



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, PELATIHAN
PENGEMBANGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1
KALIBARU BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL COMPETENCE, JOB
DEVELOPMENT TRAINING AND WORK DISCIPLINE
TOWARD THE TEACHERS PERFORMANCES
OF JUNIOR HIGH SCHOOL 1 KALIBARU
BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh

Vivi Senja Bintari

NIM 130810201228

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, PELATIHAN
PENGEMBANGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1
KALIBARU BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL COMPETENCE,
DEVELOPMENT TRAINING AND WORK DISCIPLINE
TOWARD THE TEACHERS PERFORMANCES
OF JUNIOR HIGH SCHOOL 1 KALIBARU
BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

Vivi Senja Bintari

NIM 130810201228

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Vivi Senja Bintari
NIM : 130810201228
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Profesional, Pelatihan Pengembangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam penyajian substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 24 Agustus 2017

Yang menyatakan

Vivi Senja Bintari

NIM.130810201228

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL,
PELATIHAN PENGEMBANGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI 1 KALIBARU BANYUWANGI.

Nama Mahasiswa : Vivi Senja Bintari

NIM : 130810201228

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D.

NIP. 19690329 199303 2 001

Tatok Endhiarto, S.E, M.Si.

NIP.19600404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP.19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, PELATIHAN
PENGEMBANGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1
KALIBARU BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Vivi Senja Bintari

NIM : 130810201228

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Muhammad Syaharudin, M.M. : (.....)

NIP 19550919 198503 1 003

Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)

NIP 19691016 198702 1 001

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)

NIP 19631128 198902 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas Foto
4x6
Sesuai Ijazah

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini
2. Kakakku, Prasetya Effendi dan Adikku Deni Pradana, teman-teman serta sahabat dekat.
3. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.”

(Terjemahan : QS.Al-Mujadalah:11)

“Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.”

(Aldus Huxley)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi Profesional, Pelatihan Pengembangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi; Vivi Senja Bintari; 130810201228; 72 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Sistem pendidikan yang baik akan memunculkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Salah satu komponen penting dalam kegiatan pendidikan dan proses pembelajaran adalah pendidik atau guru. Kompetensi profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terutama dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan pendidikan yang bermutu. Pelatihan pengembangan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku secara nyata dalam membentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Pelatihan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang guru yang diharapkan memberikan pelayanan yang baik terhadap anak didiknya sehingga para guru dapat bekerja lebih produktif untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Sebagai seorang pengajar guru harus dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, pelatihan pengembangan, dan disiplin kerja sehingga kinerja guru meningkat dan dapat membentuk peserta didik yang lebih baik lagi. Ketiga aspek tersebut diharapkan dapat diterapkan di setiap sekolah baik negeri maupun swasta yang ada di Indonesia,

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari nilai signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,002; pelatihan pengembangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari nilai signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,012; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari nilai signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP 1 Kalibaru Banyuwangi.

SUMMARY

The Influence Of Professional Competence, Job Development Training, And Work Discipline Toward The Teachers Performances Of Junior High School 1 Kalibaru Banyuwangi; Vivi Senja Bintari; 130810201228; 72 page; Bachelor of Economics and Bussiness; University of Jember.

Education is a major factor in the formation of the human person. A good education system will bring the next generation of quality and able to adapt to the life of society, nation and state. One of the important components in educational activities and learning process is educators or teachers. Professional competence is needed in improving the performance of teachers in carrying out tasks and responsibilities, especially in the learning process. Professional teachers have a great influence in education so as to give birth to quality education. Development training is a process that will result in a real behavior change in shaping the improvement of the quality of the capability of the target of education and training. Development training aims to improve the knowledge and skills of a teacher who is expected to provide good service to their students so that teachers can work more productively to improve the quality of its performance. As a teacher teacher must be required to have professional competence, development training, and work discipline so that teacher performance increases and can form better learners. These three aspects are expected to be applied in every public or private school in Indonesia,

This research is an explanatory research. Population in this research is all teacher of SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi. Sampling in this research is total sampling with amount of sampel counted 40 responden. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis.

Based on the results of tests that have been done, the results show that professional competence has a significant effect on the performance of teachers seen from the significance value <0.05 that is 0.002; Job development training has significant effect on teacher performance seen from significance value $<0,05$ which is 0,012; Work discipline significant effect on teacher performance seen from significance value $<0,05$ which is 0.000. So it can be concluded that professional competence. Job development training and work discipline have a significant effect on teacher performance of SMP 1 Kalibaru Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat yang telah diberikan sehingga Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Pelatihan Pengembangan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi” ini dapat terselesaikan dengan baik. skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi in tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Tatok Endhiarto, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang sudah memberikan waktu, pemikiran, semangat dan juga nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis menjadi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,M.M.,AK.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen.
6. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin, M.M. , Bapak Drs. Agus Priyono, M.M.dan ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

8. Teristimewa untuk Ibu Sugini dan Ayah Edy Susanto Terimakasih atas dukungan moril dan materil, terimakasih telah mengajarkan kesabaran dan perjuangan serta doa dan kasih sayang hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kakakku Brigpol.Prasetya Effendi Terimakasih telah membantu dan bersedia membiayai kuliahku hingga selesai, dan juga Adikku Deni Pradana Terimakasih atas kasih sayang dan dukungannya.
10. Sahabat terbaik dan seperjuangan (Rika, Puput, Retno, Nilam, Ella) terimakasih sudah menemani dalam keadaan susah dan senang serta tangis dan tawa. Temanku (Ardyan, Danny, Makruf dan Habibi) terimakasih kalian terbaik.
11. Teman-Teman KKN 140 (Wawan, Rida, Anis, Huda, Mukhlis) terimakasih selalu memberikan dukungan.
12. Terimakasih yang selalu memberi semangat, nasehat dan memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini Mohammad Binawan Satriyo, S.T
13. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013 yang telah berjuang bersama dan saling memotivasi dalam mengerjakan kripsi ini.
14. Pihak SMP Negeri1 Kalibaru Banyuwangi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak mampu saya sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu menyelesaikan skripsi ini,
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 24 Agustus 2017

Vivi Senja Bintari
130810201228

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kompetensi Profesional.....	8
2.1.2 Pelatihan pengembangan	11
2.1.3 Disiplin Kerja.....	13
2.1.4 Kinerja Guru	17
2.1.5 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.....	21

2.1.6 Pengaruh Pelatihan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	21
2.1.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	26
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	28
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Jenis Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Penelitian.....	33
3.7 Skala Pengukuran.....	35
3.8 Uji Instrumen	36
3.8.1 Uji Validitas	36
3.8.2 Uji Reabilitas	37
3.8.3 Uji Normalitas Data	38
3.9 Metode Analisis Data.....	38
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.10 Uji Hipotesis	41
3.10.1 Uji F (Pengujian Simultan)	40
3.10.1 Uji t (Pengujian Parsial	42
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Profil Singkat SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi..	45
4.1.2 Visi dan Misi SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi..	47
4.1.3 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi	48

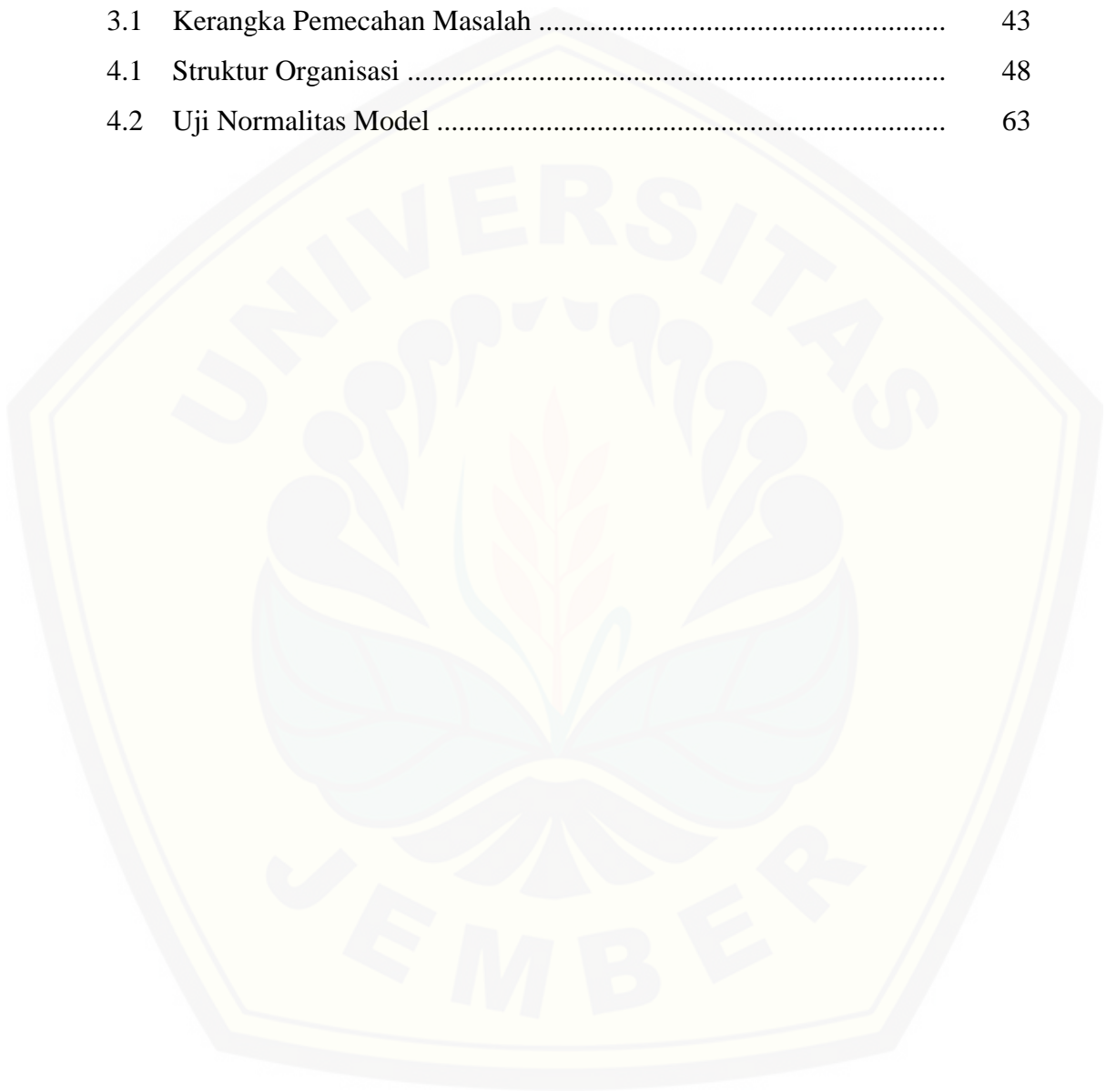
4.3 Deskriptif Karakteristik Responden	52
4.3.1 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional.....	55
4.3.3 Deskripsi Variabel Pelatihan Pengembangan Kerja ...	56
4.3.4 Deskripsi Variabel Disiplin kerja	56
4.3.5 Deskripsi Variabel Kinerja Guru	57
4.3 Uji Instrumen	59
4.3.1 Uji Validitas	59
4.3.2 Uji Reabilitas	60
4.3.3 Uji Normalitas Data	60
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.5 Uji Asumsi Klasik	63
4.5.1 Uji Normalitas Model	63
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	63
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.6 Uji Hipotesis.....	65
4.7 Pembahasan.....	67
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
4.1 Umur Responden.....	52
4.2 Jenis Kelamin Responden	53
4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	53
4.4 Masa Kerja Guru.....	54
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi Profesional	53
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan Pengembangan Kerja	55
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin kerja..	56
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru ..	57
4.9 Hasil Uji Validitas.....	59
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	61
4.12 Hasil Analisis Regesi Linier Berganda	62
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.14 Hasil Uji Glejser.....	65
4.15 Hasil Uji F.....	65
4.16 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	28
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	43
4.1 Struktur Organisasi	48
4.2 Uji Normalitas Model	63



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	77
LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	80
LAMPIRAN 3. Jawaban Responden	82
LAMPIRAN 4. Uji Instrumen	87
LAMPIRAN 5. Analisis Regresi Linier Berganda	92
LAMPIRAN 6. Uji Asumsi Klasik	94
LAMPIRAN 7. Uji Hipotesis	95
LAMPIRAN 8. R Tabel	97

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Sistem pendidikan yang baik akan memunculkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Salah satu komponen penting dalam kegiatan pendidikan dan proses pembelajaran adalah pendidik atau guru. Guru diharapkan mampu menjadi *fasilitator*, *motivator*, dan *dinamisator* dalam proses belajar anak didik. Guru berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru berperan mengubah kondisi seorang anak didik dari tidak bisa menulis dan membaca hingga menjadi seorang yang pintar baca tulis. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun anak didik dalam belajar. Guru yang mampu mengubah anak didik tentu bukan guru yang sembarangan, artinya guru harus mempunyai profesional yang tinggi sehingga bisa seperti dalam sebuah istilah jawa yaitu guru *digugu* dan *ditiru*.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh guru dalam memantau perkembangan dari peserta didik dapat dilihat dari hasil belajar dari peserta didiknya tersebut. Hasil belajar bisa dicapai dengan cara meningkatkan pembelajaran yang dibuktikan melalui nilai evaluasi yang dilakukan guru terhadap anak didik melalui keaktifan di kelas dan ujian yang ditempuhnya. Seperti yang dikemukakan Manan (2010:23) bahwa guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik. Itulah tugas guru sebagai tenaga pendidik. Apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka dapat

memaksimalkan hasil belajar anak didik. Begitu juga sebaliknya apabila guru tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat menyebabkan pembelajaran menjadi kurang maksimal. Untuk menghadapi persoalan tersebut, maka seorang guru dituntut menjadi tenaga pengajar profesional.

Kompetensi profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terutama dalam proses pembelajaran. Seperti yang telah dikemukakan Broke dan Stone (1995:8) bahwa kompetensi profesional merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang sangat nampak berarti. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan pendidikan yang bermutu. Rendahnya kompetensi seorang guru dalam menyampaikan pengajaran kepada anak didiknya akan berimbas pada minimnya kemampuan anak didik dalam mencerna mata pelajaran yang diterima sehingga guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai guru dalam membina anak didik.

Untuk mewujudkan guru yang profesional dapat ditunjang dengan keikutsertaan pelatihan pengembangan mengajar. Pelatihan pengembangan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku secara nyata dalam membentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Pelatihan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang guru yang diharapkan memberikan pelayanan yang baik terhadap anak didiknya sehingga para guru dapat bekerja lebih produktif untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini dipertegas oleh Amstrong (1998:59) bahwa pelatihan pengembangan sebagai upaya peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang guru. Pentingnya pelatihan pengembangan guru dalam meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara misalnya pembekalan seminar, diskusi, dan kegiatan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru.

Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2006:89), hal ini berarti kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja guru. Masalah kedisiplinan yang kadang terjadi, masih ada beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah bahkan hingga ada beberapa guru yang tidak mengikuti upacara bendera setiap hari senin. Ini mungkin permasalahan yang tidak begitu berat, namun disisi lain peserta didiknya tidak pantas untuk mencontoh hal tersebut. Apabila guru melakukan pelanggaran tata tertib sekolah maka juga harus ditindak sehingga seorang guru bisa membiasakan hal yang baik seperti masuk kelas tepat waktu, mengikuti upacara hari senin, dan tata tertib lainnya. Dari kebiasaan tersebut dapat membuat seorang guru lebih disiplin dan peningkatan kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja seseorang tergantung dari apa yang telah dicapainya, semakin besar pencapaian untuk melaksanakan tanggung jawabnya, maka bisa dikatakan kinerja seorang tersebut meningkat. Begitu halnya dengan guru, kinerja guru tergantung dari apa yang telah dicapainya sebagai seorang pengajar. Sebagai seorang pengajar guru harus dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, pelatihan pengembangan, dan disiplin kerja sehingga kinerja guru meningkat dan dapat membentuk peserta didik yang lebih baik lagi. Ketiga aspek tersebut diharapkan dapat diterapkan di setiap sekolah baik negeri maupun swasta yang ada di Indonesia, terlebih untuk sekolah menengah pertama atau yang biasa disingkat SMP. Secara umum anak-anak SMP masih dalam tahap pengembangan jati diri. Mereka masih baru mengenal wawasan dunia luar dan belum bisa membedakan yang salah dan benar, disinilah pentingnya guru dalam membimbing anak didiknya.

SMP Negeri 1 Kalibaru adalah sekolah milik Negara yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan perkembangan IPTEK dan tuntutan masyarakat. SMP Negeri 1 Kalibaru merupakan SMP terbaik di Kecamatan Kalibaru,

Kabupaten Banyuwangi. Dengan kategori sekolah SSN (Sekolah Standar Nasional), sekolah ini dituntut untuk selalu mengedepankan kualitas akademiknya. SMP Negeri 1 Kalibaru memiliki misi di bidang pengajaran yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, integritas tinggi, serta membangun sistem kelembagaan yaitu berbasis kompetensi sehingga sekolah ini sangat memerlukan guru-guru yang sangat kompeten di bidangnya dalam menunjang kegiatan belajar-mengajar guna meningkatkan kualitas lulusannya dan mengedepankan kompetensi para pendidiknya.

Akan tetapi pada kenyataannya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Kalibaru. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui permasalahan yang ada tersebut timbul dari guru yang bersangkutan terkait dengan kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja, dan disiplin kerja. Jika dilihat dari kompetensi profesional kerja, guru-guru di sekolah tersebut dianggap kurang profesional oleh peneliti, hal ini dikarenakan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar, guru lebih dominan mengajar dengan metode ceramah. Padahal metode tersebut dianggap kurang efektif karena siswa menjadi kurang bisa mengembangkan pola pikir mereka dengan baik, siswa akan menjadi tergantung dan terbiasa menerima penjelasan dari guru apa adanya, hal ini mengakibatkan peserta didik mengalami kesulitan dalam membentuk mental berani mereka sehingga mereka akan merasa kesulitan untuk berargumen di depan umum. Penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian Yulianti (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel kompetensi profesional terhadap hasil belajar ekonomi kelas X SMA Negeri 1 Sulung.

Selain itu, jika dilihat dari pelatihan pengembangan kerja guru di sekolah tersebut juga masih kurang. Hal ini bukan berarti pelatihan pengembangan kerja guru yang tidak baik. Biasanya setiap guru telah mendapatkan pengembangan kerja terkait dengan metode pengajaran kepada siswa yang efektif, akan tetapi penerapan dari hasil pelatihan pengembangan kerja tersebut yang kurang diterapkan. Pengembangan kerja guru secara umum bermasalah disebabkan karena sebagian besar guru yang mengajar di sekolah tersebut sudah tua dan tidak terlalu memahami dengan

perkembangan teknologi, padahal untuk bisa mengembangkan kemampuan peserta didik, mereka juga perlu dikenalkan dengan metode pembelajaran yang baru sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada seperti pemakaian lcd, komputer, dll. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam memberikan pengajaran kepada peserta didiknya. Penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian Lanang (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

Sedangkan jika dilihat dari disiplin kerja guru yang ada di sekolah tersebut, peneliti menilai bahwa guru di sekolah tersebut masih kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran guru yang sering kosong di waktu jam belajar berlangsung sehingga ada beberapa kelas yang kosong ketika jam belajar mengajar berlangsung tanpa ada kepastian yang jelas dari guru yang pada waktu jam tersebut mengajar. Akibat yang biasa ditimbulkan dari kejadian tersebut adalah kelas yang kosong akan membuat kegaduhan baik di dalam maupun di luar ruang kelas, hal ini dapat mengganggu konsentrasi kelas sebelah yang masih melangsungkan kegiatan belajar mengajar. Selain itu, terdapat beberapa guru yang terlambat masuk ke kelas sehingga kegiatan belajar mengajar peserta didik menjadi terhambat, dan masih ditemukan guru yang tidak mengikuti upacara bendera karena alasan terlambat datang ke sekolah atau yang lainnya. Hal ini tentunya merupakan tindakan yang kurang baik untuk dilakukan oleh seorang guru yang pada dasarnya guru adalah seseorang yang seharusnya dapat dijadikan sebagai panutan oleh peserta didiknya. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan guru dalam memberikan pengajaran kepada peserta didiknya sehingga menimbulkan kinerja guru menjadi tidak baik. Penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian Hanif (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman.

Adanya permasalahan yang telah dijelaskan di atas sesuai dengan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru

SMP Negeri 1 Kalibaru. Kinerja guru yang baik atau kurang baik dapat diketahui dari tanggapan para siswa yang secara langsung berinteraksi dengan guru mereka sehari-hari dalam kegiatan belajar dan kepala sekolah yang selalu memantau kinerja dari guru-guru di sekolah tersebut. Kinerja guru yang baik akan dapat membentuk anak didik mereka menjadi anak didik yang mempunyai kualitas yang baik dan begitu sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperlukan suatu model untuk menganalisis permasalahan yang diangkat oleh peneliti sehingga dapat membuktikan dan ditarik kesimpulan dari hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti tersebut. Berpijak pada pemikiran tersebut maka penelitian ini akan menelaah tentang “Pengaruh Kompetensi Profesional, Pelatihan Pengembangan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

- a. apakah kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi?
- b. apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi?
- c. apakah pelatihan pengembangan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi?
- d. apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.
- b. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.
- c. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.
- d. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Pendidikan Sekolah SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi
Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan dan peningkatan kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi
- b. Bagi Akademisi
Diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang pengaruh kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja yang perlu diteliti lebih lanjut guna menghasilkan konsep yang baru.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi Profesional

a. Pengertian Kompetensi Profesional

Sahertian (2008:73) menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian kompetensi profesional mengacu kepada perilaku melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Di dalam hubungannya dengan tenaga profesional pendidikan, kompetensi menunjukkan kepada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kompetensi juga merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu (Mulyasa, 2012:26). Menurut Sudjana (2011:15) ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yakni guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas.

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari peran pendidikan. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personil lainnya disekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat (Sagala, 2011:6)

Menurut Purwanto (2004:48) kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dihayati, dikuasai dan

diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan kompetensi guru. Ada beberapa keprofesionalan kompetensi guru adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi pedagogik

Merupakan kemampuan dalam mengelola peserta didik, yang meliputi pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan. Seorang guru dapat memahami potensi dan keberagaman peserta didik sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik tersebut. Seorang guru juga harus mampu mengembangkan kurikulum baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar dan seorang guru juga harus mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan mampu melakukan evaluasi.

2) Kompetensi profesional

Merupakan penguasaan dalam pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar nasional. Yang dimaksud kompetensi profesional adalah penguasaan materi pelajaran yang terdiri dari penguasaan pelajaran yang harus diajarkan, penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan dan keguruan, penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

3) Kompetensi sosial

Merupakan kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, serta pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi kepribadian

Merupakan kepribadian yang harus melekat pada pendidik yang merupakan pribadi yang mantap, stabil, arif, wibawa, berakhlak mulia serta dapat dijadikan teladan peserta didik.

b. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru

Gary dan Margaret dalam Mulyasa (2012:21) mengemukakan bahwa guru yang efektif dan kompeten secara profesional memiliki karakteristik adalah sebagai berikut :

- 1) memiliki kemampuan menciptakan suasana belajar yang kondusif
- 2) kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran
- 3) memiliki kemampuan memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*)
- 4) memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

c. Peranan Kompetensi Profesional dalam Kegiatan Belajar Mengajar

Keberhasilan guru dalam melaksanakan perannya dalam bidang pendidikan sebagian besar terletak pada kemampuan melaksanakan berbagai peranan yang bersifat khusus dalam situasi belajar dan mengajar. Peran guru dalam arti luas menurut Hamalik (2008:43) peran guru sebagai ukuran *kognitif*, guru sebagai agen moral, guru sebagai *innovator* dan guru sebagai *kooperatif*. Sedangkan dalam proses pembelajaran di sekolah atau di kelas peranan guru lebih spesifik sifatnya dalam pengertian yang sempit yakni dalam hubungan proses belajar mengajar.

d. Indikator-indikator Kompetensi Profesional

Menurut Sudjana (2011:19) profil kemampuan penampilan mengajar tenaga edukatif dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi di bidang pengajaran. Adapun indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan program pembelajaran.

Kemampuan merencanakan program pembelajaran merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pembelajaran.

2) Penilaian proses pembelajaran.

Kemampuan melaksanakan penilaian proses pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan melakukan penelitian selama proses pembelajaran berlangsung, baik secara lisan, tertulis maupun dengan pengamatan, kemampuan memilih alat evaluasi yang tepat, dan kemampuan menyusun alat evaluasi yang bervariasi.

3) Penguasaan bahan ajar.

Guru yang profesional harus menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran akan memberi pengaruh yang besar terhadap hasil belajar siswa. Seperti dikemukakan Sudjana (2011:22) proses dan hasil belajar siswa tergantung pada penguasaan guru atas mata pelajaran yang dia punya dan keterampilan mengajarnya.

2.1.2 Pelatihan Pengembangan

a. Pengertian Pelatihan Pengembangan

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sedangkan Hariandja (2002:300) menambahkan pelatihan pengembangan merupakan konsep untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi pelatihan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

b. Tujuan Pelatihan Pengembangan

Menurut Simamora (2002:346) menjelaskan tujuan-tujuan pelatihan pengembangan adalah sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan teknologi.

- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

c. Manfaat Pelatihan Pengembangan

Manfaat pelatihan pengembangan menurut Simamora (2002:278) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Mangkuprawira (2013:200) pelatihan pengembangan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

d. Indikator-indikator pelatihan pengembangan

Indikator pelatihan pengembangan menurut Wungu dan Brotoharsojo (2005:140) adalah sebagai berikut :

1) Peningkatan Pengetahuan

Pengertian pengetahuan menurut Wungu dan Brotoharsojo (2005:140) adalah segenap pemahaman pegawai akan fakta-fakta, peraturan-peraturan, berbagai macam prosedur, proses-proses dan sejenisnya. Keinginan akan pengetahuan

merupakan dorongan-dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi tetapi juga mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Mereka ingin tahu apa yang saat ini dan ingin memperkirakan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Keinginan untuk mengetahui dan belajar, kadang-kadang sedemikian kuatnya bagi sekelompok orang sehingga mereka melakukan berbagai percobaan atau penelitian untuk memuaskan rasa ingin tahu.

2) Peningkatan Keterampilan

Pengembangan profesi guru memiliki hubungan fungsional dan pengaruh terhadap kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pekerjaan. Pola pengembangan profesi yang dapat dilakukan antara lain program tugas belajar, program sertifikasi dan penataran dan workshop. Peningkatan keterampilan dan pengembangan seperti ini mampu menempatkan guru dalam bekerja secara baik. Karena sangat tidak mungkin seorang guru yang memiliki pengetahuan yang sempit dapat menghasilkan dan memberikan pencerahan kepada siswa yang lebih baik. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2005:140) mengungkapkan bahwa keterampilan adalah segenap penguasaan teknis pegawai akan manual, peralatan, hubungan interpersonal, perencanaan, pengambilan keputusan serta hal lain yang sejenis.

3) Sikap-sikap Kerja

Sikap (*Attitudes*) yakni segenap kualitas perasaan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain dan mengetahui taraf kesediaan pegawai untuk menampilkan perilaku kerja tertentu (Wungu dan Brotoharsojo 2005:134). Sikap merupakan respon yang diperlihatkan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk menampilkan perilaku kerja yang positif atau negatif.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin baik

prestasi kerjanya. Menurut Mangkunegara (2009:129) disiplin kerja yaitu sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Handoko (2011:208) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan adalah sebagai berikut :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat dalam mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

c. Faktor-faktor yang Menyebabkan Kedisiplinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dari karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu juga beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin dari karyawan. Tohardi (dalam Wayan:2002) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan, antara lain :

- 1) Hukuman dan penghargaan.
- 2) Motivasi.
- 3) Keteladanan pemimpin.
- 4) Lingkungan sosial yang kondusif.
- 5) Lingkungan fisik yang nyaman.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) mengartikan disiplin yaitu sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman-pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan. Adapun beberapa kriteria yang dijadikan sebagai indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan

Pencapaian keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah kerajinan pegawai sebagai pelaksana kerja. Untuk melihat tingkat kerajinan seseorang pegawai dapat dilihat dari kehadirannya sehari-hari atau tinggi rendahnya absensi kerja pegawai mengenai presensi. Hasibuan (2006:84) berpendapat bahwa absensi adalah ketidakhadiran para pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan juga karena kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak. Pegawai yang absen adalah mereka yang tidak hadir dan tidak bekerja melaksanakan tugasnya pada hari-hari kerja. Apabila tingkat absensi pegawai tinggi akan dapat menimbulkan kerugian

terhadap perusahaan karena pekerjaan akan numpuk, tertunda dan akhirnya terbengkalai. Tingkat absensi merupakan bandingan antar hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang tersedia untuk bekerja. Supaya tingkat absensi rendah maka pimpinan hendak memperhatikan masalah-masalah kepegawaian misalnya mempertegas masalah sanksi, penciptaan suasana kerja yang baik, pemberian gaji dan jaminan sosial yang wajar, dan promosi yang sesuai.

2) Ketaatan pada jam kerja

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta telah ditetapkan peraturan-peraturan yang dimaksudkan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin salah satunya adalah mengenai ketentuan jam kerja, faktor waktu atau jam kerja yang penting bagi terselenggaranya kegiatan. Pegawai harus memahami kapan dia datang dan kapan dia meninggalkannya. Oleh karena itu diperlukan keteladanan pimpinan terhadap bawahannya agar tidak terjadi keterlambatan atau keputing-puting lebih awal dari jam kerja biasanya. Dengan adanya keteladanan dari pimpinan maka diharapkan para pegawai akan lebih disiplin. Apabila perusahaan akan menekankan disiplin agar pegawai datang tepat waktu maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat waktu terlebih dulu. Dengan keteladanan dari pimpinan maka diharapkan para pegawai lebih disiplin bukan sekedar takut hukuman akan tetapi karena segan dengan pimpinan yang selalu datang tepat pada waktunya.

3) Ketaatan pada peraturan kerja

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta pasti memiliki suatu peraturan yang harus ditaati oleh semua pegawai sebab peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib pegawai yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan

2.1.4 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2009:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru, Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas dijelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya adalah sebagai berikut :

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual.
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
- 3) Pendencygunaan media pembelajaran.
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran dikelas, tetapi dalam melaksanakan

pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang telah ditetapkan. Hasibuan (2006:88) menyatakan penilaian kinerja (penilaian prestasi) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Penilaian guru merupakan suatu proses menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting dan perannya dalam pengambilan keputusan. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi guru yang bersangkutan, guru berguna sebagai umpan balik terhadap kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

d. Indikator-indikator Kinerja Guru

Menurut Danim (2010:46) guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas. Adapun indikator peningkatan kinerja guru adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan merancang konsep pembelajaran.

Untuk membuat perencanaan yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik antara lain: mengidentifikasi kebutuhan siswa tujuan yang hendak dicapai, dan perencanaan yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan evaluasi. Pengembangan persiapan mengajar harus memperhatikan minat dan perhatian peserta didik terhadap materi yang dijadikan bahan kajian.

2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.

kemampuan guru dalam menggunakan pengetahuannya untuk menjelaskan isi dari materi pelajaran yang diberikan kepada anak didik sehingga apa yang dipelajarinya dapat dikuasai seluruhnya. Disamping itu guru juga harus dapat menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan. Ada dua permasalahan dalam penguasaan bahan pelajaran ini, yakni penguasaan bahan pelajaran pokok dan bahan pelajaran pelengkap. Bahan pelajaran pokok adalah bahan pelajaran yang menyangkut mata pelajaran yang dipegang guru sesuai dengan profesinya. Sedangkan bahan pelajaran pelengkap atau penunjang adalah bahan pelajaran yang dapat membuka wawasan guru agar dalam mengajar dapat menunjang penyampaian bahan pelajaran pokok. Pemakaian bahan pelajaran penunjang ini harus sesuai dengan bahan pelajaran pokok yang dipegang oleh guru agar dapat memberikan motivasi kepada sebagian atau semua anak didik.

3) Penguasaan metode mengajar.

Dalam proses belajar mengajar, metode pengajaran sangat dibutuhkan keberadaannya, karena tanpa ada metode maka pengajaran akan menjadi tidak terarah. Sehingga penggunaan dan pemilihan metode yang bervariasi sangat

penting digunakan dengan memperhatikan pada tujuan pembelajaran, bahan pelajaran, kemampuan guru, kemampuan siswa dan situasi yang melingkupi. Metode pembelajaran pada umumnya banyak dijumpai guru yang fanatik pada salah satu metode saja, seperti metode ceramah . Bagaimanapun pokok bahasan dan materi yang disampaikan, guru senantiasa menggunakan metode ceramah, hal ini dilakukan mungkin dalam efektif dan efisien mungkin karena dari sekian metode mengajar hanya metode ceramah saja yang dikuasai. Dengan demikian hanya guru yang memiliki kemampuan orasi yang baik sajalah yang dianggap mampu dan menguasai materi pelajaran.

4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.

Memberikan penugasan kepada pelajar yang harus dipertanggung jawabkan untuk memperdalam bahan pelajaran dan dapat mengembangkan bahan yang telah dipelajari untuk mencapai pembelajaran baik dikelas maupun diluar kelas.

5) Kemampuan mengelola kelas.

Kemampuan seorang guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Suatu kondisi belajar yang optimal dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar.

6) Kemampuan memberi penilaian kepada siswa.

Seorang guru dituntut untuk menguasai kemampuan memberikan penilaian kepada peserta didiknya. Kemampuan ini adalah kemampuan terpenting dalam evaluasi pembelajaran. Dari penilaian itulah seorang guru dapat mengetahui kemampuan yang telah dikuasai oleh para peserta didiknya. Mengetahui kompetensi dasar apa saja yang telah dikuasai oleh peserta didik dan segera

mengambil tindakan perbaikan ketika terjadi nilai peserta didiknya lemah atau kurang sesuai dengan harapan.

2.1.5 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Di dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang dimiliki para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Seperti yang disebutkan Djamarah (2005:28) Guru dengan kompetensi profesional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karena mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya

2.1.6 Pengaruh Pelatihan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Guru

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru, maka memerlukan suatu *action progress* yang mampu meningkatkan motivasi dan kreatifitas guru dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Dalam hal ini perlu adanya program pelatihan atau *whorkshop* yang bersifat aplikatif. Seperti yang telah dikemukakan oleh Rachmawati (2008:110) bahwa pelatihan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian

program pelatihan pengembangan ini lebih mengedepankan pada sisi praktik yang terjadi dilapangan, sehingga dengan adanya pelatihan, berbagai upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat lebih meningkat sebagai suatu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia seperti seminar guru, penataran, atau penyuluhan yang hampir dipastikan semua itu masih bersifat teoritis.

2.1.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Guru yang disiplin dapat 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 sekolah. Menurut Anwar (2009:129) disiplin yaitu sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan. Tindakan kedisiplinan apabila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian dari penelitian terdahulu sangat penting untuk proses penelitian. Hasil dari penelitian terdahulu bisa menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian yang akan dilakukan. Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja guru dimana peneliti ingin melihat pengaruh kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi. Meskipun variabel dan objeknya bervariasi, tetapi

tetap bisa menjadi referensi bagi peneliti karena masih berhubungan dengan kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja, dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Erlianti Maulida (2013) untuk mengetahui tentang adanya pengaruh kompetensi profesional dan motivasi terhadap disiplin kerja serta kinerja guru pada SMP Negeri 5 Banyuwangi. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Erlianti Maulida (2013) adalah variabel bebas/ *independent* kompetensi profesional (X1) dan variabel terikat/ *dependent* adalah kinerja guru. Perbedaannya adalah disiplin kerja sebagai variabel (Z) motivasi sebagai variabel (X2), sedangkan penelitian saat ini disiplin kerja sebagai variabel (X3), lalu alat analisisnya yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur, sedangkan penelitian saat ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian Winda Erlianti Maulida membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hanif Hidayat (2013) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif Smk Negeri Se-Kabupaten Sleman. Kompetensi profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja menjadi variabel bebas, sedangkan kinerja guru menjadi variabel terikat. persamaan dengan penelitian ini adalah variabel bebas/*independent* kompetensi profesional (X1), disiplin kerja (X3), dan variabel terikat/*dependent* adalah kinerja guru (Y), lalu alat analisisnya sama-sama menggunakan regersi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah variabel (X2) yaitu motivasi, sedangkan penelitian saat ini variabel (X2) yaitu pelatihan pengembangan. Hasil dari penelitian Hanif Hidayat menunjukkan bahwa Kompetensi profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) Guru Otomotif Smk Negeri Se-Kabupaten Sleman.

Indah Safwan (2013) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah variabel bebas/*independent* pelatihan pengembangan (X1) dan variabel terikat/*dependent* kinerja (Y), lalu alat analisisnya sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Peneliti menggunakan analisis regresi linier untuk menjawab hipotesis penelitiannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor.

Lanang Kanagad (2015) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII Jember. Peneliti menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Jember. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel bebas/*independent* pelatihan pengembangan (X1), dan variabel terikat/*dependent* kinerja karyawan (Y). Perbedaan dengan peneliti adalah alat analisis menggunakan path analysis dengan variabel bebas yang lain yaitu lingkungan kerja (X2) dan motivasi sebagai variabel (Z). Sedangkan penelitian saat ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas yaitu pelatihan pengembangan (X2) dan Disiplin kerja (X3). Hasil dari penelitian Lanang Kanagad (2015) menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat/*dependent*. Disimpulkan juga bahwa semakin sering melakukan pelatihan dan pengembangan kerja dapat meningkatkan suatu kinerja.

Zakiyatul Maghfiroh (2016) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru PNS Segugus Desa Cangkring Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru berdampak terhadap hasil kinerja guru PNS segugus Desa Cangkring Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah variabel bebas yaitu kompetensi profesional (X1) dan variabel terikat kinerja guru (Y). Perbedaannya adalah variabel bebas (X2) yaitu lingkungan kerja dan Motivasi sebagai variabel (Z), sedangkan penelitian saat ini yaitu variabel bebas pelatihan pengembangan kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Disimpulkan hasil dari penelitian Zakiyatul Maghfiroh (2016) adalah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Ringkasan penelitian terdahulu tersebut dapat disajikan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Winda Erlianti Maulida (2013)	Kompetensi profesional (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (Z), Kinerja Guru (Y)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompetensi profesional terbukti mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2.	Hanif Hidayat (2013)	Kompetensi Profesional (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkontribusi bersama-sama sebesar 42,16%
3.	Indah Safwan (2013)	Pelatihan dan pengembangan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menyatakan ada pengaruh yang kuat dan bersifat positif antara pelatihan pengembangan

Dilanjutkan ke halaman 26

Lanjutan Tabel 2.1 Halaman 25

No	Nama (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
				dengan kinerja karyawan, artinya setiap program pelatihan pengembangan akan diikuti dengan kinerja karyawan.
4.	Lanang Kanagad (2015)	Pelatihan pengembangan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2), Kinerja karyawan (Y), Motivasi kerja (Z)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
5	Zakiyatul Maghfiroh (2016)	Kompetensi professional (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi kerja (Z), Kinerja Guru (Y)	Analisis jalur (Path Analysis)	Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompetensi professional, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Sumber: Winda (2013), Hanif (2013), Indah (2013), Lanang (2015), Zakiyatul(2016).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dijelaskan bahwa kompetensi professional, pelatihan pengembangan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya. Mulyasa (2005,136) mendefinisikan bahwa bahwa *output drive from processes, human or otherwise*, artinya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. *Performance* yang dimaksud diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil-hasil kerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru menjelaskan bahwa keprofesionalan dari seorang guru tidak hanya ditunjukkan pada saat guru berada dalam proses pembelajaran, namun keprofesional guru diartikan mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas keguruannya sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain kompetensi profesional diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Sastrohadiwiryo (2001:199) mengemukakan bahwa pelatihan pengembangan tenaga kerja merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas pelatihan pengembangan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius, baik yang menyangkut sarana maupun prasarana. Pelatihan pengembangan kerja yang dilakukan oleh seorang guru diharapkan dapat meningkatkan perbaikan kinerjanya agar lebih baik lagi. Menurut Anwar (2009:129) disiplin kerja yaitu sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat dapat mempengaruhi hasil kinerjanya lebih baik.

Kerangka konseptual penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat dan bertujuan untuk membantu peneliti menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti. Keterkaitan antar variabel bebas seperti kompetensi profesional (x_1) pelatihan pengembangan kerja (x_2) dan disiplin kerja (x_3) terhadap variabel *terikat* peningkatan kinerja (Y) dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini.

faktor yang dapat memperbaiki kinerja guru adalah kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian dari Winda Erlianti Maulida (2013) menyatakan bahwa kompetensi profesional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja serta kinerja guru pada SMP Negeri 5 Banyuwangi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

- b. Surya (2003:138) mengemukakan kompetensi profesional merupakan kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi keahlian dalam bidangnya. Hasil penelitian dari Hanif (2013) menyatakan bahwa variabel kompetensi profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. Keahlian seorang guru yang meliputi penguasaan bahan ajar beserta metodenya dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas maka, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

- c. Rachmawati (2008:110) menyatakan bahwa pelatihan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki, mengembangkan sikap perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hasil dari penelitian dari Indah (2013) menyatakan bahwa variabel pelatihan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan pengembangan kerja perlu dilakukan karena pelatihan pengembangan

merupakan alat untuk menjamin agar seluruh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan serta ikut ambil bagian dalam kegiatannya.

Berdasarkan uraian diatas maka, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Pelatihan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

- d. Anwar (2009:129) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian dari Hanif Hidayat (2013) menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Mempunyai kedisiplin yang baik akan mampu membangun kinerja guru yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik maka guru dapat mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan uraian diatas maka, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H4 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru atau tenaga pengajar di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi berjumlah 40 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, artinya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sejumlah 40 tenaga pengajar.

3.3 Jenis Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif dari penelitian ini didapat dari data jumlah Guru SMP Negeri 1 Kalibaru dan jawaban responden dalam bentuk angka yang didapat melalui penyebaran kuisioner.

3.3.2 Sumber Data

a. Sumber Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban kuisioner yang terkait dengan variabel yang diberikan langsung kepada Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

b. Sumber Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumber aslinya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa artikel, internet, jurnal, dan buku yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Kuisioner

Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada seluruh Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi dengan tujuan memperoleh informasi mengenai obyek penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada seluruh Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca mempelajari literature dan hasil penelitian terdahulu, yang berhubungan dan dapat menunjang penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, sedangkan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, secara positif maupun negatif. Variabel terikat dan bebas yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negative, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi profesional (X_1), Pelatihan pengembangan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Guru (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Menjelaskan definisi pada masing-masing variabel dan memaparkan apa saja yang menjadi indikator variabel yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kompetensi Profesional (X_1)

Kompetensi profesional adalah perilaku mengajar seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab berdasarkan kemampuan Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan. Adapun Indikator kompetensi profesional yang digunakan :

1) Perencanaan program pembelajaran.

Kemampuan dalam menyusun rencana program pembelajaran di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

2) Penilaian proses pembelajaran.

Kemampuan menilai proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

3) Penguasaan bahan ajar.

Kemampuan dalam menyampaikan bahan pembelajaran kepada siswa di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

b. Pelatihan pengembangan kerja (X2)

Pelatihan pengembangan merupakan usaha dalam mengembangkan penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan perubahan sikap yang relevan terhadap Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi. Adapun Indikator pelatihan pengembangan kerja yang digunakan :

1) Peningkatan pengetahuan

Menambah pengetahuan tentang proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

2) Peningkatan keterampilan

Menambah keterampilan dalam proses belajar mengajar dengan baik di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi

3) Sikap-sikap kerja

Merubah sikap seorang guru agar lebih baik lagi dalam proses belajar mengajar.

c. Disiplin kerja (X3)

Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku seorang Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi yang mempengaruhi efektivitas kinerja pada suatu lembaga sekolah. Adapun Indikator disiplin kerja yang digunakan :

1) Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan

Kemampuan mengatur waktu sedemikian rupa sehingga semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.

2) Ketaatan pada jam kerja

Kepatuhan pada jam kerja yang berlaku di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi seperti ketepatan waktu guru masuk kelas.

3) Ketaatan pada peraturan kerja

Kemampuan guru-guru dalam mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

d. Kinerja Guru (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang guru berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu. Indikator kinerja Guru yang digunakan :

1) Kemampuan merancang konsep pembelajaran.

Kemampuan membuat perencanaan dalam persiapan mengajar.

2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.

Memahami semua isi materi pelajaran yang akan diberikan kepada siswa SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

3) Penguasaan metode mengajar.

Memahami cara pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.

Kemampuan seorang guru merangsang pola pikir siswa untuk belajar lebih baik melalui pemberian tugas-tugas sekolah.

5) Kemampuan mengelola kelas.

Kemampuan membuat suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan.

6) Kemampuan memberi penilaian kepada siswa.

Kemampuan mengevaluasi hasil belajar siswa SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala

likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono,2012:93). Dengan Skala Likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan lima alternatif jawaban yang masing-masing jawabannya diberi skor adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Pearson Product Moment. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\{\sqrt{n} \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{\sqrt{n} \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana :

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r table, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil $<$ r table, maka variabel tersebut tidak valid.

Apabila nilai signifikan lebih kecil 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012:128).

3.8.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan setelah uji validitas dan dilakukan pada pernyataan yang sudah memiliki validitas. Menurut Sugiyono (2012:121) realibilitas adalah suatu istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Makin kecil hasil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur begitu juga sebaliknya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam model Cronbach.

Suatu instrument dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha lebih kecil dari 0,60 dengan rumus yaitu :

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} + \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

- r_1 = realibilitas instrumen
- K = banyaknya butir permintaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan (Sig) $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan (Sig) $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya (Hasan, 2004:107). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja Guru
 α, b_1, b_2, b_3 = Konstanta
 X_1 = Variabel bebas pertama (Kompetensi profesional)
 X_2 = Variabel bebas kedua (Pelatihan pengembangan kerja)
 X_3 = Variabel bebas ketiga (Disiplin kerja)
e = Faktor gangguan

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (Best Linier Unbised Estimator). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas model adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* maupun keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Untuk mengetahui bentuk distribusi data dapat menggunakan grafik *Probability Plot*. Pada grafik ini suatu data akan berdistribusi normal dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas model adalah sebagai berikut :

- 1) Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat membuktikan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel *independent* (priyatno, 2010:135). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Varince Inflation Factor*). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan membuat hipotesis :

- 1) Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 5 : terjadi multikolinearitas.
- 2) Tolerance value $< 0,10$ atau VIF < 5 : tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *levene*. Menurut Baroroh (2013:25) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *levene* dilakukan dengan cara membuat kolom baru dalam bentuk group terhadap seluruh variabel bebas. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika nilai signifikansi *levene test* $> 0,05$. Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

- 1) Jika nilai Sig variabel independen $< 0,05$ terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig variabel independen $> 0,05$ tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil signifikansi pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada pada model. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.10.1 Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan yaitu :

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Dimana :

- F = Pengujian secara simultan
- R^2 = Koefisien determinasi
- k = banyaknya variabel
- n = banyaknya sampel

Langkah-langkah penentuan uji f adalah :

- a. $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

- b. $H_a : b_1, b_2, b_3 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

- c. *Level of Significance 5%*

Tingkat signifikansi yang ditolerir sebesar 5% ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai $Sig < 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai $Sig > 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.10.2 Uji t (Pengujian Parsial)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kompetensi professional, pelatihan pengembangan kerja, serta disiplin kerja terhadap penningkatan kinerja karyawan pada Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi. Menurut Priyatno (2010:68) rumus yang digunakan yaitu :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Dimana :

- t = tes signifikansi dengan angka korelasi
b_i = koefisien regresi
Se (b_i) = standart *error* dari koefisien korelasi

Langkah-langkah penentuan uji t adalah :

- a. Menentukan formulasi H₀ dan H₁

$$H_0 : b_i = 0, I = 1,2,3$$

H₀ diterima dan H₁ ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : b_i \neq 0, I = 1,2,3$$

H₀ ditolak dan H₁ diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b. Menentukan *level of significant* 5%

Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 0,05$

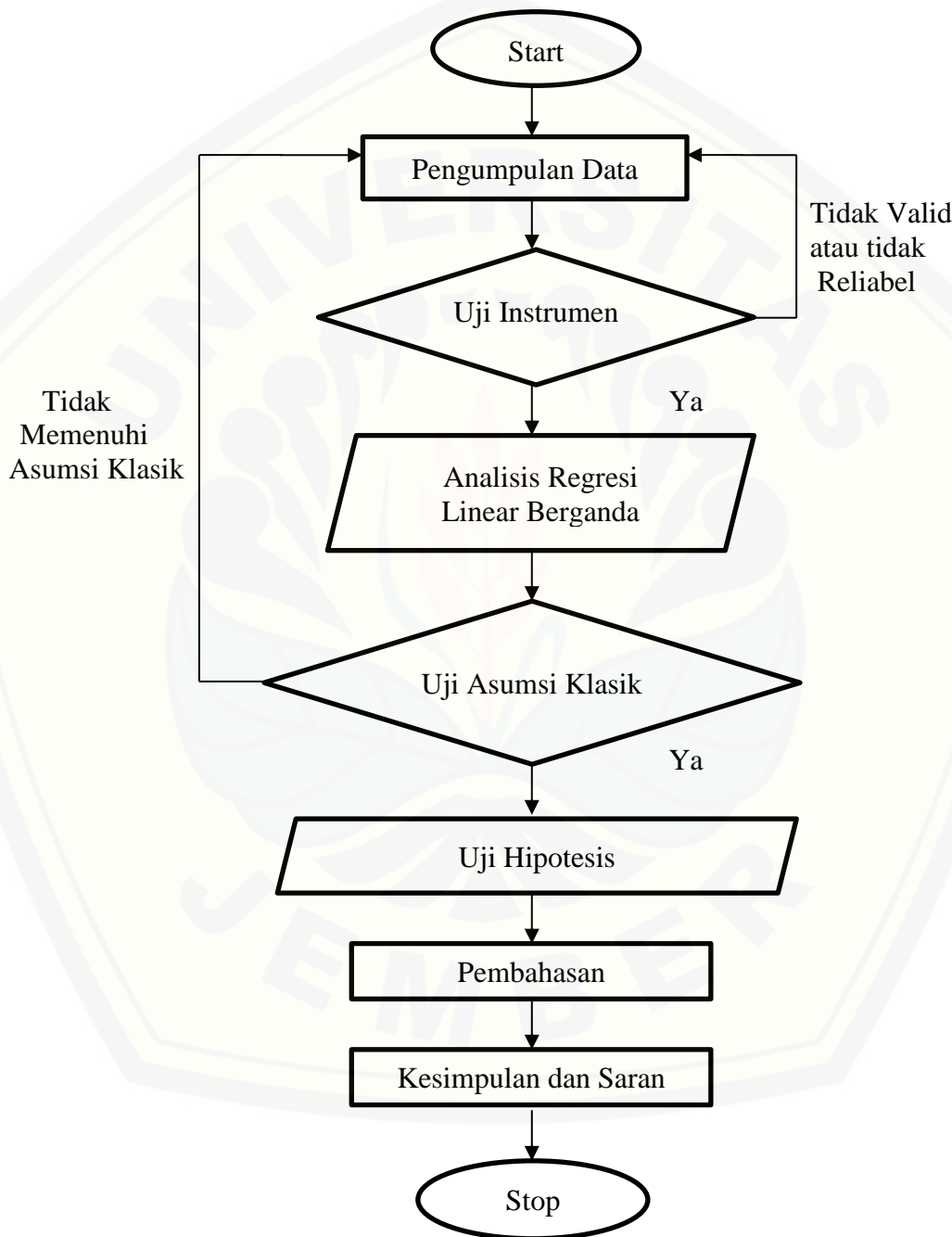
- c. Kriteria pengambilan keputusan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H₀ ditolak dan H_a diterima (jika terdapat pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*).

Apabila Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H₀ diterima atau H_a ditolak (jika tidak ada pengaruh antara variabel *dependent* terhadap variabel *independent*).

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *start*, merupakan tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. melakukan pengumpulan data, tahap dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
- c. melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji dinyatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya, sebaliknya jika data uji tidak valid dan tidak reliabel, maka kembali ke langkah pengumpulan data.
- d. data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. melakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Jika tidak memenuhi uji asumsi klasik, maka kembali ke langkah pengumpulan data.
- f. melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- g. melakukan pembahasan, dalam tahap ini penelitian melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- h. menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. *stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kompetensi profesional, pelatihan pengembangan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan. ini membuktikan bahwa kompetensi profesional, pelatihan pengembangan dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru secara optimal.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan. ini membuktikan bahwa kompetensi profesional yang baik mampu meningkatkan kinerja guru.
- c. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan pengembangan yang baik akan meningkatkan kinerja guru jauh lebih baik lagi.
- d. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan hubungan yang signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Guru.

5.2 Saran

- a. Bagi Pendidikan Sekolah SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi
 - 1) Berkaitan dengan .kompetensi professional, guru di SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi profesionalnya dalam menyampaikan bahan pembelajaran kepada siswa-siswi nya.

- 2) Berkaitan dengan pelatihan pengembangan kerja, guru di SMP Negeri 1 Kalibaru diharapkan mampu mengikuti setiap kegiatan – kegiatan guna untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam proses mengajar.
 - 3) Berkaitan dengan disiplin kerja, guru di SMP Negeri 1 Kalibaru diharapkan mampu mematuhi dan menaati peraturan kerja yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan bertanggung jawab atas segala yang menjadi wewenangnya.
- b. Bagi Akademisi
- Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama dengan menambah variabel-variabel seperti lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen kerja. Peneliti juga mengharapkan sebaiknya kuesioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., dan Murlis, H. (1998). *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Arikunto, S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Baroroh, Ali. 2013. *Analisis Multivariat & Time Series*. Jakarta : Gramedia. Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Broke and Stone (1995). *Training Effectivity Teacher*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Kencana.
- Danim, S. 2010. *Otonomi Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Djamarah. 2005. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Handoko, T.H. 2002. *Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPFE, UGM Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.
- Hanif Hidayat. 2013. “Pengaruh Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo.
- Hasan, I. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Ike Kusdyah Rachmawati Hj, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga.
- Lanang Kanagad. 2015. “Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII Jember”. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember
- Manan, Imran.2010. *Dasar-Dasar Sosial Budaya Pendidikan*. Jakarta: P2LPTK.
- Mangkupawira, Sjafri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Purwanto, M Ngalim. 2004. *Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2007. *Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Safwan, Indah. 2013. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor”. *Skripsi*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistika Parametrik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, Nana. 2009. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Uzer, Moch. Usman. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Winda Erlianti M. 2013. “Pengaruh Kompetensi Professional Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Kinerja Guru Pada SMP Negeri 5 Banyuwangi”. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.

Wugu dan Brotoharsojo.2005. *Tingkat Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta : PT Raja Grafindo Pesada.

Zakiyatul Maghfiroh. 2016. “Pengaruh kompetensi professional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru PNS segugus Desa Cangkring Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember”. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.

LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Guru SMP Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediannya memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah ***“Pengaruh Kompetensi Profesional, Pelatihan Pengembangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Kalibaru Banyuwangi”***.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Vivi Senja Bintari

Lembar Kuisioner**A. Karakteristik Responden**

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Pernyataan berikut mohon di isi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - Setuju (S) : Skor 4
 - Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 - Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - Tidak Setuju (STS) : Skor 1
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuisioner yang tersedia.

Daftar Kuesioner

a. Kompetensi Profesional

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyusun program pembelajaran kepada siswa.					
2	Saya mampu menilai proses pembelajaran siswa.					
3	Saya mampu memberikan bahan pembelajaran kepada siswa.					

b. Pelatihan Pengembangan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pelatihan pengembangan dapat menambah pengetahuan seorang guru dalam mengajar.					
2	Pelatihan pengembangan dapat menambah keterampilan mengajar dengan baik.					
3	Pelatihan pengembangan dapat merubah sikap guru lebih baik lagi.					

c. Disiplin

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan sekolah.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
2	Saya patuh kepada jam kerja yang telah berlaku di sekolah.					
3	Saya mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan di sekolah.					

d. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu membuat perencanaan persiapan mengajar.					
2	Saya mampu memahami materi yang akan diajarkan kepada siswa.					
3	Saya mampu memahami pembelajaran yang akan di sampaikan kepada siswa.					
4	Saya memiliki kemampuan dalam pemberian tugas-tugas kepada siswa.					
5	Saya mampu dalam mengelola kelas saat jam pelajaran.					
6	Saya mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Kompetensi Profesional				Pelatihan dan Pengembangan				Displin				Kinerja Guru						
	1	2	3	X1	1	2	3	X2	1	2	3	X3	1	2	3	4	5	6	Y
1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	5	4	4	4	4	25
2	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	14	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	4	5	4	27
5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	23
6	4	3	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11	4	5	4	4	4	3	24
7	4	4	4	12	3	4	4	11	3	4	3	10	4	5	4	3	4	4	24
8	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	4	5	4	4	26
9	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9	4	5	3	3	3	3	21
10	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	4	5	4	4	26
11	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	4	5	4	4	26
12	4	4	4	12	4	4	4	12	2	5	5	12	5	4	4	5	4	4	26
13	4	4	4	12	4	4	4	12	2	5	5	12	4	4	4	5	4	4	25
14	4	2	2	8	4	4	2	10	2	4	3	9	5	5	4	3	4	2	23
15	4	2	4	10	4	4	2	10	5	4	3	12	4	4	4	3	4	2	21
16	3	5	2	10	4	3	5	12	5	4	5	14	4	5	4	5	3	5	26
17	4	3	4	11	4	4	3	11	3	4	3	10	4	5	4	3	4	3	23
18	5	2	5	12	4	5	2	11	3	4	3	10	4	4	5	3	5	2	23
19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	4	10	5	5	4	4	4	4	26
20	3	4	2	9	4	3	4	11	4	2	3	9	4	4	2	3	3	4	20
21	4	4	2	10	4	4	5	13	4	2	4	10	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	2	10	4	4	2	4	4	4	22
23	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25
24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	2	4	4	4	22
25	5	4	4	13	2	4	2	8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	12	2	4	2	8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23
29	5	5	4	14	2	4	3	9	5	4	4	13	5	5	4	4	3	4	25
30	5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	25
31	5	5	5	15	2	2	5	9	5	5	5	15	5	5	5	5	5	3	28
32	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	27
34	4	4	4	12	4	2	2	8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24

35	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	18
36	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10	4	3	3	3	4	20
37	4	4	4	12	4	2	2	8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	4	24
39	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	5	4	28
40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	4	24



Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	26	65.0	65.0	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	6	15.0	15.0	22.5
	4.00	26	65.0	65.0	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	3	7.5	7.5	17.5
	4.00	26	65.0	65.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.5	12.5	12.5
	3.00	4	10.0	10.0	22.5
	4.00	27	67.5	67.5	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	7	17.5	17.5	25.0
	4.00	25	62.5	62.5	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	20.0	20.0	20.0
	3.00	8	20.0	20.0	40.0
	4.00	17	42.5	42.5	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	6	15.0	15.0	22.5
	4.00	22	55.0	55.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	4	10.0	10.0	20.0
	4.00	22	55.0	55.0	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	10	25.0	25.0	27.5
	4.00	18	45.0	45.0	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	30	75.0	75.0	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	22	55.0	55.0	60.0
	5.00	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	3	7.5	7.5	15.0
	4.00	27	67.5	67.5	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5	22.5
	4.00	22	55.0	55.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	29	72.5	72.5	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	7	17.5	17.5	25.0
	4.00	27	67.5	67.5	92.5
	5.00	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.181	.688**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.265	.000	.000
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.181	1	.224	.638**
	Sig. (2-tailed)	.265		.164	.000
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.688**	.224	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.164		.000
	N	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.785**	.638**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.418**	.338*	.768**
	Sig. (2-tailed)		.007	.033	.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.418**	1	.221	.691**
	Sig. (2-tailed)	.007		.170	.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.338*	.221	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.033	.170		.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.768**	.691**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.136	.384*	.679**
	Sig. (2-tailed)		.402	.014	.000
	N	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.136	1	.437**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.402		.005	.000
	N	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.384*	.437**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005		.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.679**	.724**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.357 [*]	.305	.234	.315 [*]	.038	.543 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.024	.056	.145	.048	.818	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2 Pearson Correlation	.357 [*]	1	.337 [*]	.326 [*]	.113	.156	.596 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.024		.034	.040	.489	.335	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3 Pearson Correlation	.305	.337 [*]	1	.353 [*]	.577 ^{**}	.073	.721 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.056	.034		.026	.000	.656	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4 Pearson Correlation	.234	.326 [*]	.353 [*]	1	.213	.641 ^{**}	.774 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.145	.040	.026		.186	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5 Pearson Correlation	.315 [*]	.113	.577 ^{**}	.213	1	-.085	.540 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.048	.489	.000	.186		.600	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6 Pearson Correlation	.038	.156	.073	.641 ^{**}	-.085	1	.538 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.818	.335	.656	.000	.600		.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Y Pearson Correlation	.543 ^{**}	.596 ^{**}	.721 ^{**}	.774 ^{**}	.540 ^{**}	.538 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	4

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.8750	11.1250	11.8500	24.1750
	Std. Deviation	1.62019	1.91067	1.84738	2.34124
Most Extreme Differences	Absolute	.256	.177	.168	.145
	Positive	.219	.173	.168	.130
	Negative	-.256	-.177	-.157	-.145
Test Statistic		.256	.177	.168	.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c	.130 ^c	.116 ^c	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.725	1.22669

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.603	3	53.201	35.355	.000 ^b
	Residual	54.172	36	1.505		
	Total	213.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

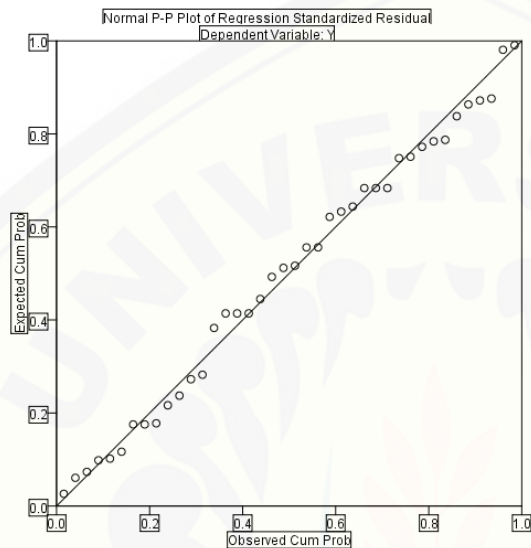
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	1.640		4.729	.000
	X1	.549	.162	.380	3.393	.002
	X2	.292	.111	.239	2.636	.012
	X3	.561	.140	.443	3.995	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.756	1.640		4.729	.000		
X1	.549	.162	.380	3.393	.002	.561	1.781
X2	.292	.111	.239	2.636	.012	.859	1.164
X3	.561	.140	.443	3.995	.000	.574	1.743

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.232	.816	3.959	.000
	X1	-.180	.081	-.416	.132
	X2	.077	.055	.210	.172
	X3	-.086	.070	-.226	.228

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	1.640		4.729	.000
	X1	.549	.162	.380	3.393	.002
	X2	.292	.111	.239	2.636	.012
	X3	.561	.140	.443	3.995	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.603	3	53.201	35.355	.000 ^b
	Residual	54.172	36	1.505		
	Total	213.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.725	1.22669

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081