
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJA SAMA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SELONG**

Yosi Nur Kholisho, Putu Sudira
PTK PPs UNY, Universitas Negeri Yogyakarta
yosi_nurk@yahoo.com, putupanji@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi, dan kepuasan kerja secara terpisah dan bersama terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif berjenis *expost facto*. Hasil penelitian menunjukkan: secara terpisah disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong, secara bersama disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan. Secara parsial semakin tinggi disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi, dan kepuasan kerja guru maka semakin baik kinerjanya begitupula secara simultan, ditunjukkan dengan besarnya kontribusi secara berurutan: 33,2%, 36,5%, 18,5%, 10,1%, dan 45,4%.

Kata kunci: *disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi, kepuasan, kinerja guru*

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COOPERATION, TECHNOLOGY USE, WORK
SATISFACTION ON TEACHERS' PERFORMANCES AT VHS IN SELONG DISTRICT**

Yosi Nur Kholisho, Putu Sudira
PTK PPs UNY, Universitas Negeri Yogyakarta
yosi_nurk@yahoo.com, putupanji@uny.ac.id

Abstract

This study aims to investigate: the effect of work discipline, cooperation, technology use, and work satisfaction partially and simultaneously on teachers' performances at vocational high schools (VHSs) in Selong District. The study employed a quantitative method and was an ex post facto study. The results of the study are as follows: partially work discipline, contribution, technology use, work satisfaction significantly influence teachers' performances at VHSs in Selong District, simultaneously work discipline, collaboration, technology use, and work satisfaction significantly influence teachers' performances at VHSs in Selong District. Partially as well as simultaneously the higher their work discipline, collaboration, technology use, and work satisfaction is, the better their performances are as, shown by the amount of contribution in a sequence: 33.2%, 36.5%, 18.5%, 10.1%, and 45.4%.

Keywords: *work discipline, cooperation, technology use, work satisfaction, teachers' performance*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya pendidikan formal. Peran lembaga pendidikan tersebut sebagai pengantar generasi muda bangsa dalam berkompetisi. Dalam UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menerangkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Salah satu lembaga pendidikan formal yang terdapat di Indonesia yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMK merupakan pendidikan yang mempersiapkan siswanya untuk siap bekerja yang diselenggarakan pada jenjang sekolah menengah. Kesiapan kerja siswa mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Keberhasilan SMK tidak terlepas dari campur tangan guru yang menjadi pendamping dan penyambung dari proses pembelajaran. Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15 menyatakan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Kualitas lulusan ditentukan oleh mutu dari sekolah, sarana prasarana, kualifikasi dari tim pengajar dan perangkat pembelajaran yang digunakan. Kualitas tersebut dapat ditingkatkan apabila semua perangkatnya berfungsi dengan baik. Salah satu yang dimaksudkan yaitu guru (Samana, 1994). Peranan guru dalam pendidikan (pengajaran) merupakan ujung tombak bahkan bersifat menentukan.

Guru memiliki kedudukan sebagai pemimpin bagi siswanya dan bertanggung jawab untuk mengontrol kelasnya, sehingga menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik lebih mudah memperoleh pengalaman belajar secara maksimal. Untuk ketercapaian tujuan pembelajaran tersebut pemerintah menetapkan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan tenaga kependidikan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Me-

lalui Pendidikan Formal yaitu: Guru pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Adapun standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru mata pelajaran yang terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional adalah: (1) Kompetensi Pedagogik; (2) Kompetensi Kepribadian; (3) Kompetensi Sosial; (4) Kompetensi Profesional. Ketercapaian kualitas pendidikan dapat dilihat dari aspek guru, bahwa guru harus memiliki kompetensi yang baik, kompetensi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Faktor yang terkait dengan kinerja: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan social; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001).

Terdapat beberapa metode yang digunakan untuk memperbaiki cara guru mengajar diantaranya yaitu meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor yaitu kemampuan bahasa, pengetahuan pedagogik, keterampilan teknologi informasi, pengetahuan subjek, etika dan hukum. Sedangkan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui faktor: gaya mengajar, sikap mengajar, strategi pengajaran, perilaku, penggunaan fasilitas, bahan ajar, pola pengelolaan kelas, kepemimpinan untuk siswa (Cheng, 2005, p.49).

Kinerja guru yang baik dan tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Tercapainya kualitas guru yang tinggi akan mempengaruhi lulusan yang memiliki kualitas yang baik. Dalam meningkatkan kinerja guru SMK dibutuhkan komitmen dan disiplin kerja yang baik dari guru tersebut. Disiplin yang dibangun oleh guru akan berdampak positif bagi para siswa, siswa akan terbiasa untuk disiplin dalam proses pembelajaran apabila siswa dididik secara teratur dan disiplin. Kedisiplinan guru dalam bekerja akan berdampak baik dalam pembuatan perangkat pembelajaran maupun proses pembelajaran.

Keefektifan proses pembelajaran di kelas membutuhkan kreatifitas dari guru agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara maksimal. Salah satu cara yang dibutuhkan yaitu dengan pemanfaatan media pembelajaran interaktif. Guru dapat menggunakan teknologi sebagai sarana dalam proses pembelajaran.

Dalam pendidikan kejuruan media pembelajaran interaktif berbantu komputer (ICT) sangat dibutuhkan oleh siswa disebabkan oleh tidak semua perangkat yang dibutuhkan siswa untuk menyamakan persepsi dengan dunia industri terdapat di sekolah.

Untuk memaksimalkan proses pembelajaran dibutuhkan kerja sama baik dari sesama guru maupun kepada kepala sekolah. Dalam pendidikan kejuruan kerja sama antar guru dibutuhkan agar proses pembelajaran dapat secara optimal tersampaikan, dalam hal ini dalam proses pertukaran informasi mengenai metode pembelajaran yang sesuai diterapkan atau masalah-masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Hal tersebut membutuhkan kerja sama antara guru agar tercipta suasana pembelajaran yang baik.

Kesempatan maju, keamanan kerja, gaji, pengawasan, kondisi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja (Gilmer, 1966). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, dalam hal ini dalam proses bekerja baik itu proses mengajar maupun proses bekerja dengan sesama guru maupun dengan kepala sekolah sehingga kinerja guru akan lebih maksimal.

Kabupaten Lombok Timur terdiri dari 20 kecamatan dengan 57 SMK, 10 diantaranya merupakan SMK Negeri (<http://lomboktimurkab.go.id/>). Dari hasil observasi didapatkan bahwa Kecamatan Selong merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lombok Timur yang memiliki 3 SMK, 1 diantaranya merupakan SMK Negeri yaitu SMK Negeri 1 Selong, 2 SMK lain merupakan sekolah swasta yaitu SMK Nahdlatul Wathan (NW) Pancor dan SMK Nahdlatul Wathan (NW) Renco. Jumlah guru SMK yang terdapat di Selong berjumlah 134. Kecamatan Selong dipergunakan dalam penelitian ini disebabkan oleh kecamatan Selong merupakan ibu kota kabupaten yang menjadi tolak ukur bagi kecamatan lain untuk mengembangkan sekolah dan guru

memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri.

Hasil observasi awal dilapangan diperoleh bahwa kualitas kinerja guru di Kecamatan Selong cenderung rendah, dibuktikan dengan disiplin kerja yang diterapkan guru dalam hal waktu kerja dari presensi guru: datang dan pulang, tata tertib berpakaian masih cenderung rendah. Kerja sama antara guru pun kurang dari beberapa sekolah yang dilakukan observasi dibuktikan tidak ditemukan guru melakukan diskusi mengenai permasalahan kelas, guru cenderung untuk memecahkan sendiri masalah yang dihadapi di kelas. Sarana yang dibutuhkan oleh guru dalam mengajar kurang hasil observasi didapatkan bahwa LCD sekolah/kelas, komputer/laptop sekolah tidak diperuntukkan untuk mengajar bahkan terdapat sekolah yang tidak memiliki sarana tersebut, akan tetapi untuk sarana bengkel/laboratorium sudah terpenuhi.

Pemanfaatan teknologi yang dipergunakan sebagai media pembelajaran masih rendah, dari hasil observasi didapatkan guru-guru cenderung untuk mengajar secara ceramah berbantu papan tulis dan siswa hanya mendengar, guru tidak mampu menggambarkan bentuk peralatan praktikum/ bengkel yang tidak dimiliki oleh sekolah. Hasil wawancara dengan guru-guru setempat diperoleh gambaran sesuai dengan hasil observasi dan diperoleh permasalahan baru yaitu jaminan kesehatan, keamanan dalam mengajar masih rendah dan terdapat beberapa guru tidak mendapatkan tunjangan profesi. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah diperoleh hal yang serupa dengan temuan yang telah peneliti peroleh. Hasil tersebut merupakan masih rendahnya disiplin kerja guru, kerja sama guru, pemanfaatan teknologi, sarana yang dibutuhkan guru dalam mengajar, tunjangan profesi dan kepuasan guru.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong; (2) bagaimanakah pengaruh kerja sama terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong; (3) bagaimanakah pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong; (4) bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong; (5) bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan

teknologi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong.

Menurut Henry dan Thompson (Berg, 2002, p.45)

Vocational education is "learning how to work", vocational education has been an effort to improve technical competence and to raise an individual's position in society through mastering his environment with technology. Additionally, vocational education is geared to the needs of the job market and thus is often seen as contributing to national economic strength.

Artinya adalah pendidikan kejuruan merupakan proses belajar bagaimana bekerja, pendidikan kejuruan berupaya bagaimana untuk meningkatkan kompetensi teknik dan posisi seseorang di lingkungannya melalui penguasaan teknologi dan pendidikan kejuruan berkaitan erat dengan kebutuhan pasar kerja

Kata profesi berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu (KBBI, 2005, p.897).

Guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (Imran, 1989, p.23)

Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkkan atau melaksanakan, kata *performance* berarti "*the act of performing; execution* (Fatah, 2012, p.127). Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang, keberhasilan kinerja dapat ditentukan dari kemampuan seseorang pada pekerjaannya di bidang tertentu.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu eksternal maupun internal. Faktor internal berasal dari diri guru tersebut, dan faktor eksternal berasal dari luar dari diri guru itu sendiri langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi terwujudnya kinerja, salah satu faktor internal ialah kompetensi yang dimiliki guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan Faktor eksternal kerap kali mempengaruhi dan membentuk faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan peri-

laku mengajar seseorang guru diperoleh dari proses belajar, baik dari lembaga pendidikan tertentu atau sumber lain, sehingga pembentukannya dipengaruhi oleh kemampuan faktor eksternal dalam mengintrodusir, mengkomunikasikan, dan membekali guru. (Iskandar & Yufridawati, 2013, p.156).

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012, p.239). Kerja sama adalah adanya keterlibatan secara pribadi diantara kedua belah pihak demi tercapainya penyelesaian masalah yang dihadapi secara optimal (Sunarto, 2000).

Tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan: besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat menjadi pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2012, p.89).

Dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (Bowo & Andy, 2007, p.50) .

Penggunaan teknologi dalam konteks pembelajaran digunakan untuk melakukan perbaikan/penyempurnaan kegiatan pembelajaran sehingga para siswa menjadi lebih otonom dan kritis dalam menghadapi masalah, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan hasil kegiatan belajar siswa (Istiningsih, 2012, p.5).

Kepuasan kinerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2012, p.256).

Terdapat lima penyebab kepuasan kerja, yaitu (1) *need fulfillment* (pemuahan kebutuhan); (2) *discrepancies* (perbedaan); (3) *value attainment* (pencapaian nilai); (4) *equity* (keadilan); (5) *dispositional/genetic component* (komponen genetik) (Kinicki & Kreitner, 2001, p.225)

Guru yang lebih tua memiliki pengharapan yang sedikit sehingga lebih cepat terpuaskan dibandingkan dengan guru muda yang masih memiliki ambisi yang besar. Pada umumnya pria memiliki ambisi untuk berkarya lebih besar dibandingkan dengan wanita (Barnawi & Mohammad, 2014, p.145).

Keadaan keluarga yang harmonis memberikan asupan ruhani yang lebih baik pada diri individu. Asupan ruhani tersebut akan memudahkan orang dalam mencapai kepuasan dalam hidup. Rutinitas pekerjaan sering membuat orang merasa bosan sehingga tidak puas dengan pekerjaannya. Guru membutuhkan rekreasi untuk menyagarkan kembali kondisi psikisnya. Pendidikan yang tinggi akan membuat guru mudah terpuaskan. Pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kompensasi yang diterima oleh guru.

Penelitian terkait dengan penelitian ini yaitu (Betania, 2014) mengungkap bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. (Susanto, 2012) mengungkap bahwa pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong, (2) Pengaruh Kerja Sama terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong, (3) Pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong, (4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong, (5) Pengaruh disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong.

Kegunaan penelitian sebagai: (1) Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Timur sebagai masukan bagi dinas terkait dalam pembinaan demi perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja guru dimasa yang akan datang; (2) sekolah dalam hal ini kepala sekolah sebagai masukan dalam mengevaluasi kinerja guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sekolah; (3) Guru sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas kinerja; (4)

peneliti sebagai pembuktian dan melihat kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan kategori penelitian *expost facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan merunut kebelakang untuk mengetahui faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut sehingga tidak diberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di SMK Se-Kecamatan Selong. SMK di Kecamatan Selong terdiri dari SMKN 1 Selong, SMK NW Pancor dan SMK NW Renco. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2014 sampai dengan bulan Maret 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Se Kecamatan Selong yang memiliki 3 SMK dengan jumlah guru sebanyak 134 orang guru. Penentuan sampel penelitian diambil secara acak menggunakan *proportional random sampling* (Wagiran, 2013, p.53). Semua anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan persamaan dari Slovin (Wagiran, 2013, p.9) didapatkan sampel sebanyak 100.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Angket yang digunakan dalam pengumpulan data tentang disiplin kerja guru, kerja sama guru, pemanfaatan teknologi oleh guru, kepuasan kerja guru dan kinerja guru. Angket dipergunakan dalam penelitian ini dengan skala likert menggunakan 4 pilihan jawaban.

Hasil perhitungan validitas yang diperoleh menggunakan SPSS 16 dan Excel dari 30 orang responden dengan total item pernyataan 111 didapatkan 6 item tidak valid dan dinyatakan gugur. Sehingga 105 item pernyataan yang dapat digunakan.

Hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS 16 dan Excel reliabilitas dengan cara melihat nilai α dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf sig 0.05 akan dikatakan reliabel, didapatkan hasil: instrumen disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dinyatakan reliabel dengan kategori sangat kuat

Teknik analisis data dipergunakan analisis deskriptif dan dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis. Pengujian hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini teknik analisis regresi sederhana untuk masing-masing variabel bebas dan teknik analisis regresi ganda untuk variabel secara bersama. Data hasil penelitian yang telah diperoleh sebelum dianalisis terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji prasyarat meliputi:

Uji Normalitas:

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov* yang diolah dengan bantuan SPSS. Kriteria yang digunakan nilai sig p lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal

Uji Linieritas:

Uji linieritas diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS. Kriteria yang digunakan dengan *test for linearity* dilihat pada *deviation from linearity* apabila sig lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat sehingga dinyatakan linier.

Uji multikolinearitas diperoleh dengan bantuan SPSS. Kriteria yang digunakan apabila dalam penelitian ini didapatkan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji analisis regresi dan uji signifikansi. Pertama adalah uji regresi ganda. Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui setiap variabel prediktor (X_1, X_2, X_3 dan X_4) terhadap variabel kriterium (Y).

Kedua, analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: disiplin kerja (X_1), kerja sama (X_2), pemanfaatan teknologi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Ketiga adalah analisis koefisien Determinasi (*Adjusted R²*). Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis data pada penelitian ini menguji instrumen berupa kuesioner, meliputi uji prasyarat pada kelompok kecil dari populasi penelitian. Hasil dari uji prasyarat menjadi tolak ukur dalam menganalisis hipotesis. Hasil perolehan dari lapangan dilakukan analisis

data menjadi jawaban dalam permasalahan penelitian.

Deskripsi Data

Tabel 1. Kecendrungan Variabel Disiplin Kerja

Jumlah Responden	Persentase	Interval	Kategori
20	20%	63-56	Sangat Tinggi
50	50%	55-48	Tinggi
26	26%	47-40	Rendah
4	4%	39-32	Sangat Rendah

Hasil kecendrungan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, persentase kecendrungan data variabel disiplin kerja tersebut diperoleh bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori kecendrungan tinggi

Tabel 2. Kecendrungan Variabel Kerja Sama

Jumlah Responden	Persentase	Interval	Kategori
8	8%	54-48	Sangat Tinggi
36	36%	47-42	Tinggi
51	51%	41-35	Rendah
5	5%	34-28	Sangat Rendah

Hasil kecendrungan jawaban responden terhadap variabel kerja sama, persentase kecendrungan data variabel kerja sama tersebut diperoleh bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori kecendrungan rendah.

Tabel 3. Kecendrungan Variabel Pemanfaatan Teknologi

Jumlah Responden	Persentase	Interval	Kategori
3	3%	57-50	Sangat Tinggi
67	67%	49-42	Tinggi
27	27%	41-34	Rendah
3	3%	33-26	Sangat Rendah

Hasil kecendrungan jawaban responden terhadap variabel pemanfaatan teknologi, persentase kecendrungan data variabel pemanfaatan teknologi tersebut diperoleh bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori kecendrungan tinggi.

Tabel 4. Kecendrungan Variabel Kepuasan Kerja

Jumlah Responden	Persentase	Interval	Kategori
10	10%	73-67	Sangat Tinggi
44	44%	66-61	Tinggi
31	31%	60-54	Rendah
15	15%	53-47	Sangat Rendah

Hasil kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, persentase kecendrungan data variabel kepuasan kerja tersebut diperoleh bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori kecenderungan tinggi.

Tabel 5. Kecendrungan Variabel Kinerja Guru

Jumlah Responden	Persentase	Interval	Kategori
7	7%	144-130	Sangat Tinggi
20	20%	129-117	Tinggi
60	60%	116-103	Rendah
13	13%	102-88	Sangat Rendah

Hasil kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kinerja guru, persentase kecendrungan data variabel kinerja guru tersebut diperoleh bahwa variabel tersebut termasuk dalam kategori kecenderungan rendah.

Uji Prasyarat analisis

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	K S Z	p (Sig)	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X_1)	1,119	0,164	Berdistribusi Normal
Kerja sama (X_2)	1,183	0,122	Berdistribusi Normal
Pemanfaatan Teknologi (X_3)	1,184	0,121	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja (X_4)	1,029	0,241	Berdistribusi Normal
Kinerja Guru (Y)	1,142	0,147	Berdistribusi Normal

Hasil perolehan nilai p lima variabel lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan

distribusi data normal dan sebaran data uji mengikuti distribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 7. Uji Linieritas

Variabel	Sig	p	Kesimpulan
$X_1 - Y$	0,05	0,058	Linier
$X_2 - Y$	0,05	0,070	Linier
$X_3 - Y$	0,05	0,059	Linier
$X_4 - Y$	0,05	0,187	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas dihasilkan bahwa nilai p (sig) untuk masing-masing pasangan variabel bebas dan variabel terikat lebih dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pasangan variabel memenuhi syarat linieritas

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Var	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1	0,635	1,574	Tidak Multikol
X_2	0,671	1,491	Tidak Multikol
X_3	0,645	1,549	Tidak Multikol
X_4	0,727	1,376	Tidak Multikol

Data menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) keempat variabel lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Pertama: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong

Analisis menggunakan regresi sederhana antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh hasil bahwa F_{hit} sebesar 50,188 dan F_{tab} sebesar 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hit} (50,188) > F_{tab} (3,09)$ dan $p < 0,05$, nilai korelasi (R) 0,582 dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong diterima, sehingga H_0 ditolak.

Nilai *Adjusted R²* diperoleh sebesar 0,332 yang berarti bahwa sumbangan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 33,2% dan selebihnya sebesar 66,8 % ditentukan oleh faktor lain. Sedangkan persamaan

regresi sederhana yang terjadi adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 60,715 + 1,034X_1$$

Disiplin kerja dimaksudkan melaksanakan tugas, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan yang berlaku. Hasil perolehan didapatkan bahwa guru di SMK Se Kecamatan Selong selama bekerja jarang mendapatkan prestasi untuk pengembangan diri, dalam pembuatan perangkat pembelajaran guru tidak mendapat teguruan apabila tidak membuat sebagai acuan dalam pembelajaran, guru tidak berupaya untuk mengkondisikan kelas seperti yang terdapat di industri baik itu berupa peralatan maupun kondisi bengkel.

Secara khusus bahwa guru di SMK Se Kecamatan Selong memiliki disiplin kerja dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab, penuh pengabdian, bekerja dengan tertib, cermat dan mentaati jam bekerja.

Kedua: Kerja sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong

Analisis menggunakan regresi sederhana antara variabel kerja sama (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh hasil bahwa F_{hit} sebesar 57,815 dan F_{tab} sebesar 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hit} ($57,815$) > F_{tab} ($3,09$) dan $p < 0,05$, nilai korelasi (R) 0,609 dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis yang menyatakan kerja sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong diterima, sehingga H_0 ditolak.

Nilai *Adjusted R*² diperoleh sebesar 0,365 yang berarti bahwa sumbangan variabel kerja sama terhadap kinerja guru sebesar 36,5% dan selebihnya sebesar 63,5% ditentukan oleh faktor lain. Sedangkan persamaan regresi sederhana yang terjadi adalah sebagai berikut

$$\hat{Y} = 52,493 + 1,455X_2$$

Kerja sama dalam penelitian ini adalah bertanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan bekerja secara maksimal.

Hasil pernyataan bahwa guru di SMK Se Kecamatan Selong selama bekerja banyak yang bekerja sama pada guru tertentu ditandai dengan pernyataan yaitu menghargai teman

guru sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing, pada pernyataan selanjutnya ada beberapa guru yang kurang bekerja sama dengan guru yang lain ditandai dengan pernyataan apabila membutuhkan bantuan maka guru tersebut akan meminta bantuan dari guru lain, terdapat beberapa guru yang tidak ikut serta bekerja sama dalam menganalisis kondisi laboratorium/bengkel kerja siswa.

Dari hasil yang diperoleh di lapangan gambaran keseluruhan untuk variabel kerja sama adalah banyak guru yang telah sadar akan kerja sama baik kerja sama dengan sesama guru maupun atasan.

Ketiga: Pemanfaatan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong

Analisis menggunakan regresi sederhana antara variabel pemanfaatan teknologi (X_3) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh hasil bahwa F_{hit} sebesar 23,543 dan F_{tab} sebesar 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hit} ($23,543$) > F_{tab} ($3,09$) dan $p < 0,05$, nilai korelasi (R) 0,440 dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis yang menyatakan pemanfaatan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong diterima, sehingga H_0 ditolak.

Nilai *Adjusted R*² diperoleh sebesar 0,185 yang berarti bahwa sumbangan variabel pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru sebesar 18,5% dan selebihnya sebesar 81,5% ditentukan oleh faktor lain. Sedangkan persamaan regresi sederhana yang terjadi adalah

$$\hat{Y} = 71,727 + 0,936X_3$$

Pemanfaatan teknologi dalam penelitian ini adalah inisiatif dan totalitas: memiliki inovasi tinggi dalam bekerja, adanya dukungan dari sekolah, dan totalitas dalam bekerja.

Hasil yang diperoleh di lapangan gambaran keseluruhan untuk variabel pemanfaatan teknologi adalah banyak guru yang telah sadar akan pentingnya pemanfaatan teknologi, ditandai dengan banyak guru yang telah berinovasi menggunakan media bantu dalam proses belajar, guru tidak ragu untuk menggunakan fasilitas pribadi dalam mengajar walaupun sekolah telah memberikan kesempatan untuk guru menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh sekolah.

Keempat: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong

Analisis menggunakan regresi sederhana antara variabel kepuasan kerja (X_4) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh hasil bahwa F_{hit} sebesar 12,169 dan F_{tab} sebesar 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hit} (12,169) > F_{tab} (3,09) dan $p < 0,05$, nilai korelasi (R) 0,332 dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong diterima, sehingga H_0 ditolak.

Nilai *Adjusted R²* diperoleh sebesar 0,101 yang berarti bahwa sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,1% dan selebihnya sebesar 89,9% ditentukan oleh faktor lain. Sedangkan persamaan regresi sederhana yang terjadi adalah

$$\hat{Y} = 77,993 + 0,571X_4$$

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan yang berhubungan dengan prestasi, pengakuan, peluang untuk maju, tanggung jawab, dan jaminan.

Hasil pernyataan bahwa guru di SMK Se Kecamatan Selong selama bekerja beberapa guru merasa tidak puas dengan jaminan kesehatan yang diberikan, beberapa guru merasa tidak mendapat penghargaan sewaktu meraih suatu prestasi dan kurangnya dukungan dari sekolah apabila guru ingin berprestasi diluar kegiatan sekolah.

Kelima: Disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong

Analisis menggunakan regresi ganda antara variabel disiplin kerja (X_1), kerja sama (X_2), pemanfaatan teknologi (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh hasil bahwa F_{hit} sebesar 21,592 dan F_{tab} sebesar 2,31. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hit} (21,592) > F_{tab} (2,31) dan $p < 0,05$, nilai korelasi (R) 0,690 dengan taraf sig 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kerja sama (X_2), pemanfaatan teknologi (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) berpengaruh secara signifikan ter-

hadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong diterima, sehingga H_0 ditolak.

Nilai *Adjusted R²* diperoleh sebesar 0,454 yang berarti bahwa sumbangan variabel disiplin kerja (X_1), kerja sama (X_2), pemanfaatan teknologi (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja guru sebesar 45,4% dan selebihnya sebesar 54,6% ditentukan oleh faktor lain. Persamaan regresi ganda yang terjadi adalah

$$\hat{Y} = 34,503 + 0,576X_1 + 0,929X_2 + 0,224X_3 + 0,022X_4$$

Secara terpisah disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,324$; $p < 0,05$), kerja sama (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,389$; $p < 0,05$), pemanfaatan teknologi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,105$; $p > 0,05$), dan kepuasan kerja (X_4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan pula terhadap kinerja guru ($\beta = 0,013$; $p > 0,05$).

Berdasarkan koefisien determinasi parsial, variabel kerja sama memiliki sumbangan terbesar terhadap kinerja guru sebesar 40,3%, diikuti oleh variabel disiplin kerja sebesar 33,7%, variabel pemanfaatan teknologi sebesar 11,6% dan diakhiri oleh variabel kepuasan kerja sebesar 1,50%, dengan demikian kerja sama memiliki pengaruh yang paling besar dalam menilai baik buruknya kinerja guru.

Dapat disimpulkan secara khusus bahwa kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong baik. Dari penjelasan di atas menerangkan bahwa guru dalam pengelolaan pembelajaran memiliki disiplin yang tinggi terbukti dengan guru mengkaji kurikulum yang akan diterapkan ke siswa sesuai dengan kompetensi keahlian, guru menyusun rancangan pembelajaran, guru melakukan identifikasi kebutuhan siswa sehingga pembelajaran dapat berjalan sesuai program, sebagian besar dari guru melakukan evaluasi pembelajaran secara teratur. Dalam hubungan sosial guru-guru bekerja sama mengatasi kesulitan belajar siswa, guru bertukar pengalaman mengenai proses belajar mengajar, guru bersedia mendapat kritik apabila terdapat kesalahan dalam bekerja dan bersedia menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Guru memiliki tanggung jawab dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja dan

guru rutin mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran/diklat (MGMP/MGMD)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, dapat disampaikan simpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong dibuktikan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,582 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0,332 sehingga besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 33,2 %. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong dibuktikan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,609 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0,365 sehingga besarnya kontribusi kerja sama terhadap kinerja guru sebesar 36,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kerja sama seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong dibuktikan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,440 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0,185 sehingga besarnya kontribusi pemanfaatan teknologi terhadap kinerja guru sebesar 18,5%. Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi guru dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal maka semakin baik pula kinerjanya.

Keempat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong dibuktikan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,332 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0,101 sehingga besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,1 %. Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

Kelima, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja secara terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong dibuktikan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,690 dan nilai *adjusted R²* sebesar 0,454 sehingga besarnya kontribusi disiplin kerja, kerja sama, pemanfa-

atan teknologi dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 45,4%.

Hasil analisis data yang diperoleh sumbangan secara parsial nilai r_{par} variabel kerja sama memiliki sumbangan terbesar terhadap kinerja guru sebesar 40,3%, diikuti oleh variabel disiplin kerja sebesar 33,7%, variabel pemanfaatan teknologi sebesar 11,6% dan diakhiri oleh variabel kepuasan kerja sebesar 1,50%, dengan demikian kerja sama memiliki pengaruh yang paling besar.

Secara parsial diperoleh variabel pemanfaatan teknologi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, variabel disiplin kerja dan kerja sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa disiplin kerja guru harus ditingkatkan agar kinerja guru dapat meningkat. Peningkatan disiplin kerja dapat disebabkan oleh adanya teguran yang diberikan kepala sekolah apabila guru tidak melaksanakan aturan yang diberikan oleh sekolah. Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan penyelarasan antara guru dengan pekerjaannya, melalui mengorientasikan guru secara benar kepada pekerjaannya serta mengkondisikan para guru agar dapat mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan antara kepala sekolah dengan guru.

Kerja sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa kerja sama antara guru dengan sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan seluruh bagian yang terkait harus ditingkatkan agar kinerja guru dapat meningkat. Peningkatan kerja sama dapat timbul disebabkan oleh adanya kebutuhan guru dalam menyelesaikan permasalahan kelas, strategi pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa pemanfaatan teknologi guru harus ditingkatkan agar kinerja guru dapat meningkat. Peningkatan pemanfaatan teknologi dapat mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru dan proses belajar mengajar menjadi lebih efisien, siswa

menjadi lebih tertarik dalam mengikuti belajar di kelas.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa kepuasan kerja guru harus ditingkatkan agar kinerja guru dapat meningkat. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilihat dari rasa semangat yang di tunjukkan oleh guru dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan menjalankan semua tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara pemberian rasa aman, nyaman pada guru dalam bekerja, pemberian jaminan kesehatan sangat dibutuhkan apabila terjadi suatu musibah dalam bekerja. Pemberian gaji dan insentif yang disesuaikan dengan tanggung jawab seorang guru juga perlu diperhatikan sehingga dalam bekerja guru melaksanakannya dengan rasa senang dan ikhlas.

Kombinasi dari komponen disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi dan keluasan kerja secara bersama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang guru. Dapat diartikan bahwa perpaduan dari semakin baiknya disiplin kerja, adanya peningkatan kerja sama, semakin tingginya pemanfaatan teknologi dan semakin tingginya kepuasan kerja seorang guru maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipertimbangkan untuk dijadikan bahan masukan dan evaluasi bagi beberapa pihak yang berkepentingan mengenai pengaruh disiplin kerja, kerja sama, pemanfaatan teknologi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK SeKecamatan Selong

Pertama, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Timur dalam penyusunan kebijakan-kebijakan baru khususnya kinerja guru antara lain: mengadakan seminar-seminar, lokakarya, *workshop* pada bidang kejuruan. Memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan, melakukan penilaian kinerja guru, untuk dapat memberikan penghargaan atau *reward*.

Kedua, hasil penelitian diperoleh bahwa pemanfaatan teknologi oleh guru rendah sehingga dapat dijadikan masukan bagi kepala sekolah di SMK N1 Selong, SMK NW Pancor dan SMK NW Renco untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan wawasan pengetahuan tentang pentingnya menerapkan

inovasi-inovasi dalam pembelajaran khususnya penggunaan media bantu berupa teknologi.

Ketiga, variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan selong adalah kerja sama, sehingga diharapkan kepada pihak terkait untuk lebih fokus pada pada kinerja guru khususnya kerja sama.

Keempat, bagi peneliti lanjutan, perlu memperhatikan lebih mendalam untuk mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Se Kecamatan Selong

Daftar Pustaka

- Barnawi., & Mohammad, A. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Berg, G. A. (2002). *Why distance learning?*. America: American Council on Education and Praeger Publishers
- Betania, W. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. Skripsi, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Semarang, Semarang
- Bowo, S., & Andy, H.A. (2007). *Asas & landasan pendidikan jasmani*. Jakarta: Depdikbud
- Cheng, Y. C. (2005). *New Paradigm For Re-engineering Education*. Netherlands: Springer
- Fatah, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra
- Gilmer, V.H. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw Hill Book Company Inc
- Iskandar, A & Yufridawati. (2013). *Pengembangan pola kerja harmonis dan sinergis antara guru, kepala sekolah dan pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni
- Istiningsih. (2012). *Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran*. Yogyakarta: skripta media creative
- Kabupaten Lombok Timur. (2014). Kecamatan Kabupaten Lombok Timur.

- Diakses Tanggal 18 Oktober 2014 dari <http://lomboktimurkab.go.id/>
- Imran, M. (1989). *Dasar-dasar sosial budaya pendidikan*. Jakarta: P2LPTK
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2005). Jakarta: Depdiknas
- Kinicki, Angelo., & R. Kreitner. (2001). *Organizational behavior key concepts skills and best practice*. New York: Mc Graw-Hill
- Samana, A. (1994). *Profesionalisme keguruan*. Yogyakarta: Kanisius
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar maju,
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunarto, K. (2000). *Pengantar sosiologi, 3rd ed*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2). Diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028>
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wagiran. (2013). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Wagiran. (2013). *Teknik sampling*. Yogyakarta: Deepublish