ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, EDUCATION AND TRAINING ON TEACHER PERFORMANCE IN VOCATIONAL SCHOOL (SMK) NEGERI 1 KENDAL

DEVI ARIFIANA

ABSTRACT

Assessment of performance should be completely objective to measure the actual performance or evaluate teacher behavior reflects the successful implementation of the work. Objective performance assessments will provide appropriate feedback to behavioral change towards increased productivity expected performance. Description of respondents is conducted to determine the characteristics of the teachers who have contributed to the research on work motivation, work discipline, education and training. The population is all teacher of vocational school (SMK) Negeri 1 Kendal, Jl.Soekarno-Hatta KM.03 Kendal, obtained sample of 76 teachers. The method of collecting data using questionnaires and analysis technique used is multiple regression. The results shows that : 1) Work motivation positive and significant effect on teacher performance. 2) Work discipline positive and significant effect on teacher performance. 3) Education and training positive and significant effect on teacher performance.

Keyword : work motivation, work discipline, education and training, teacher performance

PENDAHULUAN

kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi sesuai dengan penelitian Malthis (2007). Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihantono (dalam Koesmono 2005).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja guru. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti Malthis (2007), Ludi Wishnu Wardana (2008), Kunartinah (2010), R. Erman Soejaya, (2013).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ludi Wishnu Wardana (2008) yang meneliti Analisis Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

SMKN 1 Kendal merupakan sekolah menengah kejuruan dibawah naungan departemen pedidikan nasional berstatus sekolah negeri dengan nomor SK penderian 0617/0/1977. NSS 34103241600. NPSN: 20321841. SMK N 1 Kendal beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta Barat Km, 03 Tromol Pos 103 Kendal. Desa Purwokerto, RT 03 RW 07 Kecamatan Patebon, Kabupaten Kendal. Kode Pos 51351. No. Telponn. 0294 381137. Website: http://www.smkn1kendal.sch.id. Email: smkn1kendal@kendalkab.go.id. SMK N 1 Kendal sudah mendapatkan ISO tahun 2011 yaitu ISO 9001:2000 dan 9001:2008. Hasil pra survey terhadap beberapa guru SMK Negeri 1 Kendal menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja merupakan salah satu indikator dari menurunnya kinerja guru. Motivasi kerja para guru memberikan penilaian terendah mengenai giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan sekolah untuk menduduki posisi tertentu, yang berarti pihak sekolah atau dinas pendidikan perlu memberikan penghargaan kepada para guru yang giat dalam bekerja seperti rajin datang untuk mengajar para siswa setiap hari sesuai dengan jam mengajar, dan apabila mampu membuat para siswa mendapat prestasi atau mampu menaikkan nilai para siswa maka perlu mendapatkan prioritas untuk mendapatkan jabatan tertentu seperti mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan jabatan wakil kepala sekolah sehingga akan lebih menghargai kerja keras para guru sekaligus memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan rajin.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kendal.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual Robbins (2006). Menurut Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Herzberg (dalam Robbins, 2006) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya Fathoni (2006).

Jenis – jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

a) Disiplin Preventif
   Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
b) Disiplin Korektif
   Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
c) Disiplin Progresif
   Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005 :199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku) serta faktor2 pendekatan lain yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan tersebut. Dalam teori Diklat faktor-faktor yang mempengaruhi proses diklat tersebut di bedakan menjadi (2) yakni apa yang disebut perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Perangkat lunak (*software*) dalam proses Diklat ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga kerja atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat kerasnya (*hardware*) antara fasilitas-fasilitas mencakup gedung-gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan dan sebagainya.

Selain hal tersebut diatas pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar, alat bantu pendidikan atau peraga, metode dalam pelajaran digolongkan sumber Daya Manusia yang terdiri dari 4 (*man, money, material, methods*).

Kinerja Guru

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur Brahmasari (2008).

Handoko (2005) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu

a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, intregitas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya alam menyelesaikan tugas.

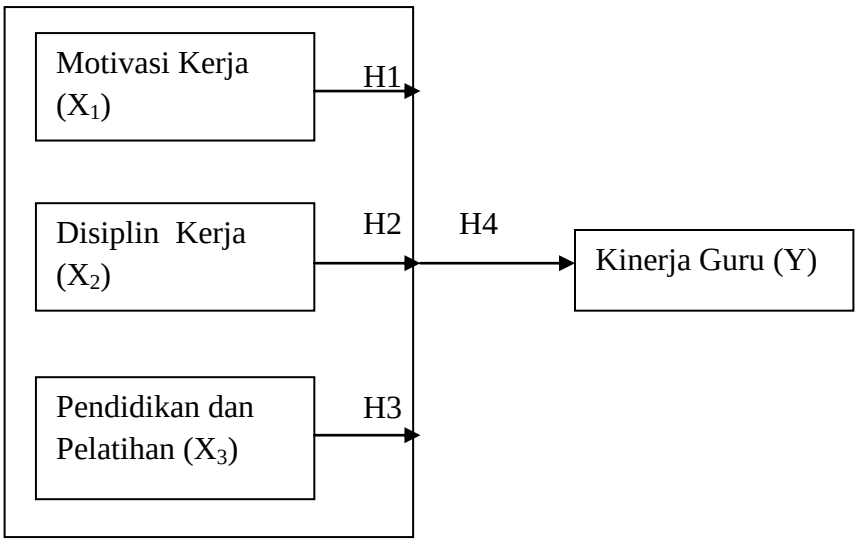
Penelitian Terdahulu

1. **Ludhi Wishnu Wardana (2008)**
   motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. **Kunartinah (2010)**
   a. pendidikan dan latihan serta pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi.
   b. pendidikan dan latihan, pembelajaran organisasi, dan kompetensi berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. **R. Erman Soejaya (2013)**
   a. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai/Guru
   b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai/Guru
   c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/guru
   d. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/Guru

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Kendal.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Kendal.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK N 1 Kendal.

H4: Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK N 1 Kendal

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi Kerja (X_1)
   motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin, 2006)
   Motivasi Kerja (X_1) diukur melalui (Amy Adam, 2009) :
   a. Gaji
   b. Tunjangan hari tua
   c. Pekerjaan yang menantang
   d. Pengembangan kemampuan
   e. Mendapatkan penghargaan
   f. Promosi jabatan

2. Disiplin Kerja (X_2)
   Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006)
   Disiplin Kerja (X_2) diukur melalui (Jernitha Indah Sari, 2008) :
   a. bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur
   b. berpakaian rapi dalam bekerja
   c. menggunakan perlengkapan kantor dengan baik dan benar
   d. bekerja mengikuti cara kerja Sekolahan
   e. Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin
   f. bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan
3. Pendidikan dan pelatihan (X_3)
   Pendidikan dan pelatihan adalah tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga tenaga kerja tersebut dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja Siswanto Sastrohadiwiryo (2005)
   Pendidikan dan pelatihan (X_3) diukur melalui (TL Sembiring, 2013) :
   1. Materi yang di ajarkan
      a. materi dapat menunjang pekerjaan
      b. meningkatkan pengetahuan
      c. materi sesuai dengan kebutuhan
   2. Metode yang digunakan
      a. metode sesuai dengan subjek
      b. metode yang digunakan mudah dimengerti
      c. metode yang digunakan sesuai dengan gaya belajar
   3. Sarana/fasilitas pendukung
      a. kondisi ruang kondusif
      b. peralatan layak
      c. instruktur dapat mengendalikan peserta
   4. Kemampuan instrukur
      a. ketrampilan instruktur
      b. motivasi yang diberikan instruktur
      c. instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai
   5. Kemampuan Peserta
      a. peserta aktif dalam pendidikan dan pelatihan
      b. menguasai materi dengan cepat
      c. menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kinerja Guru (Y)
   pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Brahmasari (2008)
   Kinerja Guru (Y), diukur melalui (Jernita Indah Sari, 2008) :

a. Ketelitian dibuktikan dengan sesuainya target bekerja
b. Kreativitas dapat menghasilkan kinerja yang baik
c. Bekerja secara efektif
d. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja
e. Setia terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja
f. Bersikap jujur dalam bekerja

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Kendal, Jl. Soekarno Hatta Barat Km.03 Tromol Pos 103 Kendal yang berjumlah 76 Guru.

Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 1 Kendal, Jl. Soekarno Hatta Barat Km.03 Tromol Pos 103 Kendal . Dengan metode sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 72 guru.

Jenis Data dan Sumber Data

Menurut Udiyono (2007), data berdasarkan jenis dan sumbernya, dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Penelitian ini mempunyai dua jenis dan sumber data, yaitu:

1. Data primer
   Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari responden penelitian, yakni diperoleh melalui kuesioner. Data primer meliputi hasil isian kuesioner yang di isi responden meliputi motivasi, disiplin, pendidikan dan pelatihan serta kinerja guru.
2. Data sekunder
   Data sekunder meliputi data jumlah guru SMK N 1 Kendal. Data tersebut diperoleh dari data statistik SMK N 1 Kendal.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dngan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar,2013:49).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan

Y : Kinerja Guru

b_0	:	Konstanta
b_1, b_2, dan b_3	:	Koefisien Regresi
X_1	:	Motivasi Kerja
X_2	:	Disiplin Kerja
X_3	:	Pendidikan dan Pelatihan
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,955	,345	
	Lingkungan Kerja	,122	,051	,211
	Karakteristik Individu	,282	,058	,495
	Motivasi	,178	,050	,275

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2014)

Berdasarkan dari hasil regresi, maka dapat dibuat persamaan linear berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$Y = 0{,}008 + 0{,}149\ X_1 + 0{,}237\ X_2 + 0{,}239\ X_3$

Persamaan linear tersebut bisa diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 0,008, artinya apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan pendidikan dan pelatihan dalam keadaan tetap maka kinerja guru bernilai positif.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) = 0,149, nilai positif yang didapat menunjukkan apabila ada peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) = 0,237, nilai positif yang didapat menunjukkan apabila ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru.
4. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (b_3) = 0,239, nilai positif yang didapat menunjukkan apabila ada peningkatan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja guru.

Uji – t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,008	,931	
	Motivasi Kerja	,149	,074	,163
	Disiplin Kerja	,237	,115	,220
	Pendidikan dan Pelatihan	,239	,039	,594

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2014)

Berdasarkan dari hasil uji – t, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji – t antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,025 dengan sig. 0,047. Nilai sig. lebih kecil (<) dari α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji – t antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,065 dengan sig. 0,043. Nilai sig. lebih kecil (<) dari α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal.

c. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja guru

Hasil uji – t antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 6,086 dengan sig. 0,000. Nilai sig lebih kecil (<) dari α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal.

Uji – F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1154,389	3	384,796	167,210	,000[a]
	Residual	156,486	68	2,301		
	Total	1310,875	71			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji – F sebesar 167,210 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji – F yang lebih kecil (<) dari α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK N 1 Kendal.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938[a]	,881	,875	1,517

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,875. Hasil ini mengandung pengertian variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 87,5% (0,875 X 100%), sementara sebesar 12,5% (100%- 87,5%), kinerja guru kinerja SMK N 1 Kendal dijelaskan oleh variabel lain di luar motivasi kerja, disiplin kerja dan pendidikan dan pelatihan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal. Setelah dilakukan analisa regresi berganda maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

   Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,025 dengan sig. 0,047 < α = 0,05. Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

   Pada penelitian terhadap guru SMKN 1 Kendal menunjukkan berbagai persepsi terhadap indikator dari motivasi. Para guru memberikan penilaian yang baik mengenai gaji dapat memberikan dorogan untuk bekerja lebih baik (nilai indeks 3,58), karena gaji berkaitan dengan kompensasi yang berbentuk uang dan hal ini menjadi faktor penting yang ingin didapatkan seseorang dalam bekerja, yaitu mendapat imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Para guru juga memberikan penilaian yang baik mengenai tunjangan hari tua untuk mengikat pegawai (nilai indeks 3,56). Bagi para guru yang berstatus PNS maka nantinya mereka akan mendapat pensiun, selama mereka tetap menjalankan tugas sebagai guru dan tidak mengundurkan diri sebagai PNS sehingga hal ini yang mengikat para guru untuk menjalankan profesinya sampai memasuki masa pensiun. Para guru memberikan penilaian cukup mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menantang (nilai indeks 3,38). Hal ini bisa dimungkinkan karena tugas yang diberikan cukup monoton sehingga para guru sudah terbiasa menghadapi tugas dan berbagai tantangan yang muncul didalam menjalankan tugas tersebut.

Para guru memberikan penilaian baik terhadap ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja diperusahaan (nilai indeks 3,53), yaitu menambah pengetahuan yang lebih tinggi dalam bekerja dan yang dapat mendukung peningkatan karier di masa mendatang. Para guru memberikan penilaian baik terhadap setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan (nilai indeks 3,50), seperti memberikan penghargaan atau bonus kepada para guru yang berprestasi. Para guru memberikan penilaian cukup terhadap giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan sekolah untuk menduduki posisi tertentu (nilai indeks 3,35). Hal ini karena untuk dapat menduduki posisi jabatan tertentu ada berbagai ketentuan dan prosedur seperti pengalaman, masa kerja, pendidikan, dan prestasi yang diukur melalui standar penilaian yang ditetapkan oleh dinas pendidikan, sehingga tidak semata-mata didasari karena rajin dalam bekerja.

Berdasarkan persepsi yang diberikan para guru menunjukkan bahwa ada berbagai keinginan yang ingin dicapai para guru selama mereka menjalankan profesi mereka sebagai guru di SMKN I Kendal, seperti keinginan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan dan tunjangan hari tua, mengembangkan diri dan mendapatkan penghargaan di sekolah, sehingga hal inilah yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja secara baik. Hanya saja ada beberapa keinginan yang belum mendapatkan nilai yang sebanding seperti pekerjaan yang lebih menantang dan mendapatkan posisi yang lebih baik. Hal ini perlu disikapi oleh pihak sekolah dan dinas terkait dengan memberikan pekerjaan yang menantang karena dengan tantangan yang lebih besar akan mengasah kemampuan para guru sehingga akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya agar bisa mengatasi tantangan tersebut. Selain itu juga memberikan prioritas untuk mendapatkan jabatan tertentu bagi guru yang rajin bekerja, agar memotivasi mereka untuk bekerja lebih rajin dan mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga nantinya bisa mendapatkan peningkatan jabatan atau karier yang lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Ludi Wishnu Wardana (2008), R. Erman Soejaya, (2013), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,065 dengan sig. $0,043 < \alpha = 0,05$. Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pada penelitian terhadap guru SMKN 1 Kendal menunjukkan berbagai persepsi terhadap indikator dari displin kerja. Para guru memberikan penilaian yang cukup mengenai selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur (nilai indeks 3,15). Hal ini mengindikasikan para guru masih kurang konsisten didalam menjalankan peraturan seperti terkadang tepat waktu datang sekolah tetapi di waktu lain tidak tepat waktu, dan juga masih sering keluar sekolah pada jam kerja tanpa alasan jelas. Para guru memberikan penilaian yang baik mengenai berpakaian rapi dalam bekerja (nilai indeks 3,65), yaitu

menggunakan seragam guru sehingga terlihat lebih rapi dan tertib didalam berpakaian. Para guru juga memberikan penilaian baik mengenai menggunakan perlengkapan kantor dengan baik dan benar (nilai indeks 3,42), yaiu menggunakan peralatan untuk mengajar seperti alat peraga dan komputer secara hati-hati dan sesuai prosedur sehingga dapat menjaga peralatan kerja dalam kondisi yang baik.

Para guru memberikan penilaian cukup terhadap dalam bekerja selalu mengikuti cara kerja sekolahan (nilai indeks 3,11). Hal ini menunjukkan bahwa ada kalanya dalam bekerja para guru menggunakan cara kerja mereka sendiri yang berbeda dengan peraturan atau kebijakan yang ditentukan sekolah. Para guru juga memberikan penilaian cukup terhadap bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin (nilai indeks 3,13). Pekerjaan yang dapat memuaskan bagi diri sendiri menunjukkan bahwa apa yang diinginkan tercapai karena melalui usaha yang disiplin, tetapi hal ini merupakan sebagian saja dari bentuk kedisiplinan karena untuk kedisplinan dipengarui pula oleh kebijakan dan tata tertib yang harus dijalankan para guru di sekolah. Para guru memberikan penilaian baik terhadap selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan (nilai indeks 3,67), yaitu para guru selalu datang dan memberi materi pelajaran kepada para siswa sesuai jadwal pelajaran yang ditentukan di setiap kelas.

Berdasarkan persepsi yang diberikan para guru menunjukkan bahwa kedisiplinan para guru lebih terlihat dari cara menggunakan peralatan kerja yang baik dan benar karena hal ini sangat mendukung kelancaran didalam proses belajar dan mengajar sehingga para guru akan lebih berhati-hati dalam menggunakannya. Selain itu juga bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, yang menunjukkan adanya kesadaran untuk menjalankan tugas sebagai seorang guru untuk mendidik para siswa agar pandai dan memiliki pengetahuan yang tinggi. Hanya saja disisi lain masih terbatas dalam hal menjalankan tata tertib, dan menjalankan kerja sesuai cara kerja sekolahan sehingga hal ini masih perlu ditingkatkan karena para guru yang lebih taat peraturan yaitu datang dan pulang sesuai waktu jam kerja dan mengajar sesuai prosedur sekolah maka akan mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan sekolah.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Ludi Wishnu Wardana (2008), R. Erman Soejaya, (2013), yang membuktikan bahwa displin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pendidikan dan pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendal, dengan didapat hasil uji – t sebesar 6,086 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005 :199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Pada penelitian terhadap guru SMKN 1 Kendal menunjukkan berbagai persepsi terhadap elemen pendidikan dan pelatihan kerja yang terdiri dari materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur dan kemampuan peserta. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa para guru memberikan penilaian tertinggi terhadap elemen materi yang diajarkan yaitu mengenai pendidikan dan pelatihan yang diikuti

dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan (nilai indeks 3,50), yaitu dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan diberi berbagai metode mengajar yang efektif kepada para siswa dan berbagai materi pelajaran yang perlu diberikan kepada para siswa sehingga menambah pengetahuan para guru ketika menjalankan tugasnya mengajar para siswa SMKN 1 Kendal. Penilain yang baik lain terhadap pendidikan dan pelatihan diberikan terhadap materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan (nilai indeks 3,49), metode pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan (nilai indeks 3,44), kondisi ruang kelas saat mengikuti pendidikan dan pelatihan kondusif (nilai indeks 3,42), instruktur selalu memotivasi untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan (nilai indeks 3,46), instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan dan pelatihan tersebut (nilai indeks 3,43), berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (nilai indeks 3,47).

Para guru memberikan penilaian terendah terhadap elemen kemampuan peserta yaitu mengenai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan, yang hanya termasuk cukup (nilai indeks 3,19). Hal ini menunjukkan setelah mendapatkan materi pendidikan dan pelatihan kerja belum berpengaruh tinggi terhadap kecepatan dan ketepatan didalam menyelesaikan tugas, karena masing - masing guru memiliki kemampuan menyerap dan mengaplikasikan materi yang berbeda sehingga dalam proses pelaksanaan pada saat menjalankan tugas juga akan berbeda dari segi kecepatan dan ketepatan. Para guru juga memberikan penilaian cukup terhadap materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (nilai indeks 3,32), metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan pada saat program pendidikan dan pelatihan mudah dimengerti (nilai indeks 3,24), metode yang digunakan pada program pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar (nilai indeks 3,39), peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja (nilai indeks 3,29), instruktur dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (nilai indeks 3,35), ketrampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti (nilai indeks 3,25), menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat (nilai indeks 3,33).

Berdasarkan dari persepsi yang diberikan para guru menunjukkan bahwa pemberian pelatihan dan pendidikan perlu diberikan secara kontinyu karena dapat menambah pengetahuan dalam bekerja sehingga para guru dapat menghasilkan kinerja yang baik, tetapi dalam penyampainnya perlu untuk menyesuaikan kemampuan para guru sehingga mereka mudah memahami dan menyerap materi yang disampaikan dan dapat mengaplikasinnya secara benar dan tepat kepada para siswa.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Ludi Wishnu Wardana (2008), Kunartinah (2010), R. Erman Soejaya, (2013), yang membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja guru

Motivasi kerja, disiplin kerja pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru kinerja guru SMKN 1 Kendal secara bersama-sama, dengan didapat hasil uji – F sebesar 167,210 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pendidikan dan pelatihan menjadi faktor penting yang secara bersama-sama berpengaruh pada peningkatan kinerja guru SMKN 1 Kendal. Dengan

lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja maka para guru akan lebih berusaha bekerja lebih keras mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah sehingga hal inilah yang akan lebih mengarahkan para guru untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sementara dengan lebih disiplin maka para guru dalam bekerja akan lebih sesuai peraturan sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih sesuai dengan harapan sekolah. Sedangkan dengan pemberian pelatihan dan pendidikan akan menambah pengetahuan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kemampuan untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari para guru.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Ludi Wishnu Wardana (2008) yang membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
4. Secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru

SARAN

1. Pendidikan dan pelatihan menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian yang didapat menunjukkan hasil positif dan signifikan yang berarti dengan adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan ketrampilan para guru sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru. Sementara apabila didapat hasil negatif signifikan maka adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan akan menurunkan kinerja para guru. Pada variabel ini para guru memberikan penilaian terendah mengenai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan, dengan nilai sebesar 3,19. Ada baiknya materi disampaikan perlu difokuskan pada peningkatan kecepatan para guru dalam menyelesaiakan pekerjaan secara cepat sesuai ketentuan. Seperti terus memberikan pelatihan penyusunan kegiatan belajar mengajar sesuai kurikulum 2013, terutama adalah cara melakukan input nilai siswa ke dalam program komputer dan mencetaknya di buku rapor sehingga penyusunan buku rapor dapat diselesaikan dengan cepat dan disampaikan kepada orang tua siswa sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Disiplin kerja menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian yang didapat menunjukkan hasil positif dan signifikan yang berarti dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka para guru akan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sementara apabila didapat hasil negatif signifikan maka adanya peningkatan disiplin akan menurunkan kinerja para guru. Pada variabel ini para guru memberikan penilaian terendah mengenai dalam bekerja selalu mengikuti cara kerja sekolahan, dengan nilai sebesar 3,11, yang berarti para guru harus lebih diarahkan didalam bekerja sesuai dengan kebijakan dan peraturan sekolah seperti para guru harus tetap berangkat sesuai jam masuk yaitu pukul 7.00 WIB meskipun tidak mendapat tugas mengajar pada jam pertama pelajaran. Begitupula dengan pulang mengajar juga harus

sesuai dengan jam pulang sekolah, yaitu tidak meninggalkan sekolah meskipun tugas mengajar sudah selesai sebelum jam pelajaran terakhir, yaitu jam 14.00 WIB. Dengan lebih disiplin mengikuti peraturan sekolah maka para guru akan menunjukkan cara kerja yang lebih baik didalam menjalankan tugasnya.

3. Motivasi kerja menjadi variabel terendah yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian yang didapat menunjukkan hasil positif dan signifikan yang berarti dengan adanya peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan keinginan para guru untuk bekerja lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sementara apabila didapat hasil negatif signifikan maka adanya peningkatan motivasi kerja akan menurunkan kinerja para guru. Pada variabel ini para guru memberikan penilaian terendah mengenai giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan sekolah untuk menduduki posisi tertentu, dengan nilai sebesar 3,35, yang berarti pihak sekolah atau dinas pendidikan perlu memberikan penghargaan kepada para guru yang giat dalam bekerja seperti rajin datang untuk mengajar para siswa setiap hari sesuai dengan jam mengajar, dan apabila mampu membuat para siswa mendapat prestasi atau mampu menaikkan nilai para siswa maka perlu mendapatkan prioritas untuk mendapatkan jabatan tertentu seperti mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan jabatan wakil kepala sekolah sehingga akan lebih menghargai kerja keras para guru sekaligus memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan rajin.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak Tanjung. 2007. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis.* Jakarta: Rineka Cipta

Dessler, Garry. 2005. *Manajemenpersonalia, Teknik dan Konsep Modern (Terj.)*. Jakarta: Erlangga

Faustino C G,.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS.* Semarang: UNDIP

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung

Kartono, Kartini,.2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan,* Jakarta: CV. Rajawali Press.

Kunartinah. 2010. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 17, No. I. ISSN: 1412-3126

L. Malthis, Robert dan Jackson, John, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Thomson

Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior.* 3rd, New York: McGrow-Hill Book Company

Mangku Negara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Rafika Aditama

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN

Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfa Beta

Sumadi Suryabrata. 2006 *Metodologi Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Suparmi. 2010. *Pengaruh Kepemin* 65 *Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Pe ın Kota Semarang.* Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 21 No 1 Januari 2010. Semarang: UNTAG

Udiyono, A. 2007. *Metodologi Penelitian*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Wardana, Ludi Wisnu. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surakarta.* Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis. Malang: Unimas.

Wahyuni, Dewi Urip. 2007. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada guru SMA Swasta di Kawasan Surabaya Barat.* Jurnal STIE Fatahillah. Surabaya: STIE Fatahillah

Dr. Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.