sikap sebagai guru (Arikunto, 1999). Menurut Indra Djati Sidi (2001) dalam Syaokani, (2002), yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan ketrampilan profesionalnya.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
2. Apakah ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
5. Apakah kemampuan, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?

## **3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Untuk menguji dan menganalisis ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis  
Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi mengenai pengaruh kemampuan, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja guru.
2. Manfaat Teknis  
Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:
  - a. Bagi Instansi  
Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dalam pengambilan kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja guru khususnya kemampuan, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja.
  - b. Bagi Penulis  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi penulis dalam hal menambah pengetahuan penulis praktis dan untuk memperluas wawasan, juga mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang telah diperoleh.
  - c. Bagi Almamater  
Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus Universitas Dian Nuswantoro Semarang

## **B. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1. Kinerja Guru**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Uzer Usman (2005), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan professional dan kemampuan sosial.

*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam

Sedarmayanti, 2001). Menurut Fattah (2003), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2001). Sedangkan menurut Mathis (2002), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu T.R. Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu. Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya

## **2. Kemampuan Intelektual**

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya. Dilihat dari inteligensinya, kita dapat mengatakan seseorang pandai atau bodoh, pandai sekali/cerdas (*genius*) atau pandir/dungu (*idiot*). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan (Depdikbud, 2000).

Istilah intelek menurut Chaplin (1981) berasal dari kata *intellect* (Bahasa Inggris), yang berarti: “ Proses kognitif berfikir, daya menghubungkan serta kemampuan menilai dan mempertimbangkan, dan kemampuan mental atau inteligensi” (Soeparwoto, 2005). Menurut William Stern, inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan (Purwanto, 2003). Wechler (1958) merumuskan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan

individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif (Sunarto dan Hartono, 1998). Menurut Robbins (2001), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002), kemampuan intelektual guru ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.

Berkaitan dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Robbins (2001), menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

- a. Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca / didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
- c. Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah.
- g. Ingatan (memori) adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Munzert (2000), identifikasi kemampuan intelektual yang tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) antara lain: (1). mengenal soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas; (2). Ingatan; (3). Aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung; (4). Kecepatan memberikan jawaban dan penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah; dan (5). Keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien. Seorang guru merupakan profesi intelektual, menurut Purwanto (2003) suatu perbuatan dapat dianggap inteligen bila memenuhi beberapa syarat antara lain:

- a. Masalah yang dihadapi banyak sedikitnya merupakan masalah yang baru bagi yang bersangkutan.
- b. Perbuatan intelijen sifatnya serasi dan ekonomis.
- c. Masalah yang dihadapi harus mengandung suatu tingkat kesulitan bagi yang bersangkutan.
- d. Keterangan pemecahan harus dapat diterima oleh masyarakat.
- e. Dalam berbuat intelijen seringkali menggunakan daya mengabstraksi.
- f. Perbuatan intelijen bercirikan kecepatan.
- g. Membutuhkan pemusatan perhatian dan menghindarkan perasaan yang mengganggu jalanya pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Suparno (2003), sikap-sikap yang dikembangkan oleh seorang yang intelektual, yaitu (1). terus belajar; (2). Berpikir rasional, kritis dan bebas; (3). mengembangkan angan-angan (cita-cita); (4). aktif mencari, kreatif dan inisiatif; (5). berani bertindak dan bertanggungjawab; (6).sikap reflektif dan (7). pembela kebenaran dan keadilan.

Guru sebagai seorang intelektual juga harus mengembangkan sikap tersebut, antara lain: 1). Terus belajar, yaitu seorang guru harus terus belajar, terus mengembangkan bidang keahliannya, karena pengetahuan selalu berkembang. Guru yang tidak mengembangkan pengetahuannya, akan cenderung kolot dan otoriter dalam mengajar, seakan-akan dialah yang benar dan tidak memberikan ruang bagi siswanya untuk berfikir secara alternatif.

2). Berfikir rasional, kritis dan bebas yaitu guru diharapkan dapat mengembangkan pemikiran yang rasional, kritis dan bebas. Rasional artinya guru dapat mengembangkan pemikiran yang berdasarkan alasan dan argumentasi dan logika yang benar, bukan berdasarkan emosi atau asal menang. Dia dapat berdiskusi secara terbuka dengan siswa atau guru lain, tanpa takut kalah ataupun direndahkan. Berfikir kritis artinya seorang guru dalam mendalami, menghadapi sesuatu hal tidak hanya asal menerima saja, tetapi harus selalu bertanya apakah hal itu benar demikian, atau ada yang tidak benar atau masih dapat dikembangkan. Dan bebas artinya guru bebas untuk berfikir dan mengembangkan pikirannya. Dengan mengembangkan kebebasan berfikir, diharapkan guru dapat lebih kreatif dan mengembangkan inovasi baru dalam proses pendidikan.

3). Mengembangkan angan-angan (cita-cita), kadang-kadang guru yang tidak kreatif dalam proses pembelajaran karena mereka tidak punya angan-angan tentang pembelajaran yang baik dan ideal. Pikirannya selalu tertutup, kurang dibiarkan lepas bebas, bahkan mungkin untuk memikirkan yang aneh-aneh.

4). Aktif mencari, kreatif dan inisiatif, artinya seorang guru dalam mengembangkan pembelajaran harus selalu mencari yang terbaik bagi siswa yang diajarkan. Disinilah guru dituntut punya inisiatif, kreatifitas dan keaktifan mencari, melihat, dan mengambil tindakan apa yang paling pas untuk siswa dikelasnya.

5). Berani bertindak dan bertanggungjawab, artinya guru bukan seorang yang asal menjalankan perintah atau aturan, tetapi seorang yang melihat situasinya dan bertindak sesuai dengan situasi yang ada. Hal ini penting karena banyak situasi sekolah tempat bekerja guru berbeda dengan situasi yang tertulis dalam aturan atau kurikulum. Guru dituntut untuk berani bertindak dan mempertanggungjawabkan apa yang ditentukan dan dipilihnya.

6). Sikap reflektif, artinya sikap untuk selalu bertanya dan melihat kembali apa yang telah diperbuat dan akan diperbuatnya. Sikap reflektif inilah yang memungkinkan guru memperbaiki diri dalam pengetahuan, pembelajaran, dalam sikap maupun dalam relasi dengan siswa.

7). Membela kebenaran, yaitu seorang guru dapat menjadi tonngak kebenaran, menjadi pembela kebenaran. Dia dapat menjadi suara hati masyarakat, dimana dapat melihat itu baik atau tidak, benar atau tidak, adil atau tidak dan melanggar suara hati atau tidak.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kemampuan Intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang guru akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

### **3. Keterampilan**

Dalam memberikan pengertian tentang keterampilan mengajar guru, maka dalam hal ini akan mengemukakan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas (Abidin, 2009). Menurut Soejono dalam (Mustamin, 1996) mengajar adalah usaha guru memimpin muridnya keperubahan situasi dalam arti kemajuan dalam proses perkembangan intelek pada khususnya dan proses perkembangan jiwa, sikap, pribadi serta keterampilan pada umumnya.

Berdasarkan dengan pengertian diatas maka dapat dipahami bahwa mengajar adalah usaha yang dilaksanakan oleh guru melalui bahan pengajaran yang diarahkan kepada siswa agar dapat membawa perubahan baik kognitif, afektif maupun psikomotorik.

Keterampilan mengajar guru adalah kecakapan atau kemampuan guru dalam menyajikan materi pelajaran. Dengan demikian seorang guru harus mempunyai persiapan mengajar antara lain, guru harus menguasai bahan pengajaran mampu memilih metode yang tepat dan penguasaan kelas yang baik (Abidin, 2009).

Keterampilan mengajar sangat penting dimiliki oleh seorang guru sebab guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, oleh karena itu guru harus memiliki berbagai keterampilan mengajar antara lain:

#### **1. Keterampilan Bertanya**

Keterampilan bertanya adalah merupakan keterampilan yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan belajar mengajar, karena metode apapun, tujuan pengajaran apapun yang ingin dicapai dan bagaimana keadaan siswa yang dihadapi, maka bertanya kepada siswa merupakan hal yang tidak dapat ditinggalkan.

#### **2. Keterampilan Memberi Penguatan**

Yang dimaksud dengan keterampilan memberi penguatan adalah respon positif dari guru kepada anak didik yang telah melakukan suatu perbuatan baik. Pemberian penguatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan agar anak lebih giat berpartisipasi dalam interaksi belajar mengajar dan siswa agar mengulangi lagi perbuatan yang baik walaupun pemberian penguatan sangat mudah pelaksanaannya, namun kadang-kadang banyak diantara guru yang tidak melakukan pemberian penguatan kepada muridnya yang melakukan perbuatan baik.

#### **3. Keterampilan Memberi Variasi**

Variasi adalah suatu kegiatan Guru dalam konteks interaksi belajar mengajar yang bertujuan untuk mengatasi kebosana siswa sehingga dalam proses belajar mengajar murid senantiasa menunjukkan ketekunan, antusiasme,serta penuh partisipasi. Pemberian Variasi dalam proses belajar mengajar dapat

diartikan sebagai perubahan pengajaran dari yang satu dengan yang lain disinilah pentingnya seorang Guru menguasai berbagai metode dalam mrngajar sebab dengan menggunakan berbagai metode dalam mengajar akan membangkitkan gairah belajar siswa.

4. Keterampilan Membuka Dan Menutup Pelajaran

Keterampilan membuka adalah perbuatan guru untuk menciptakan siap mental dan menimbulkan perhatian anak didik agar terpusat pada yang akan dipelajari. Sedangkan menutup pelajaran adalah mengakhiri kegiatan inti pelajaran-pelajaran. Tujuan pokok dalam membuka pelajaran adalah untuk menyiapkan mental siswa agar siap memasuki mata pelajaran yang dibahas.

5. Keterampilan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses interaksi edukatif dengan kata lain kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses interaksi edukatif. Suatu kondisi belajar yang optimal dapat tercapai jika guru mampu mengatur anak didik dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Juga hubungan interpersonal yang baik antara guru dan siswa dan siswa dengan siswa merupakan syarat keberhasilan pengelolaan kelas.

6. Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Yang dimaksud dengan diskusi kelompok kecil di sini adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok individu dalam suatu interaksi tatap muka secara kooperatif untuk tujuan membagi informasi, membuat keputusan, dan memecahkan masalah.

7. Keterampilan menjelaskan

Keterampilan menjelaskan adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya, misalnya antara sebab dan akibat, definisi dan contoh atau dengan sesuatu yang belum diketahui. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Pemberian penjelasan merupakan salah satu aspek yang amat penting dari kegiatan guru dalam berinteraksi dengan siswa didalam kelas.

#### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan

individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003). Menurut Fattah (2003), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002). Selanjutnya menurut Winardi (2002), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

## **5. Disiplin Kerja**

Disiplin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting, artinya manajemen apapun dalam kegiatan pencapaian tujuannya membutuhkan disiplin yang kuat dari segenap aparat organisasi. Karena tanpa adanya disiplin yang tinggi, maka hasil kerja tidak maksimal dan hal ini tidak diharapkan perusahaan.

Menurut Simamora (2006) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap guru yang gagal memenuhi standar – standar yang ditetapkan. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku guru yang salah, bukan pada diri guru sebagai pribadi. Tindakan disiplin yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi guru dan organisasi. Dengan demikian, tindakan disiplin tidak boleh diterapkan secara srampangan.

Menurut T.Hani Handoko (2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru**

Istilah intelek menurut Chaplin (1981) berasal dari kata *intellect* (Bahasa Inggris), yang berarti: “ Proses kognitif berfikir, daya menghubungkan serta kemampuan menilai dan mempertimbangkan, dan kemampuan mental atau inteligensi” (Soeparwoto, 2005). Menurut William Stern, inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan (Purwanto, 2003). Wechler (1958) merumuskan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif (Sunarto dan Hartono, 1998). Menurut Robbins (2001), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002), kemampuan intelektual guru ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru. Berkaitan dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Profesi guru adalah profesi intelektual yang mencakup mengajar, melatih, membimbing, membaca, meneliti dan menulis. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan seseorang sehingga ia akan lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan selama bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga dengan kemampuan intelektualnya seorang guru akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Teori ini didukung dengan penelitian Nurlina (2006) yang menemukan bukti empiris bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja guru**

### **2. Pengaruh ketrampilan terhadap kinerja guru**

Mengajar adalah usaha yang dilaksanakan oleh guru melalui bahan pengajaran yang diarahkan kepada siswa agar dapat membawa perubahan baik kognitif, afektif maupun psikomotorik. Keterampilan mengajar sangat penting dimiliki oleh seorang guru sebab guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Keterampilan mengajar guru adalah kecakapan atau kemampuan guru dalam menyajikan materi pelajaran. Dengan demikian seorang guru harus mempunyai persiapan mengajar antara lain, guru harus menguasai bahan pengajaran mampu memilih metode yang tepat dan penguasaan kelas yang baik. Penelitian Suwarni (2009) yang menemukan bukti empiris bahwa keterampilan manajerial mempengaruhi kinerja guru-guru Ekonomi SLTA di Kota dan Kabupaten Blitar. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja guru**

### **3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian Indrawati (2006) yang menemukan bukti empiris bahwa motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru**

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

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Penelitian Aritonang (2005) yang menemukan bukti empiris bahwa disiplin kerja guru berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

## **5. Pengaruh kemampuan, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Uzer Usman (2005), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan professional dan kemampuan sosial.

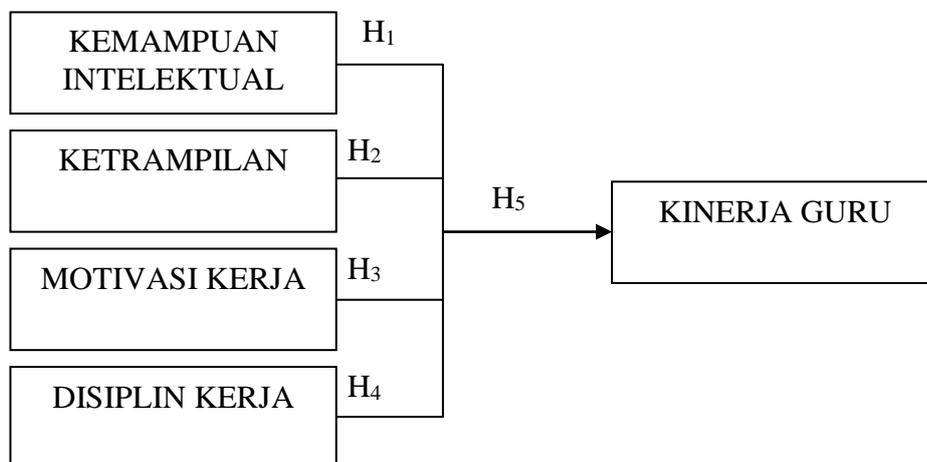
*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001). Menurut Fattah (2000), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2001). Sedangkan menurut Mathis (2002), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu T.R. Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu. Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain. Berdasarkan teori di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:  
**H<sub>5</sub> : Kemampuan, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru**

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan gagasan-gagasan di atas jelaslah bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Dari literatur tentang kinerja guru diketahui secara umum, kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan yang berada di luar diri guru.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru di dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka dapat diduga terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kompensasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan perkataan lain, makin tinggi kompensasi kerja dan disiplin kerja makin tinggi pula kinerja guru.



**Gambar: 1**  
**Kerangka Pikir**

Model persamaan matematis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_{1-4}$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Kemampuan Intelektual
- $X_2$  = Ketrampilan
- $X_3$  = Motivasi Kerja
- $X_4$  = Disiplin Kerja
- $Y$  = Kinerja Guru
- $e$  = Standar error

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah konsumen yang membeli dan menempati rumah di Populasi adalah totalitas dari semua obyek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian) (Hasan, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Semarang yang berjumlah 103 guru.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara – cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002). Sampel adalah bagian dari populasi. Untuk keperluan analisis data penelitian ini diperlukan sampel minimal adalah 30 sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan 103 sampel atau kuesioner yang dibagikan pada responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit (Arikunto, 2003)

### 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

**Tabel 1 Variabel Penelitian, Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kemampuan intelektual ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemampuan memahami apa yang dibaca / didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.</li><li>2. Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.</li><li>3. Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.</li><li>4. Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.</li><li>5. Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah.</li><li>6. Kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu</li></ol>
Ketrampilan ( $X_2$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Keterampilan bertanya</li><li>2. Keterampilan Memberi Variasi</li><li>3. Keterampilan Membuka Dan Menutup Pelajaran</li><li>4. Keterampilan Mengelola Kelas</li><li>5. Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil</li><li>6. Keterampilan menjelaskan</li></ol>
Motivasi kerja ( $X_3$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li><li>2. Kebutuhan akan pengakuan</li><li>3. Pekerjaan itu sendiri</li><li>4. Tanggungjawab</li><li>5. Kebutuhan untuk berkembang/kemajuan</li></ol>
Disiplin Kerja ( $X_4$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Disiplin terhadap tugas kedinasan</li><li>2. Disiplin terhadap waktu</li></ol>

	3. Disiplin terhadap suasana kerja 4. Disiplin di dalam melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar 5. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku
Kinerja (Y)	1. Keberhasilan guru dalam menguasai landasan pendidikan; 2. Keberhasilan guru dalam menguasai bahan pengajaran; 3. Keberhasilan guru dalam menyusun program pengajaran; 4. Keberhasilan guru dalam melaksanakan program pengajaran; 5. Keberhasilan guru dalam menilai hasil dan proses belajar mengajar

### 3. Teknik Analisis Data

#### 1) Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas merupakan proses menguji butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam sebuah angket, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso, 2000). Pengujian validitas dalam penelitian ini hanya dilakukan terhadap variabel-variabel yang mencakup *multiple items* pertanyaan/pernyataan dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) Suatu butir dianggap valid apabila memenuhi  $KMO > 0,5$  dan loading factor (*component matrix*) yang dihasilkan memenuhi kaidah pengujian, yaitu lebih besar dari 0,4 (Santoso, 2001).

#### 2) Uji Reliabilitas

Selain harus valid, suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliabel / handal jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda (Cooper dan Emory, 2000). Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat disebut reliabel apabila lebih besar dari 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

#### 4. Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak (Sudjana, 1996:291). Untuk uji normalitas data hasil tes dengan melihat normal probability plot melalui tampilan output SPSS 12. Metode *normal probabilitas plot* membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Singgih Santoso, 2002:214)

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi parsial antara variabel bebas. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* maupun VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,1 atau mendekati 1 (Singgih Santoso, 2000).

##### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (Ghozali,2001: 67). Pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin – Watson.

Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi maka dilakukan pengujian Durbin – Watson (DW test) dengan pengambilan keputusan sebagai berikut (Makridakis,1983) :

- $1,65 < DW < 2,35$  tidak terjadi autokorelasi
- $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$  terjadi autokorelasi

##### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang lain adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Beberapa cara untuk mendeteksi dengan melihat *Scatterplot*. Analisis pada grafik *scatterplot* yang menyatakan model regresi berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika titik – titik data meyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik – titik data sebaiknya tidak berpole (Nugroho, 2005: 51).

### 3) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas bangunan, lokasi, desain, sarana-prasarana dan citra perusahaan (*variabel bebas*) terhadap variabel kepuasan konsumen (*variabel terikat*) digunakan analisis regresi berganda karena data pengamatan terdiri dari beberapa variabel bebas (*independent variabel*), yang mana estimasi persamaannya ditujukan untuk menggambar suatu pola hubungan / fungsi yang ada di antara variabel-variabel tersebut.

Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat di antara variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Selain itu, analisis ini mudah dimengerti dan dapat digunakan dalam berbagai situasi yang berbeda

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

#### Keterangan :

$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_{1-4}$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Kemampuan Intelektual
$X_2$	=	Ketrampilan
$X_3$	=	Motivasi Kerja
$X_4$	=	Disiplin Kerja
$Y$	=	Kinerja Guru
$e$	=	Standar error

### 4) Pengujian Model

#### a. Koefisien Determinasi ( R Square)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. (Ghozali 2002). Semakin besar suatu besar  $R^2$  suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai  $R^2$  paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

Besaran  $R^2$  yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi. Secara verbal,  $R^2$  mengukur

proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi

**b. Uji F (Anova)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2002 : 44). Kriteria pengujian : apabila probabilitas signifikan kurang 5%, maka hipotesis diterima.

**5) Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya melalui uji t atau dengan membandingkan t hitung ( $t_h$ ) dengan t tabel ( $t_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian adalah apabila t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif diantara dua variabel yang diuji, sebaliknya apabila t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif diantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Hasil uji Validitas**

**Tabel 2: Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai KMO (Lebih dari 0,5)	Faktor Loading (Lebih dari 0,4)	Keterangan
Kemampuan intelektual (X <sub>1</sub> )	X1_1	0,787	0,749	Valid
	X1_2		0,811	Valid
	X1_3		0,631	Valid
	X1_4		0,777	Valid
	X1_5		0,858	Valid
	X1_6		0,826	Valid
Ketrampilan (X <sub>2</sub> )	X2_1	0,729	0,655	Valid
	X2_2		0,717	Valid
	X2_3		0,767	Valid
	X2_4		0,722	Valid
	X2_5		0,824	Valid
	X2_6		0,772	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X3_1	0,809	0,700	Valid
	X3_2		0,770	Valid
	X3_3		0,717	Valid
	X3_4		0,789	Valid
	X3_5		0,643	Valid

Disiplin Kerja (X <sub>4</sub> )	X4_1	0,725	0,863	Valid
	X4_2		0,847	Valid
	X4_3		0,790	Valid
	X4_4		0,643	Valid
	X4_5		0,657	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1_1	0,743	0,809	Valid
	Y1_2		0,851	Valid
	Y1_3		0,711	Valid
	Y1_4		0,716	Valid
	Y1_5		0,743	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai KMO masing-masing variabel lebih dari 0,5 sehingga memenuhi kecakupan sampel sedangkan keseluruhan indikator mempunyai nilai faktor loading lebih dari 0,4 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator valid dan layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Hasil uji Reliabilitas

**Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas**

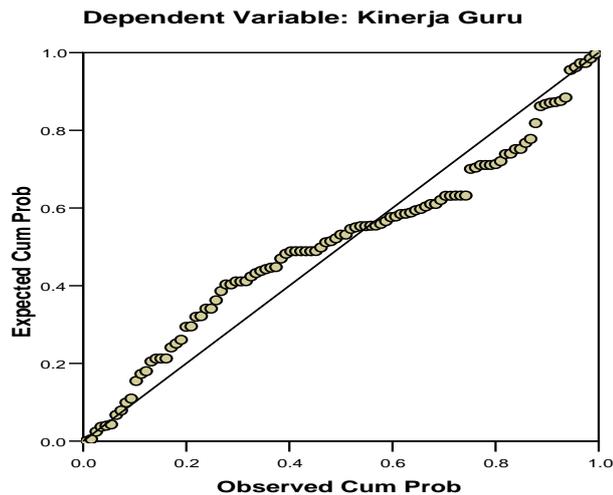
VARIABEL	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan intelektual (X <sub>1</sub> )	0,868	Reliabel
Ketrampilan (X <sub>2</sub> )	0,835	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,770	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>4</sub> )	0,817	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,817	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil pengujian yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah konsisten.

3. Pengujian Asumsi Klasik  
 a. Uji Normalitas  
 Gambar 2 Kurva Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang diolah, 2011

Gambar 2 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat dari data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas  
 Tabel 4: Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan	.944	1.059
	Ketrampilan	.989	1.011
	Motivasi	.943	1.061
	Disiplin Kerja	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2011

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 persen yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.637	.35320	1.690

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Ketrampilan, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

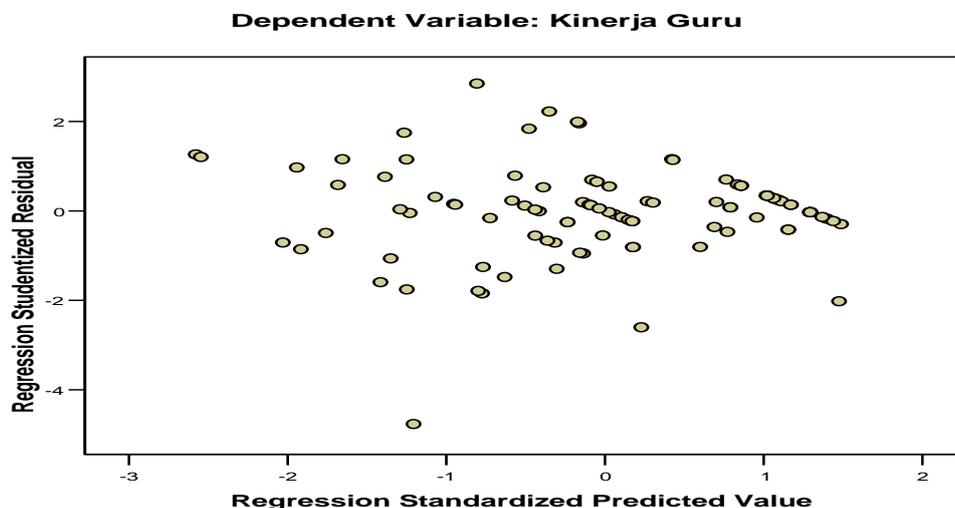
Sumber: data primer yang diolah, 2011

Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi, dimana nilai DW sebesar 1,690 berada lebih dari 1,65 dan nilai DW kurang dari 2,35.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas. Dimana penyebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi asumsi (gangguan) heteroskedastisitas.

#### 4. Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 6 Tabel Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.637	.35320

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Ketrampilan, Kemampuan, Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2011

Nilai *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,651. Namun untuk jumlah variabel independent lebih dari dua, lebih baik menggunakan *adjusted R square* adalah 0,637. Hal ini berarti 63,7 persen variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari empat variabel independent (kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, misalkan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

#### 5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7: Output Koefisien Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.060	.423		-2.507	.014
	Kemampuan	.473	.050	.578	9.424	.000
	Ketrampilan	.309	.051	.367	6.117	.000
	Motivasi	.287	.051	.343	5.581	.000
	Disiplin Kerja	.214	.055	.236	3.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui persamaan garis regresi bergandanya sebagai berikut :  $Y = -1,060 + 0,473 X_1 + 0,309 X_2 + 0,287 X_3 + 0,214 X_4 + e$ . Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, yang diikuti oleh variabel ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja guru”. Pada hasil analisis regresi pada tabel 7 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 9,424 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,6604 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang diajukan yaitu kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja guru

### b. Pengujian pengaruh ketrampilan terhadap kinerja guru

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ketrampilan berpengaruh positif terhadap kinerja guru”. Pada hasil analisis regresi pada tabel 7 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,117 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,6604 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang diajukan yaitu ketrampilan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### c. Pengujian pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru”. Pada hasil analisis regresi pada tabel 7 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,581 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,6604 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### d. Pengujian pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru”. Pada hasil analisis regresi pada tabel 7 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,919 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,6604 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### e. Pengujian pengaruh kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Untuk menguji secara bersama – sama (simultan) antara kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8: ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.854	4	5.713	45.798	.000 <sup>a</sup>
	Residual	12.226	98	.125		
	Total	35.080	102			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Ketrampilan, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Pada Tabel 5.17 dapat diketahui nilai  $F$  hitung  $45,798 > F$  tabel  $2,70$  dengan probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis pengujian analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

#### **D. PENUTUP KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data mengenai pengaruh kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Semarang, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik kemampuan intelektual guru, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru.
2. Ketrampilan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik ketrampilan yang dimiliki guru, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik disiplin kerja guru, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru.
5. Kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.
6. Variabel kemampuan intelektual merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, yang diikuti oleh variabel ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja.
7. Nilai *adjusted R square* adalah  $0,637$ , artinya  $63,7$  persen variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari empat variabel independent (kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, misalkan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

#### **SARAN**

Dengan memperhatikan keadaan lembaga dan dari kesimpulan diatas, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang dapat ditemukan untuk kemajuan dimasa yang akan datang, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual yang akan datang perlu diperhatikan mengenai kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-ratanya yang terendah dibandingkan dengan indikator lainnya.
2. Pengembangan ketrampilan guru perlu diperhatikan terutama pada keterampilan dalam membuka dan menutup pelajaran karena nilai rata-ratanya terendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

3. Motivasi guru juga perlu diperhatikan terutama pada kebutuhan akan pengakuan karena nilai rata-ratanya terendah dibandingkan dengan indikator lainnya.
4. Disiplin kerja perlu diperhatikan terutama pada disiplin terhadap sikap dan tingkah laku karena nilai rata-ratanya terendah dibandingkan dengan indikator lainnya

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian yang penulis lakukan memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber data pokok, yakni terbatas hanya pada guru SMK Negeri 1 Semarang.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini kemampuan intelektual, ketrampilan, motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja guru.

#### **RISET MENDATANG**

1. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, yaitu tidak hanya pada guru SMK Negeri 1 Semarang untuk menghasilkan data empiris yang berbeda.
2. Pemilihan indikator hendaknya lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yang bersangkutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aritonang Keke T., 2005, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta, *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.04 / Th.IV/ Juli 2005
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Hani Handoko, 2001, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indrawati Yuliani, 2006, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Sriwijaya Vol. 4, No 7 Juni 2006
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mitchell, T. R. (1978). *People In Organization; Under Standing Their Behaviors*. New York: Mc Grow-Hill
- M. Syakir Aulawy, 2009, Pengaruh Persepsi Mengenai Visi-Misi Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Hasyim Asy'ari Kudus, *Tesis*, Universitas Negeri Semarang, Tidak Dipublikasikan
- Mujiyanto, 2009, Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Korwil 01 Kabupaten Pekalongan, *Tesis*, Universitas Negeri Semarang, Tidak Dipublikasikan
- Munzert, Alfreud W. 2000. *Tes IQ*. Jakarta: Ketindo.
- Nurlina, 2006, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur II Palembang, *Tesis*, Universitas Sriwijaya, Tidak Dipublikasikan
- Purwanto, Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rice, G.H. dan D.W. Bishoprick. 1971. *Conceptual Models of Organization*. New York: Meredith Corporation
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sedarmayanti, 2001, *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Soekartawi, 1995, *Meningkatkan Efektifitas Mengajar*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soeparwoto, dkk. 2005. *Psikologi Perkembangan*. Semarang. UPT MKK UNNES
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.

- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suparno, Paul. 2003. *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Supeno, hadi. 1995. *Potret Guru*. Jakarta. Pustaka Sinar harapan.
- Syaukani, 2002, *Titik Temu Dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: PRAJA.
- Tilaar H A R. 2002. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Winardi. 2001. *Motivasi Dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.