

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMA NEGERI 1 CIAMIS**

Oleh :

**Pujiyanti<sup>1</sup>**

**pujiyanti176@gmail.com**

**Isroah<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, dan (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Subjek penelitian ini yakni guru SMA Negeri 1 Ciamis berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dengan metode kuesioner untuk meneliti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru. Uji validitas menggunakan analisis faktor, dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Uji prasyarat analisis yakni uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua, analisis regresi ganda untuk hipotesis ketiga. Hasil penelitian ini: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y} = 0,675$ ,  $r^2$  sebesar 0,456,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $7,085 > 1,671$ ; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y} = 0,892$ ,  $r^2$  sebesar 0,795  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $15,268 > 1,671$  dengan; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan  $R_{y(1,2)} = 0,938$ ,  $R^2$  sebesar 0,880, dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu:  $216,172 > 3,51$ . Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru.

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008: 1). Keberhasilan sistem

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

<sup>2</sup> Staf Pengajar Jurusan P. Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P. Mangkunegara, 2009: 67).

Kinerja guru itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari (a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, (b) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan, (c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Hadari Nawawi 2006: 64-65).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Menurut Marihot Manullang (2006: 166) “Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan (Herzberg dalam Hadari Nawawi, 2005: 354).

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika

atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Ciamis, kinerja guru yang ada pada saat ini belum dapat berjalan maksimal. Hal ini dapat terlihat hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan organisasi/sekolah. Hasil kerja tidak tercapai dengan baik karena guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kurang maksimal. Hal tersebut dapat diukur dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, guru tidak serius dalam menyusun kelengkapan administrasi guru seperti silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Kinerja guru yang rendah juga terlihat pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang kurang sehingga membuat suasana belajar tidak kondusif. Hal ini terlihat dari suasana kelas yang bising. Siswa mengobrol pada saat guru menjelaskan materi. Ukuran kinerja guru yang lain adalah penggunaan metode pembelajaran. Kebanyakan guru menggunakan metode ceramah tanpa memvariasikan dengan metode yang lain sehingga para siswa kurang memperhatikan materi yang diajarkan. Tinggi rendahnya kinerja guru juga terlihat dari penggunaan media pembelajaran. Sekolah sudah menyediakan berbagai sarana yang dapat digunakan untuk kelangsungan proses belajar mengajar tetapi guru lebih senang dengan cara konvensional, yaitu berbicara panjang lebar di dalam kelas. Guru jarang memberikan evaluasi berupa soal latihan kepada siswa sehingga guru kurang mengetahui tingkat pemahaman yang diserap oleh siswa. peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis.

## **2. Kajian Literatur**

### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Depdiknas (2008: 4-8). Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 dalam Kemendiknas (2010: 3),” Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya”. Sejalan dengan pengertian di atas turut dibahas mengenai Sistem PK Guru, “Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya”. (Kemendiknas, 2010: 3)

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran

(*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008: 22).

Berdasarkan dari berbagai pengertian di atas, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional. Indikator penilaian kinerja guru mencakup pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, yang terdiri dari empat ranah kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

### **b. Motivasi Kerja**

Rangsangan terhadap kebutuhan, kepuasan dan ketidakseimbangan inilah yang akan menimbulkan motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai motor penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Marihot Tua Effendi Hariandja (2005:321) mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja Guru adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah”. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Menurut Ibid dalam Faustino Cardoso Gomes (2003: 181-182) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor: 1) Faktor-faktor yang termasuk faktor individual antara lain: kebutuhan-

kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). 2) Faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Berdasarkan dari pengertian di atas, Motivasi Kerja Guru adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, mengelola kelas, mengarahkan peserta didik, dan lain sebagainya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan ekonomi, prestasi, tanggung jawab dan pengakuan/penghargaan. Faktor eksternal meliputi pembayaran gaji, pemimpin, dan hubungan dengan para pegawai.

### **c. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolok ukur yang sangat dominan di lingkungan organisasi. Disiplin juga sangat penting artinya bagi guru. Ali Imron (1995: 183) mengatakan “Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan”. Menurut Ali Imron (1995: 189), guna peningkatan disiplin kerja, para guru senantiasa dinilai oleh atasannya. Unsur-unsur disiplin kerja yang dinilai meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, Berdasarkan uraian di atas, Disiplin Kerja Guru adalah sikap patuh, menghormati, dan menghargai yang dimiliki oleh seorang guru dalam bekerja di sekolah terhadap

peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Guru mampu dalam menjalankan tugasnya dan bersedia menerima hukuman yang setimpal dengan apa yang telah ia langgar. Disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan pendidikan nasional, sekolah, dan masyarakat. Seorang guru yang memegang teguh disiplin kerja berarti guru tersebut sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Unsur-unsur disiplin kerja yang dinilai meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *ex-post facto*. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif karena untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan jenis dan analisis data, maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena datanya berbentuk angka dan analisis yang digunakan analisis statistik.

### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Ciamis dengan alamat Jln. Gunung Galuh No. 37, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis, Propinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli - Agustus 2012.

### **3. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini berjumlah 62 orang guru. Subjek penelitian ini kurang dari 100 maka semua digunakan sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini disebut penelitian populasi.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Angket atau Kuesioner. Metode angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. Untuk memperoleh data itu, dilakukan dengan menyebar angket kepada subjek secara langsung.

## **5. Instrumen Penelitian**

### **a. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi Kinerja Guru meliputi empat ranah kompetensi yaitu, pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Masing-masing ranah kompetensi tersebut akan dibagi lagi menjadi beberapa kompetensi. Kisi-kisi Motivasi Kerja meliputi kebutuhan akan prestasi, tanggung jawab, kebutuhan akan kemajuan dan kebutuhan akan penghargaan, gaji dan insentif, hubungan sosial, kondisi tempat kerja. Kisi-Kisi Disiplin Kerja meliputi ketepatan penggunaan waktu kerja, kataatan aturan kerja, dan sanksi/hukuman.

### **b. Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen penelitian ini dilakukan pada guru SMA Negeri 2 Ciamis. mengambil sejumlah 40 guru SMA Negeri 2 Ciamis yang diambil secara acak. Uji coba instrumen ini menggunakan:

#### **1) Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Analisis Faktor (Anafak). Langkah-langkah analisis faktor sebagai berikut:

- a) Buka file masing-masing variabel.
- b) Masukkan data ke SPSS.
- c) Klik *Analyze*, kemudian pilih submenu *Dimension Reduction*, lalu *Factor*.
- d) Masukkan semua butir variabel ke kotak *Variable (s)*.
- e) Klik *Descriptive*.

(1) Pada *Statistics* pilih *Initial solution*.

(2) Pada *Correlation Matrix* aktifkan *KMO and Barlett's test of sperinchity* dan *Anti-Image*.

- f) Klik *Continue* lalu *OK*. (Jonathan Sarwono, 2010: 245)

Perhitungan uji validitas menggunakan program komputer yaitu *SPSS 17 for Windows*. Hasil uji validitas instrumen dirangkum dalam tabel sebagai berikut:



Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	No. Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Motivasi Kerja	23	5	3,8,10,14,20	18
Disiplin Kerja	12	1	1	11
Kinerja Guru	28	5	2,7,8,13,21	23
Jumlah	63	11		52

Sumber: Data Primer yang diolah

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya dilakukan uji coba reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \square^2 b}{\square^2 t} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2009: 171)

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,600. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 40 responden diperoleh kesimpulan bahwa instrumen Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru dapat dikatakan reliabel. Hasil tersebut selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Koefisien <i>Croanbach Alpha</i>	Status Reliabilitas
Motivasi Kerja	0,887	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,796	Tinggi
Kinerja Guru	0,884	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

c. Teknik Analisis Data

1) Uji Persyarat Analisis

a) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan menggunakan Uji F pada taraf signifikansi 5% yang rumusnya:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

(Sugiyono, 2007: 286)

Jika nilai signifikansi hubungan-hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik yang mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan/pengaruh antar variabel bebas. Variabel bebas mengalami multikolinearitas jika  $\alpha$  hitung  $< \alpha$  dan  $VIF_{hitung} > VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika  $\alpha$  hitung  $> \alpha$  dan  $VIF$  hitung  $< VIF$ . (Danang Sunyoto, 2007: 90)

c) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan yang lain. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS 17 for Windows melalui grafik *scatterplot*.

**2) Uji Hipotesis**

a) Analisis Bivariat

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu pertama, pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) dan yang kedua, pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y). Tahap-tahap yang dilakukan adalah: Mencari koefisien korelasi, koefisien determinasi, keberartian regresi sederhana dengan uji  $t$ , dan persamaan garis regresi sederhana.

b) Analisis Multivariat

Analisis multivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dua prediktor. Langkah yang ditempuh dalam analisis regresi linier berganda dua prediktor adalah: mencari koefisien korelasi, koefisien determinasi, menguji keberartian regresi ganda dengan Uji F, persamaan garis regresi ganda, serta

mencari besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Data Khusus**

Data hasil penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y), dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Pada deskripsi data berikut disajikan informasi data meliputi *mean*, median, modus, dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

#### **a. Kinerja Guru**

Data mengenai variabel Kinerja Guru dalam penelitian ini diukur menggunakan angket dengan 23 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 62 responden menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru memiliki skor tertinggi sebesar 82 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar  $(4 \times 23) = 92$  dan skor terendah sebesar 44 dari skor terendah yang mungkin dicapai  $(1 \times 23) = 23$ . Hasil tersebut kemudian dianalisis dengan *SPSS versi 17* sehingga diperoleh harga Mean 65,47; Median 65,50; Mode 65; dan Standar Deviasi 9,445. Mencari kelas interval dengan menggunakan rumus  $= 1 + 3,3, \log n$ , yaitu  $= 1 + 3,3, \log 62$  sebesar 7 (pembulatan). Selanjutnya mencari rentang data yaitu  $= 82 - 44$  sebesar 38. Setelah diketahui jumlah kelas interval dan rentang data, maka dapat diperoleh panjang kelas interval yaitu dengan  $I = \text{range}/k$  sebesar 6 (pembulatan). Frekuensi Variabel Kinerja Guru menunjukkan terdapat 13 guru (20,97%) memiliki kinerja guru sangat kurang, 8 guru (12,90%) memiliki kinerja kurang, 21 guru (33,87%) memiliki kinerja guru baik, dan 20 guru (32,26%) memiliki kinerja guru sangat baik.

**b. Motivasi Kerja**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diukur menggunakan angket dengan 18 butir pernyataan. Hasil tersebut kemudian dianalisis dengan *SPSS versi 17* sehingga diperoleh harga Mean 52,65; Median 54; Mode 55; dan Standar Deviasi 7,402. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diukur menggunakan angket dengan 18 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 62 responden menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki skor tertinggi sebesar 65 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar  $(4 \times 18) = 72$  dan skor terendah sebesar 35 dari skor terendah yang mungkin dicapai  $(1 \times 18) = 18$ . Hasil tersebut kemudian dianalisis dengan *SPSS versi 17* sehingga diperoleh harga Mean 52,65; Median 54; Mode 55; dan Standar Deviasi 7,402. Mencari kelas interval dengan menggunakan rumus  $= 1 + 3,3, \log n$ , yaitu  $= 1 + 3,3, \log 62$  sebesar 7 (pembulatan). Selanjutnya mencari rentang data yaitu  $= 65 - 35$  sebesar 30. Setelah diketahui jumlah kelas interval dan rentang data, maka dapat diperoleh panjang kelas interval yaitu dengan  $I = \text{range}/k$  sebesar 5 (pembulatan). Frekuensi Variabel Motivasi Kerja menunjukkan terdapat 13 guru (20,97%) memiliki Motivasi Kerja sangat kurang, 3 guru (4,84%) memiliki Motivasi Kerja kurang, 22 guru (35,48%) memiliki Motivasi Kerja baik, dan 24 guru (38,71%) memiliki Motivasi Kerja sangat baik.

**c. Disiplin Kerja**

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diukur menggunakan angket dengan 11 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 62 responden menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki skor tertinggi sebesar 43 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar  $(4 \times 11) = 44$  dan skor terendah sebesar 20 dari skor terendah yang mungkin dicapai  $(1 \times 11) = 11$ . Hasil tersebut kemudian dianalisis dengan *SPSS versi 17* sehingga diperoleh harga Mean 33,95; Median 35; Mode 38; dan Standar Deviasi 5,667. Mencari

kelas interval dengan menggunakan rumus  $= 1 + 3,3, \log n$ , yaitu  $= 1 + 3,3, \log 62$  sebesar 7 (pembulatan). Selanjutnya mencari rentang data yaitu  $= 43 - 20$  sebesar 23. Setelah diketahui jumlah kelas interval dan rentang data, maka dapat diperoleh panjang kelas interval yaitu dengan  $I = \text{range}/k$  sebesar 4 (pembulatan). Frekuensi Variabel Motivasi Kerja menunjukkan terdapat 4 guru (6,45%) memiliki Disiplin Kerja sangat kurang, 4 guru (6,45%) memiliki Disiplin Kerja kurang, 9 guru (14,52%) memiliki Disiplin Kerja baik, dan 45 guru (72,58%) memiliki Disiplin Kerja sangat baik

## 2. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Linearitas

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 17*, diperoleh hasil pengujian linearitas sebagai berikut:

Variabel	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>1</sub> – Y	23;61	0,664	1,70	Linear
X <sub>2</sub> – Y	20;61	0,616	1,75	Linear

### b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan bantuan *SPSS versi 17* secara ringkas disajikan dalam tabel berikut:

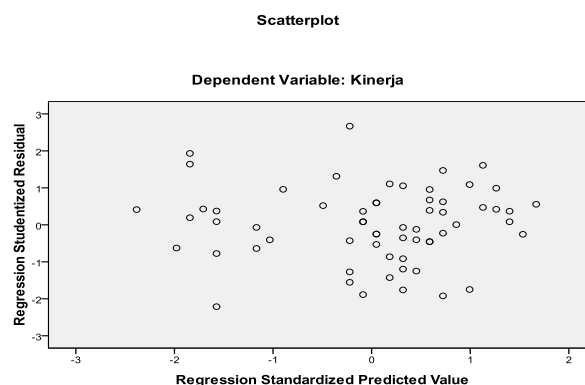
Variabel	Tolerance <sub>hitung</sub>	Tolerance	VIF <sub>hitung</sub>	VIF
Motivasi Kerja	0,206	0,10	4.854	10
Disiplin Kerja	0,206	0,10	4.854	10

Sumber: Data Primer yang Diolah

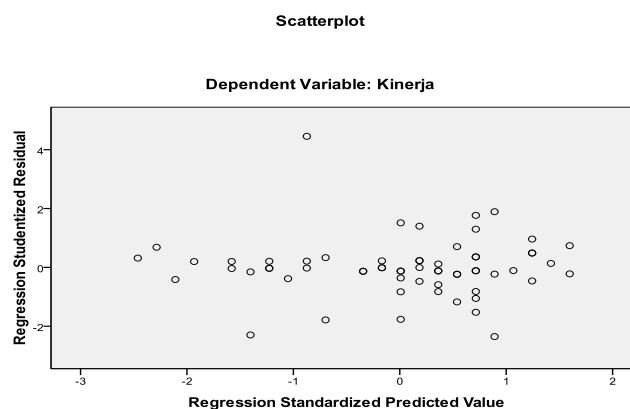
Tabel di atas menunjukkan nilai *Tolerance*<sub>hitung</sub> masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF*<sub>hitung</sub> lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan di bawah ini:



Gambar 1. *scatterplot* heterokedastisitas Kinerja dan Motivasi Kerja



Gambar 2. *scatterplot* heterokedastisitas Kinerja dan Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis pertama ini menggunakan regresi sederhana melalui bantuan program komputer *SPSS versi 17* dengan hasil sebagai berikut:

Variabel	r <sub>x<sub>1</sub>y</sub>	r <sup>2</sup> <sub>x<sub>1</sub>y</sub>	Harga t		Koef	Konstanta	Keterangan
			t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X <sub>1</sub>   Y	0,675	0,456	7,085	1,671	0,731	24,643	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah

1) Koefisien Korelasi ( $r_{x1y}$ )

Koefisien korelasi ( $r_{x1y}$ ) menunjukkan hasil positif sebesar 0,675 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru adalah positif.

2) Koefisien Determinasi ( $r^2_{x1y}$ )

Koefisien determinasi ( $r^2_{x1y}$ ) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 45,60 %.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan uji t

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel Motivasi Kerja  $t_{hitung}$  sebesar 7,085 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 yang berarti pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan.

4) Persamaan Garis Regresi Linier Sederhana

Besarnya harga koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,731 dan bilangan konstanta sebesar 24,643, berdasarkan angka tersebut maka disusun persamaan satu prediktor sebagai berikut :

$$Y = 24,643 + 0,731X_1$$

Nilai koefisien variabel  $X_1$  sebesar 0,731 berarti apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan maka nilai Kinerja Guru (Y) akan meningkat 0,731. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis.

**b. Uji Hipotesis 2**

Uji hipotesis kedua ini menggunakan regresi sederhana melalui bantuan program komputer *SPSS versi 17* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Ringkasan Hasil Regresi Sederhana

Variabel	$r_{x2y}$	$r^2_{x2y}$	Harga t		Koef	Konstanta	Keterangan
			$t_{hitung}$	$t_{tabel}$			
X <sub>2</sub>   Y	0,892	0,795	15,268	1,671	1,491	14,812	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah

1) Koefisien Korelasi ( $r_{x_2y}$ )

Koefisien korelasi ( $r_{x_2y}$ ) menunjukkan hasil positif sebesar 0,892 yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru adalah positif.

2) Koefisien Determinasi ( $r^2_{x_2y}$ )

Koefisien determinasi ( $r^2_{x_2y}$ ) sebesar 0,795 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 79,50 %.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan uji t

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel Disiplin Kerja  $t_{hitung}$  sebesar 15,268 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,671 yang berarti pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan.

4) Persamaan Garis Regresi Linier Sederhana

Besarnya harga koefisien Motivasi Kerja sebesar 1,491 dan bilangan konstanta sebesar 14,812, berdasarkan angka tersebut maka disusun persamaan satu prediktor sebagai berikut :

$$Y = 14,812 + 1,491X_1$$

Nilai koefisien variabel  $X_1$  sebesar 1,491 berarti apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan maka nilai Kinerja Guru (Y) akan meningkat 1,491. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis.

**c. Uji Hipotesis 3**

Uji hipotesis ketiga ini menggunakan regresi berganda melalui bantuan program komputer *SPSS versi 17* dengan hasil sebagai berikut:

Variabel	$R_y(1,2)$	$R^2_{y(1,2)}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Koefs. variabel	Konst.	Ket.
$X_1$	0,938	0,880	216,172	3,15	0,815	4,283	Positif dan signifikan
$X_2$					0,538		

Sumber: Data Primer yang Diolah



1) Koefisien Korelasi ( $R_{y(1,2)}$ )

Koefisien korelasi  $R_{y(1,2)}$  menunjukkan hasil positif sebesar 0,938 yang berarti hubungan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Guru adalah positif.

2) Koefisien Determinan ( $R^2_{y(1,2)}$ )

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam Kinerja Guru (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 *For Windows*, menunjukkan  $R^2_{y(1,2)}$  sebesar 0,880. Nilai tersebut berarti 88,00% perubahan pada variabel Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), sedangkan 12,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Pengujian signifikan regresi ganda dengan uji F

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 216,172. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013.

4) Persamaan garis regresi dua prediktor

Besarnya harga koefisien Lingkungan Sekolah sebesar 0,433; Kebiasaan Belajar sebesar 0,265 dan bilangan konstanta sebesar 38,397, berdasarkan angka tersebut maka disusun persamaan satu prediktor sebagai berikut :

$$Y = 4,283 + 0,815 X_1 + 0,538 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,815 yang berarti apabila nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,815

satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,538 yang berarti apabila nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka pertambahan nilai pada Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,538 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap. Kesimpulannya bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis.

a) Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dilihat pada tabel berikut:

No	Nama Variabel	Sumbangan	
		Relatif (%)	Efektif (%)
1.	Motivasi Kerja	67,27	59,19
2.	Disiplin Kerja	32,73	28,81
Total		100,00	88,00

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 67,27% dan Disiplin Kerja sebesar 32,73%. Sumbangan efektif variabel Motivasi Kerja sebesar 59,19% dan Disiplin Kerja 32,73%. Sumbangan efektif total sebesar 88,00% yang berarti secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 88,00%.

#### 4. Pembahasan

##### a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang pertama yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh  $r_{hitung}$  0,675 berupa nilai positif. Selain itu diperoleh harga  $t_{hitung}$  7,085 dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,671 sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Guru dengan besarnya pengaruh yaitu sebesar 45,6% ( $r^2_{x1y} = 0,456$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula.

Motivasi Kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Seorang guru harus memenuhi faktor pendorong tersebut untuk memenuhi semua kebutuhannya maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru bekerja dengan baik sehingga kinerja guru tersebut akan tinggi.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila guru memiliki Motivasi Kerja yang tinggi maka Kinerja Guru akan tinggi pula. Hipotesis ini memberikan informasi bahwa guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga Kinerja dapat optimal.

### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang kedua yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh  $r_{hitung}$  0,892 berupa nilai positif. Selain itu diperoleh harga  $t_{hitung}$  15,268 dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,671 sehingga dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan besarnya pengaruh yaitu sebesar 79,5% ( $r^2_{x2y} = 0,795$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka Kinerja Guru akan semakin tinggi pula.

Disiplin termasuk dalam faktor psikologis yaitu *attitude*, disiplin merupakan sikap seseorang untuk mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Guru yang memiliki Disiplin Kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana kegiatan mengajar. Dengan mematuhi semua aturan dalam bekerja maka kinerja guru akan semakin baik. Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila siswa

semakin Disiplin dalam bekerja maka Kinerja Guru akan meningkat. Hipotesis ini memberikan informasi bahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru harus memiliki Disiplin Kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara guru memperhatikan aturan dan prosedur dalam bekerja.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ketiga yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Melalui analisis regresi berganda diperoleh  $R_{y(1,2)}$  0,938 berupa nilai positif. Selain itu diperoleh harga  $F_{hitung}$  216,172 dan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 3,15 sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan besarnya pengaruh yaitu sebesar 88,0% ( $R^2 = 0,880$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Guru akan semakin tinggi pula.

Motivasi Kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Seorang guru harus memenuhi faktor pendorong tersebut untuk memenuhi semua kebutuhannya maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru bekerja dengan baik sehingga kinerja guru tersebut akan tinggi.

Disiplin termasuk dalam faktor psikologis yaitu *attitude*, disiplin merupakan sikap seseorang untuk mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Guru yang memiliki Disiplin Kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana kegiatan mengajar. Dengan mematuhi semua aturan dalam bekerja maka kinerja guru akan semakin baik.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila memiliki Motivasi Kerja yang tinggi dan guru semakin disiplin dalam bekerja maka Kinerja Guru akan meningkat. Hipotesis ini memberikan informasi bahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru harus memiliki Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara guru memperhatikan aturan dan prosedur dalam bekerja agar Kinerja Guru dapat optimal.

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

##### **1. Kesimpulan**

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga  $r_{x1y}$  0,675  $t_{hitung}$  7,085, dan  $r^2_{x1y}$  sebesar 0,456 yang berarti bahwa variasi naik atau turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga  $r_{x2y}$  0,892  $t_{hitung}$  15,268, dan  $r^2_{x2y}$  sebesar 0,795 yang berarti bahwa variasi naik atau turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 79,5% dan selebihnya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula.
- c. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga  $R_{hitung}$  0,938,  $F_{hitung}$  216,172, dan  $R^2$  sebesar 0,880 yang berarti bahwa variasi naik atau turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja sebesar 88,0% dan selebihnya sebesar 12,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja dan semakin tinggi Disiplin Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula.

## **2. Keterbatasan Penelitian**

- a. Penelitian ini hanya meneliti dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sehingga penelitian ini hanya dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Guru, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara rinci.
- b. Pengumpulan data Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru hanya menggunakan satu instrumen yaitu kuesioner sehingga kelemahan kuesioner seperti tidak dapat dikontrolnya jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya masih ditemukan dalam penelitian ini.

## **3. Saran**

- a. Bagi Guru

Berdasarkan data instrumen penelitian, menunjukkan bahwa skor terendah dari instrumen Motivasi Kerja adalah bahwa guru lebih memilih tidak mengikuti pelatihan, untuk itu guru hendaknya dan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan karena dengan pelatihan maka banyak pengalaman dan ilmu yang diperoleh.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis memberikan pengaruh sebesar 88,00%. Untuk itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru karena tidak hanya faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, tetapi masih banyak faktor lain sebesar 12,00% yang mempengaruhinya.

**E. DAFTAR PUSTAKA**

- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Buku 2*. Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Hani Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jonathan Sarwono. (2010). *PASW Statistics 18 Belajar Statistik Menjadi Mudah dan Cepat*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Sugiyono. (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.