

**OPTIMALISASI KINERJA GURU MELALUI PENINGKATAN PEMAHAMAN
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI GURU DALAM KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR
PADA SLB-CG YPPCG BINA SEJAHTERA SURAKARTA**

**Oleh: Sri Sulistyaningsih
SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta**

ABSTRACT

This study aims to determine the optimal performance of teachers through increased teacher motivation, discipline and working environment in learning activities at SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta and managerial implications on the influence of teacher motivation, Labor discipline to improving the performance of teachers in SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

The population in this study were teachers SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta with 10 samples. The analysis consists of analyzing the stages of Educational Action Research, test instruments, test paired sample t-test and multiple linear regression test consists of t test, F test and the coefficient of determination (R^2).

The results of the regression equation showed that: There was a significant difference between the value pretest before the understanding of the motivation and discipline of work to the value of post test value after the understanding of motivation and discipline. This means there is impact on teacher performance on understanding the motivation and discipline of work. The motivation of teachers significantly influence the performance of teachers in SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta. Labor discipline was not make significant effect on the performance of teachers in SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

Keywords: performance of teachers, teacher motivation, Labor discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi kinerja guru melalui peningkatan motivasi guru, kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam kegiatan belajar mengajar pada SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, dan implikasi manajerial atas pengaruh motivasi guru, kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta dengan sampel penelitian sebanyak 10. Analisis terdiri dari menganalisa dengan tahap-tahap Penelitian Tindakan Sekolah, uji instrumen, Uji *paired sample t-test* dan uji regresi linear berganda terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa: Ada perbedaan yang signifikan antara nilai *pretest* sebelum pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja dengan nilai *post test* yaitu nilai sesudah pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja. Hal ini berarti ada dampak terhadap kinerja guru atas pemahaman motivasi dan disiplin kerja. Motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta

Kata kunci: kinerja guru, motivasi guru, disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Upaya pengembangan di SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta memerlukan perbaikan dari berbagai bidang, salah satunya dari segi peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dorongan kepada guru, dimana sebagai orang yang bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar.

Pengamatan di lapangan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera di Surakarta di antaranya adalah disiplin kerja dan motivasi. Beberapa hal yang menjadi fenomena yang menarik yang berkaitan dengan guru SLB-CG Bina Sejahtera YPPCG di Surakarta adalah:

1. Kedisiplinan guru. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursanto, 1987: 35).
2. Motivasi kerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera di Surakarta. Herzberg dalam Buchari (1990: 52) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstensik. Faktor intrinsik merupakan alasan yang menjadi motif seorang guru untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan faktor ekstensik, seperti kebijakan dari pimpinan sekolah, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja serta gaji yang sesuai. Komponen di atas berpengaruh terhadap

kinerja guru. Semakin baik faktor-faktor motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya untuk menunjang keberhasilan upaya tersebut, kepala sekolah perlu selalu mencermati dan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi guru karena guru merupakan ujung tombak yang berlangsung bertatap muka dengan siswa. Melalui usaha peningkatan motivasi merupakan sarana penting bagi sekolah dalam mengatasi hambatan penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar serta sarana mencari jalan keluar pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga ke depan SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta terbentuk *team work* yang kompak. Keberhasilan program-program sekolah dimana guru termasuk di dalamnya merupakan dambaan mewujudkan sekolah yang dibanggakan oleh masyarakat. Usaha peningkatan terhadap motivasi guru adalah sebagai dorongan atau daya penggerak terhadap guru dalam mewujudkan kegiatan kerja sesuai profesinya, agar semua guru dalam sekolah mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upaya untuk mencapai visi misi sekolah yang telah disepakatinya. Dengan demikian keberhasilan yang dicapai oleh sekolah merupakan hasil sinergi dari kolaborasi tim yang kompak dan transparan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah apakah peningkatan pemahaman disiplin kerja dan motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar dapat

mengoptimalkan kinerja guru pada SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris pemahaman disiplin kerja dan motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar terhadap optimalisasi kinerja guru pada SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta tahun 2015. Penelitian diawali bulan Desember 2014. Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dimana Kepala Sekolah sebagai peneliti adapun subjek yang diteliti adalah guru-guru pada SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta tahun 2015 namun lebih terfokus pada guru-guru yang berstatus Wiyata Bakti maupun PNS yang berjumlah 10 orang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melihat dan terjun langsung kelapangan dalam proses penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian pra *eksperimental* yaitu jenis penelitian yang belum merupakan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel dependen. Hal ini dapat terjadi karena tidak adanya variabel kontrol dan sampel tidak dipilih secara random (Sugiyono, 2010). Penelitian pra eksperimental yang dilakukan menggunakan rancangan "*One Group Pretest-Posttest Design*". Dalam penelitian ini terdapat pretest sebelum diberikan perlakuan, yaitu membandingkan kinerja setelah diberi pemahaman terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja dengan sebelum diberikan

pemahaman terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja.

Ditinjau dari jenis data dan analisisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian sampel dalam kategori data kuantitatif, dimana suatu pertanyaan memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, dan tidak setuju. Penilaian jawaban dengan menggunakan skala *likert*, di mana jawaban sangat setuju diberi nilai angka 5, setuju 4, netral 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1. Dilihat dari sumbernya, data penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data sekunder yang berasal dari subjek penelitian yaitu silabus mata pelajaran yang diampu, RPP dan skenario pekerjaan, rumusan kisi-kisi dan indikator soal, buku nilai, bukti analisis penilaian hasil belajar, bukti fisik pengayaan dan perbaikan, bukti fisik pembimbingan, pembuatan karya inovatif. Sumber data pendukung didapat dari data hasil pengamatan dari teman sejawat, rekap hasil wawancara, rekap kegiatan guru mengajar, rekap hasil evaluasi/supervisi guru, presensi kehadiran guru, catatan lapangan oleh Peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan: angket (*questionnaire*), *interview* (wawancara) dan dokumentasi .

Variabel penelitian ini adalah motivasi guru, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X). Sedangkan untuk variabel dependen (Y) adalah kinerja guru.

Suatu instrument penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila menunjukkan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut

Sugiyono (2008: 173) Valid berarti alat ukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas adalah ketepatan suatu alat ukur dalam mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat dan benar.

a. Uji validitas digunakan *korelasi Pearson* yang dikenal dengan *product moment* (Arikunto, 2006: 170). Untuk memudahkan pengujian menggunakan bantuan komputer program SPSS. Menurut Ghozali, (2005: 17) Indikator pertanyaan dikatakan valid, jika tampilan *output* SPSS menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jika $p\text{ value} < 0,05$ maka butir pertanyaan dikatakan valid, dan jika $p\text{ value} \geq 0,05$ maka butir pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau angket dapat dipercaya atau tidak. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap (Arikunto, 2003: 86). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama objek yang diukur tidak berubah. Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan *Reliability Analysis Statistic* dengan *cronbach's alpha*. Menurut Nunally dalam Ghozali, (2005: 11) Jika

cronbach's alpha $> 0,60$ maka dikatakan reliabel dan jika *cronbach's alpha* $\leq 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian apakah terdapat dampak nilai kinerja guru sebelum terjadi pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja dengan sesudah terjadi pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja maka dilakukan uji beda rata-rata atau t test (Uji t). Jika data terdistribusi normal maka pengujian beda rata-rata menggunakan uji parametrik berupa *paired sample t-test*. Namun apabila data tidak terdistribusi normal maka pengujian beda rata-rata menggunakan uji non-parametrik berupa *Wilcoxon Signed Ranks Test*. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS for windows versi 13.0.

Apabila nilai *paired sample t-test* mempunyai nilai probabilitas atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 Ditolak atau ada perbedaan yang signifikan antara nilai pretest dengan nilai posttest. Hal ini berarti ada dampak nilai kinerja guru sebelum terjadi pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja dengan sesudah terjadi pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja. H_0 di terima apabila ada perbedaan yang signifikan antara nilai pretest dengan nilai posttest atau nilai signifikansi $> 0,05$.

Apabila nilai *paired sample t-test* mempunyai nilai probabilitas atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 Diterima atau

tidak ada perbedaan yang signifikan antara nilai pretest dengan nilai posttest.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan Penelitian Tindakan Sekolah, yang menguraikan tahapan yang dilakukan oleh peneliti selama pelaksanaan PTS dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Siklus I

1. Persiapan

Mempersiapkan instrumen yang diperlukan untuk mencatat data dari guru yaitu: lembar angket, format, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan lembar catatan lapangan, foto digital dan *handycam*, alat tulis

2. Pelaksanaan penggalian data

a. Kepala Sekolah membagi tugas dengan tim (kolaborasi) untuk menjalankan data yang direncanakan. Tugas yang bersifat privasi dilaksanakan sendiri oleh KS namun juga dicroscek dengan tim agar data yang diperoleh valid dan untuk mengurangi unsur subjektifitas Peneliti.

b. KS melakukan catatan lapangan terhadap kehadiran guru di sekolah dan kehadiran guru di kelas dicatat oleh guru kemudian dilakukan brainstorming dengan siswa dan wali kelas sehingga data yang diperoleh benar.

c. Tim mencatat; Presensi kehadiran di sekolah dari data presensi pagi dan presensi siang, disamping itu mencatat dan mendokumentasi jurnal kelas dari

jurnal dipadukan dengan jurnal yang dikumpulkan guru piket maupun guru BP

d. KS memberikan angket kepada guru, setelah selesai dikumpulkan oleh tim untuk observasi dan dari hasil tersebut ditindak lanjuti dengan kegiatan refleksi

e. KS melaksanakan supervisi kunjungan kelas terhadap guru. Dalam supervisi yang merekam/mencatat secara terperinci.

3. Evaluasi

Siklus II

1. Persiapan

2. Pelaksanaan penggalian data

3. Evaluasi siklus I

4. Tindak lanjut

Untuk menghitung *valid* tidaknya instrumen dapat digunakan Korelasi *Product Moment*. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Konsep reliabilitas sendiri adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas masing-masing pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach'S Alpha*. Berikut ini hasil uji instrumen dalam penelitian ini:

a. Uji Validitas

1) Validitas item pertanyaan untuk variabel motivasi guru (X_1)

Tabel 1. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel motivasi guru

| Item Pertanyaan | r_{item} | r_{tabel} | Ket |
|-----------------|------------|-------------|-------|
| X1_1 | 0,991 | 0,497 | Valid |
| X1_2 | 0,894 | 0,497 | Valid |
| X1_3 | 0,841 | 0,497 | Valid |
| X1_4 | 0,758 | 0,497 | Valid |
| X1_5 | 0,991 | 0,497 | Valid |
| X1_6 | 0,550 | 0,497 | Valid |
| X1_7 | 0,991 | 0,497 | Valid |
| X1_8 | 0,991 | 0,497 | Valid |
| X1_9 | 0,991 | 0,497 | Valid |
| X1_10 | 0,894 | 0,497 | Valid |

- 2) Validitas item pertanyaan untuk variabel kedisiplinan kerja (X_2)

Table 2. Korelasi item pertanyaan variabel kedisiplinan kerja.

| Item Pertanyaan | R_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|-------------|
| X2_1 | 0,989 | 0,497 | Valid |
| X2_2 | 0,989 | 0,497 | Valid |
| X2_3 | 0,989 | 0,497 | Valid |
| X2_4 | 0,377 | 0,497 | Tidak Valid |
| X2_5 | 0,457 | 0,497 | Tidak Valid |
| X2_6 | 0,989 | 0,497 | Valid |
| X2_7 | 0,989 | 0,497 | Valid |
| X2_8 | 0,989 | 0,497 | Valid |

- 3) Validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja guru (Y)

Table 3. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kinerja guru

| Item Pertanyaan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|-------------|
| Y_1 | 0,977 | 0,497 | Valid |
| Y_2 | 0,977 | 0,497 | Valid |
| Y_3 | 0,977 | 0,497 | Valid |
| Y_4 | 0,977 | 0,497 | Valid |
| Y_5 | 0,977 | 0,497 | Valid |
| Y_6 | 0,977 | 0,497 | Valid |
| Y_7 | 0,623 | 0,497 | Valid |
| Y_8 | 0,623 | 0,497 | Valid |
| Y_9 | 0,376 | 0,497 | Tidak Valid |

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan sehingga memberikan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* (α) dengan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai $\alpha > 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Kriteria | Ket |
|--------------------|----------------|----------------|----------|
| Motivasi guru | 0,976 | Alpha Cronbach | Reliabel |
| Kedisiplinan kerja | 0,964 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja guru | 0,961 | maka reliabel | Reliabel |

Uji Hipotesis Model 1 (uji parametrik berupa *paired sample t-test*)

Apabila nilai *paired sample t-test* mempunyai nilai probabilitas atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 Ditolak atau ada perbedaan yang signifikan antara nilai pretest dengan nilai posttest. Hal ini berarti ada dampak nilai kinerja guru sebelum terjadi pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja dengan sesudah terjadi pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja. H_0 di terima apabila ada perbedaan yang signifikan antara nilai pretest dengan nilai posttest atau nilai signifikansi $> 0,05$.

Sebagai hasil nilai Pretest dan Posttest untuk 10 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Nilai Pre test dan Post Test

| No | Responden | Pretest | Post test |
|----|-----------|---------|-----------|
| 1 | SS | 55.7 | 61 |
| 2 | MB | 66.2 | 70 |
| 3 | TS | 66.8 | 72 |
| 4 | RS | 55.6 | 63 |
| 5 | AN | 70.8 | 80 |
| 6 | SRS | 60 | 72 |
| 7 | WN | 55.7 | 70 |
| 8 | FN | 60 | 75 |
| 9 | RY | 66.8 | 70 |
| 10 | EW | 70 | 81 |

Tabel 6. Hasil Nilai rata-rata Pre test dan Post Test

| | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------------|---------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 PRETEST | 62.7600 | 10 | 6.03438 | 1.90824 |
| POSTTEST | 71.4000 | 10 | 6.36309 | 2.01219 |

Hasil nilai kinerja rata-rata sebelum dan sesudah pemahaman tentang motivasi dan disiplin untuk 10 guru yang diuji masing-masing adalah 62,7600 untuk nilai rata-rata sebelum test dan 71,4000 untuk nilai rata-rata sesudah pemahaman tentang motivasi dan disiplin untuk 10 guru. Hal ini menggambarkan adanya kenaikan nilai kinerja rata-rata

Table 7. Hasil Uji *paired sample t-test*

| | Paired Differences | | | | | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---------------------------|--------------------|----------------|------------|---|---------|--------|---|------|-----------------|
| | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval of the Difference | | | | | |
| | | | | Lower | Upper | | | | |
| Pair 1 PRETEST - POSTTEST | -6.64000 | 4.31025 | .36302 | -.72336 | 1.55664 | -6.339 | 9 | .000 | |

Hasil Uji *paired sample t-test* pada Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, hal ini menunjukkan, maka H_0 Ditolak atau ada perbedaan yang signifikan antara nilai *pretest* dengan nilai *post test*. Hal ini berarti ada dampak terhadap kinerja guru atas pemahaman motivasi dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis Model 2 (Analisis Regresi Linier Sederhana)

Tabel 8. Hasil Koefisien regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 12.965 | 11.545 | | 1.123 | .298 | | |
| MOTIVASI | .393 | .151 | .697 | 2.607 | .035 | .995 | 1.005 |
| DISIPLIN KERJA | .122 | .383 | .085 | .318 | .760 | .995 | 1.005 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Keterangan:

$Y = \text{Kinerja}$

$X_1 = \text{Motivasi}$

$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$

Uji Hipotesis Model 2 (Analisis Regresi Linier Sederhana) ini untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hasil nilai Koefisien Regresi (β)

Hasil nilai Koefisien Regresi (β) sebagai berikut.

Tabel 9. Nilai Koefisien Regresi (β)

| Variabel | Nilai Koefisien Regresi (β) | Keterangan |
|--------------------|-------------------------------------|---------------------|
| Motivasi guru | 0,697 | Berpengaruh positif |
| Kedisiplinan kerja | 0,085 | Berpengaruh positif |

Sumber: Data diolah, 2012

Persamaan Regresi Linier Berganda

$Y = 0,697 X_1 + 0,085 X_2 + e$

Dari hasil koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) $b_1=0,697$ artinya motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, artinya semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.
- 2) $b_2 =0,085$ artinya kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

b. Uji secara parsial atau uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

| Variabel | Nilai Signifikan | Keterangan |
|----------------|------------------|------------------------------|
| Motivasi guru | 0,035 | Berpengaruh signifikan |
| Disiplin kerja | 0,760 | Berpengaruh tidak signifikan |

Sumber: Data diolah, 2012, Taraf signifikan pada 0,05

Dari Uji t di atas dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Dari Uji t secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Motivasi guru memiliki nilai signifikansi sebesar $0.035 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ yang berarti motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, sehingga hipotesa 1 yang menyatakan bahwa

motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, terbukti.

- 2) Kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.760 > \text{nilai } \alpha = 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, sehingga hipotesa 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, tidak terbukti

c. Uji F atau Uji secara simultan

Tabel 11. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 52.211 | 2 | 26.105 | 3.522 | .087 ^a |
| | Residual | 51.889 | 7 | 7.413 | | |
| | Total | 104.100 | 9 | | | |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 3,522$ dan nilai signifikansi 0,087 yang lebih kecil dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable motivasi guru, kedisiplinan kerja, berpengaruh terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

d. Uji R^2 atau Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji R^2

| Model Summary ^a | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .708 ^a | .502 | .359 | 2.72264 | 1.302 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji R^2 didapatkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 0.539 atau 53,9 %. yang berarti

variabilitas variabel kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi guru, kedisiplinan kerja, sebesar 53,9% sedangkan sisanya (46,1%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi, misalnya kompetensi, dan lain lain.

Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, ini berarti semakin tinggi motivasi guru, semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa perlunya perhatian terhadap masalah-masalah motivasi guru dengan mengetahui faktor penyebabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, hal ini mengindikasikan semakin tinggi kedisiplinan kerja semakin tinggi kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada perbedaan yang signifikan antara nilai *pretest* sebelum pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja dengan nilai *post test* yaitu nilai sesudah pemahaman tentang motivasi dan disiplin kerja. Hal ini berarti ada dampak terhadap kinerja guru atas pemahaman motivasi dan disiplin kerja
2. Motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, sehingga hipotesa 1 yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, terbukti.
3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, sehingga hipotesa 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, tidak terbukti

Penelitian ini memiliki keterbatasan, responden dalam penelitian ini adalah pegawai di SLB-CG YPPCG Bina Sejahtera Surakarta, dimana tanpa membedakan latar belakang guru dari sisi pendidikan, usia, pengalaman, yang tentunya saja kerangka persepsi terhadap masalah kepemimpinan, motivasi, maupun komitmen berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reneha Cipta.
- Ghozali, Imam, (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hick, Herbert G., G. Ray Gullet. 1996. *Organisasi : Teori Dan Tingkah Laku*. Diterjemahkan oleh G. Kartasasmita dan A. G. Kartasapoetra. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung