

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA  
PRASARANA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU SMA NEGERI 2 MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mempoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**NAHIRAH  
2017.MM.2.0575**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA  
PRASARANA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU SMA NEGERI 2 MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mempoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**NAHIRAH  
2017.MM.2.0575**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA  
PRASARANA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU SMA NEGERI 2 MAJENE**

PENGESAHAN TESIS

Oleh ;

**NAHIRAH**  
**2017.MM.2.0575**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 05 Februari 2020  
Dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

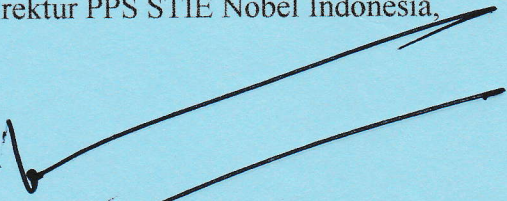
  
Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M

  
Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

## HALAMAN IDENTITAS

### JUDUL TESIS :

*“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2 MAJENE”*

Nama Mahasiswa : NAHIRAH  
NIM : 2017.MM.2.0575  
Program Studi : Magister Manajemen  
Minat : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING :  
Ketua : Dr. Mashur Razak, S.E., M.M  
Anggota : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :  
Dosen Penguji 1 : Dr. Mustaking, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

Tanggal Ujian : 5 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 250/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019



## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa,



NAHIRAH  
2017.MM.2.0575

## **KATA PENGANTAR**

Penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah swt, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene” dapat diselesaikan dengan baik. Proses penyelesaian tesis ini, merupakan suatu perjuangan yang panjang bagi penulis. Selama proses penelitian dan penyusunan tesis ini, tidak sedikit kendala yang dihadapi. Berkat keseriusan pembimbing mengarahkan dan membimbing penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis patut menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Dr.H. Mashur Rasak, S.E., M.M dan Dr.Samsu Alam , S.E., M.Si selaku pembimbing. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada tim penguji bapak Dr. Mustaking, S.E.,M.M, dan Ibu Dr. Sylvia sjarlis, S.E, M.Si,Ak,CA yang banyak memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan laporan penelitian ini. Ucapan terima kasih tak lupa pula disampaikan kepada ketua Yayasan pendidikan Nobel Makassar Bapak Drs.H. Sabil Handaling, M.Pd Ketua/ Direktur Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Makassar Bapak Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M. Direktur Program Pascasarjana sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia bapak Maryadi, S.E.,M.M beserta jajarannya, dan Ketua Prodi Magister Manajemen Bapak Dr. Muhammad Idris,S.E., M.Si. yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, baik pada saat pelaksanaan perkuliahan, maupun pada saat.penelitian dan penyusunan laporan beserta jajarannya, dan Ketua Prodi Magister Manajemen, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, baik

pada saat mengikuti perkuliahan, maupun pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan. Mudah-mudahan bantuan dan bimbingan yang diberikan mendapat pahala dari Allah SWT.

Terima kasih, penulis ucapkan kepada seluruh Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Majene di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene atas izin yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih juga kepada para guru di SMA Negeri 2 Majene di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene terkhusus Ibu Amalia Hasan, M.Pd yang telah meluangkan waktunya memberikan masukan kepada penulis serta seluruh staf pegawai atas segala bantuan sebagai subjek penelitian dan bimbingannya kepada penulis saat pengambilan data. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia khususnya rekan-rekan kelas **Manajemen pendidikan** yang seperjuangan dalam suka dan duka selama kuliah yang selalu mendukung dan memberikan masukan dalam penyelesaian tugas pada saat kuliah serta dalam proses penyelesaian tesis ini. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan serta kebersamaannya selama ini.

Terwujudnya tesis ini juga atas doa, dorongan, dan restu keluarga. Oleh karena itu, penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan istimewa dari lubuk hati yang paling dalam kepada Suamiku tercinta Ilal Februari Umar Dengan lembut dan sabar membimbing saya dengan penuh kehangatan terima kasih kepada putriku terinta Ceysia Alfikratuladawia ,yang telah membantu mendoakan dan mensupport dengan penuh cinta.

Terwujudkan tesis ini juga atas Do'a dan dorongan dan restu keluarga. Oleh karena sembah baktiku kepada Ayahanda tercinta Almarhum H. Kamil dan Ibundaku tercinta Hj. Bibi yang telah mencurahkan cinta yang tulus, do'anya yang khusus dorongan serta pengertiannya yang bijaksana semasa hidup mereka, tiada kata yang dapat diucapkan selain do'a semoga Allah menerima kedua orang terbaik bagi penulis. Penulis juga menghaturkan ucapan terima kasih kepada kakak-kakakku H. Nurdin, Hj. Marjamah, kak hasnah, Kak, Nurhayati, Kak misdar dan kakaku Nasaruddin dan seluruh kamanakanku, Sukmawati,mutakhir, Mujahid, S.Ag Nurfadilah, Rahmawati, suaib, Musfirah, Muhammad Fahmi, Rahmania Terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa tak ada manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran yang konstruktif sehingga penulis dapat berkarya yang lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Harapan dan doa penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 12 Januari 2020

Nahirah



## ABSTRAK

**Nahirah. 2020.** Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Majene, dibimbing oleh H. Mashur Razak dan Syamsul Alam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, motivasi, sarana prasarana, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Motivasi, Sarana prasarana dan Iklim Sekolah dan Kinerja guru (Y) yang diukur dengan *skala likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Majene yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis keabsahan data dan analisis statistik data dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil analisis regresi berganda (multiple regression analisis) ditemukan persamaan  $\hat{Y} = -4,915 + 0,608X_1 + 0,590X_2 + 0,445X_3 + 0,309X_4$ , hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai kompetensi, motivasi, sarana prasarana, dan iklim sekolah maka kinerja Guru bertambah sebesar nilai masing-masing variabel. Hasil uji-t diperoleh yaitu: nilai sig. kompetensi terhadap kinerja Guru sebesar  $0,02 \leq \alpha = 0,05$ , nilai sig motivasi terhadap kinerja guru sebesar  $0,01 \leq \alpha = 0,05$  nilai sig. kompetensi terhadap kinerja guru sebesar  $0,03 \leq \alpha = 0,05$  dan hasil koefisien determinasi sebesar 79,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, sarana prasarana, dan iklim sekolah secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Majene. Selain itu, kompetensi memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Majene di bandingkan dengan variabel motivasi, maka hipotesis diterima.

**Kata kunci:** kompetensi, motivasi, sarana prasarana, iklim, dan kinerja



## ABSTRACT

**Nahirah. 2020.** *The Effect of Competence, Motivation, Infrastructure, and School Climate toward Teacher Performance at High School 2 Majene, supervised by H. Mashur Razak and Syamsul Alam.*

*This study aims to determine the effect of competence, motivation, infrastructure, and school climate toward teacher performance at SMA Negeri 2 Majene.*

*The variables in this study were competence, motivation, infrastructure, and school climate and teacher performance (Y) as measured by Likert scale. The population in this study were all teachers of SMA Negeri 2 Majene with 60 people. This study used a saturated sample with data validity analysis technique and statistical data analysis using SPSS 20.0 for windows.*

*The results of multiple regression analysis (multiple regression analysis) found the equation  $\hat{Y} = -4.915 + 0.608 + 0.590X_2 + 0.445X_3 + 0.309X_4$ , this states that each addition of one value of competence, motivation, infrastructure, and school climate increases the teacher's performance by the value of each variable. The t-test results obtained are sig. the competence of the teacher's performance is  $0.02 < \alpha = 0.05$ , the sig value of motivation to the teacher's performance is  $0.01 \leq \alpha = 0.05$  the value of sig. the competence of teacher performance is  $0.03 < \alpha = 0.05$  and the coefficient of determination results is 79.7% while the rest is influenced by other factors not included in this study. The results of this study indicate that competency, motivation, infrastructure, and school climate partially or simultaneously significantly affect teacher performance in SMA Negeri 2 Majene. Besides, competence has a dominant effect on teacher performance in SMA Negeri 2 Majene compared to the motivation variable, so the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** *competence, motivation, infrastructure, school climate, and performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
2.2. Kinerja.....	10
2.3. Kompetensi .....	20
2.4. Motivasi.....	26
2.5. Sarana Prasarana.....	31
2.6. Iklim Sekolah.....	33
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	40
3.2. Hipotesis.....	43
3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel .....	43
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Jenis Penelitian .....	45
4.2. Populasi dan Sampel .....	45
4.3. Jenis dan Sumber Data.....	46
4.4. Prosedur Pengumpulan Data .....	46
4.5. Teknik Analisis Data.....	47
4.6. Uji Hipotesis.....	50
4.7. Uji Asumsi Klasik.....	52
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian.....	57
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
5.1.2. Karakteristik Responden.....	64
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	66
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	78
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	80

5.1.6. Uji Asumsi Klasik .....	83
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	86
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	94

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan .....	107
6.2 Saran .....	107
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	108

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin .....	64
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur .....	65
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja .....	65
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kinerja guru .....	67
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel pendidikan.....	69
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi .....	73
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel sarana prasarana .....	75
Tabel 5.8. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel iklim sekolah .....	77
Tabel 5.9. Hasil Uji item variabel .....	79
Tabel 5.10. Uji reliabilitas masing-masing variabel .....	80
Tabel 5.11. Hasil perhitungan regresi .....	81
Tabel 5.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 5.13. Hasil Uji Autokorelasi .....	85
Tabel 5.14. Hasil Uji t .....	87
Tabel 5.15. Hasil uji F.....	91
Tabel 5.16. Hasil uji beta.....	93
Tabel 5.17. Hasil Uji Determinasi .....	94

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	84
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	86

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data
4. Analisis Statistik
5. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia handal merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi, mengingat semakin ketatnya persaingan di segala bidang. Era globalisasi adalah masa yang penuh dengan tantangan, sehingga untuk dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang maka dibutuhkan kompetensi yang memadai dari setiap pelaku organisasi yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja yang lebih baik pula. Apabila personal dalam organisasi tidak mampu menjawab tantangan tersebut, maka tantangan yang akan muncul merupakan ancaman serius yang harus diupayakan jalan keluarnya.

Kemajuan yang pesat dalam teknologi transportasi, komunikasi dan informasi menjadikan dunia kita seakan mengecil dan jarak pun semakin pendek. Lebih jauh lagi, perubahan pada skala global dengan serta merta ikut mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seperti politik, ekonomi, kebijaksanaan pemerintah, dan sosial budaya, termasuk sendi-sendi bisnis di dalamnya. Dalam bidang politik misalnya, terlihat arus demokrasi yang melanda seluruh bagian dunia. Arus ini akan semakin kuat seiring dengan semakin meningkatnya taraf hidup dan perkembangan manusia (*human development*), yang pada gilirannya akan menimbulkan kesadaran yang lebih

meningkat tentang hak dan kewajiban manusia terhadap dirinya, bangsa, masyarakat dan umat manusia pada umumnya

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah.

Organisasi yang memiliki personal dengan kinerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja yang tinggi pula, akan dapat melakukan efisiensi dengan baik melalui bantuan berbagai sarana yang ikut mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi. Disamping sarana pendukung yang memadai, kinerja yang tinggi akan dapat dicapai melalui penciptaan budaya dalam organisasi yang menjadikan setiap personal mampu menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat, dapat memperbaiki organisasi jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh adanya kecenderungan bagi setiap personal dalam organisasi untuk mengikuti apa yang diinginkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena budaya yang kuat dapat menciptakan tingkat motivasi yang tinggi pada setiap personal. Di samping itu budaya organisasi yang kuat dapat membuat setiap personal



dalam organisasi dapat merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan mempunyai loyalitas serta komitmen yang tinggi pada organisasi.

Kinerja personal dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri maupun usaha dari personal selaku pribadi. Peningkatan kinerja tersebut merupakan kebutuhan dari setiap personal dalam organisasi untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh personal dalam organisasi. Adapun upaya peningkatan kinerja tersebut, dapat dilakukan melalui intern organisasi, maupun ekstern organisasi.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*efektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Upaya peningkatan kinerja melalui intern organisasi, dapat dilakukan dengan pembentukan atau penciptaan budaya yang kuat dalam organisasi. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, disamping usaha-usaha lain yang harus dilakukan oleh setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Hasil dari pelatihan dan kegiatan intern lainnya, akan terakumulasi pada setiap personal yang dapat dilihat dari hasil kerja masing-masing personal maupun hasil yang dapat diberikan oleh seluruh unsur dalam organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai berkat adanya dukungan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri, tanpa bergantung pada tenaga dari luar.

Peningkatan kinerja, juga dapat melalui pengiriman personal tertentu untuk belajar pada organisasi-organisasi yang lebih maju dari yang sedang dimiliki atau melalui sekolah-sekolah formal untuk memperdalam pengetahuan dan penalaran personal, sehubungan dengan bidang-bidang yang mereka kerjakan dalam organisasi. Dengan pengetahuan yang dibawa oleh setiap personal dari luar ke dalam organisasi, maka sangat diharapkan agar kinerja personal maupun kinerja organisasi secara keseluruhan dapat lebih meningkat dan akan lebih mempermudah pihak

manajemen menentukan apa yang harus dilakukan selanjutnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, baik itu berupa tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Penilaian kinerja terhadap personal dan organisasi secara keseluruhan, merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sudah seberapa besar yang telah dicapai dan bagaimana kebutuhan dari organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan diluar organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Melalui penilaian kinerja organisasi akan dapat mengetahui apakah kinerja personal dalam organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dari pihak luar sambil memperbaiki atau meningkatkan kinerja personal dalam organisasi, sehingga apa yang diinginkan dapat dipenuhi.

Pengembangan sumber daya manusia pada setiap organisasi, dapat dilakukan berdasarkan hasil penilaian kinerja, di samping penyesuaian akan kewajiban-kewajiban organisasi kepada personal di dalamnya. Dengan adanya keseimbangan antara hasil atau karya dari setiap personal kepada organisasi dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi kerja akan muncul dengan sendirinya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari organisasi secara keseluruhan.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010: 28).

Supriadi (2013:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya agar kualitas anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene menunjukkan masih banyak guru yang belum memaksimalkan waktunya dalam mengajar di sekolah. Lebih dari 50% dari 60 orang guru yang diamati menunjukkan gejala sebagai berikut: (1) tidak memiliki RPP yang baik; (2) masih menggunakan metode ceramah untuk menyampaikan materi pelajaran keterampilan; (3) malas membimbing siswa mengerjakan contoh soal di kelas; (4) senang bercerita dengan teman sejawat saat pelajaran; (5) tidak suka bercerita tentang anak didik kepada orang tua; (6) tidak menyukai anak yang aktif bertanya di kelas; (7) sering pulang lebih awal dengan berbagai alasan, dan lain sebagainya

Kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene dipengaruhi oleh banyak faktor, selain faktor yang disebutkan di atas juga dipengaruhi oleh disiplin waktu dan tertib administrasi dalam hal mentaati jam kerja dan masuk kerja bagi guru. Hal inilah yang masih sangat kurang pada SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.

Olehnya itu analisis kinerja pada guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene merupakan salah satu yang harus dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi di dalam melakukan pembelajaran dan seberapa besar motivasi guru SMA Negeri 2 Majene dalam melakukan tugas yang diembannya . Dan melalui penelitian ini motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru dapat meningkatkan pembelajaran khususnya disekolah SMA Negeri 2 Majene.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene?
3. Apakah terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene?



5. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene?
6. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pendidikan Kabupaten Majene.
2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja guru bukan saja pada lingkup SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene tapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Majene.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Edi Sofiantho (2013). Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar”. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar, dimana variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel prestasi kerja individu, dan 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Telekomunikasi Makassar.

Ika Rahmawati (2005) “Pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK di kota Bandung” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan motivasi dapat mendongkrak kualitas tingkat kinerja dan guru yang ada di SMK Bandung serta iklim sekolah yang baik para guru dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Retno Damayanti (2005) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap produktivitas kerja Karyawan CV bening Natural Furniture di Semarang” Hasil penelitian ini menunjukkan Dengan adanya motivasi yang tinggi ini

berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi.

Nur Hidayah (2014). Dengan judul “Pengaruh kemampuan dan motivasi paramedis terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit umum daerah Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi paramedis secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit umum daerah Kabupaten Bulukumba, dan 2) Motivasi merupakan faktor dominan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit umum daerah kabupaten Bulukumba.

Edy Sudiro (2014). Dengan judul “Analisis pengaruh faktor motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya di Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut :1) Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, diketahui bahwa variabel “Motif”, “Harapan”, dan “Insentif” yang merupakan indikator “Motivasi” berpengaruh terhadap “Kinerja Pegawai”, dan 2) Faktor kemampuan pegawai berupa tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Hutama Karya Cabang Makassar, dan 3) Berdasarkan hasil penelitian melalui kuisioner mengenai kinerja pegawai dengan tiga indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketetapan waktu diperoleh gambaran bahwa karyawan PT. Hutama Karya Cabang Makassar dengan kinerja yang sangat tinggi sudah mencapai 21,95% dan kategori tinggi sebanyak 41,46 %. Sedangkan dengan kategori sedang dan rendah masing-masing 26,92 % dan 10,41 %.

Muhammad Bakri. (2018). Penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla di Makassar. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, 2) karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai kompetensi yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan, dan 3) semakin baik kondisi lingkungan kerja PT. Hadji Kalla di Makassar, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Octavianus Adhiguna Susanto “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan” studi kasus PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Berdasarkan hasil analisis motivasi diperoleh hasil responden (karyawan )memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut diketahui dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan motivasi terbesar pada setuju 49%. Dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan produktivitas 49%. Dari distribusi jawaban responden untuk pertanyaan produktivitas dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan BPR Bhakti Daya Ekonomi cukup tinggi.

Sri Pujiastuti (2017) “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten pemalang Melalui Motivasi kerja” dengan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional dalam kategori sangat baik dan motivasi kerja dalam ketegori baik, hasil analisis



menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (1) Kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 31,17% (2) Kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 13,34% dan berpengaruh positif.

Zainal Abidin. (2014). Judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Waktu penelitian Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Di antara kedua faktor variabel independen yang dimasukkan sebagai prediktor, ternyata ditemukan faktor motivasi kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. bulan Maret sampai Juni 2013.

Kusnadi Arifin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel kompetensi, motivasi kerja

dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja karyawan pada kantor PT Telkom Makassar STO Balaikota. Sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengetian Kinerja**

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kompetensinya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Dalam buku Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAN RI, 2013) dikatakan bahwa Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian dan ambisiutas di seputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi

bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Henry, Simamora, 2012 ; 415).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Faustino Cardoso Gomes, 2014 : 159–160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) Kuantitas output, b) Kualitas output, c) Jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

### **2.2.2. Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan

dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Gary Dessler, 2012 ; 2).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan

manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Henry, Simamora, 2012 ; 416).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan-pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Penilaian kinerja (performance appraisal-PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2014 ; 81).

### **2.2.3. Kinerja Guru**

#### **1. Profesionalisme Guru**

UU RI No 2 Tahun 2014 Bab VII tentang Tenaga Kependidikan Pasal 27 : Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan / atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan.

Tenaga kependidikan meliputi tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laporan, dan teknisi sumber belajar.

Tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen.

Kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: memdesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Supardi 2014:59 mengutip Basyirudin dan Usman,2001:83).

## **2. Peran Guru**

Tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan/ atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Salah satu unsur tenaga kependidikan adalah guru. Karena tugas utama guru adalah mengajar, maka ia harus mempunyai wewenang mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap guru harus memiliki kompetensi profesional dalam bidang belajar mengajar atau pembelajaran sesuai dengan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 25 / O / 2015 yang meliputi:

- Menyusun program pengajaran
- Menyajikan program pengajaran

- Evaluasi Belajar
- Analisis hasil evaluasi belajar
- Menyusun program perbaikan dan pengayaan

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, sangat dituntut profesionalisme seorang guru sehingga dapat melaksanakan peranannya yaitu:

- Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.
- Sebagai pembimbing, yang membuat siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar mengajar.
- Sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat.
- Sebagai komunikator, yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat.
- Sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku baik.
- Sebagai evaluator, yang melakukan evaluasi terhadap kemajuan siswa.
- Sebagai inovator, yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat khususnya kepada subyek didik.
- Sebagai agen moral dan politik, yang turut serta membina moral masyarakat, peserta didik, serta menunjang upaya pembangunan.
- Sebagai agen kognitif, yang menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik dan masyarakat.

- Sebagai manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga proses belajar mengajar berhasil dengan baik.

Kompetensi profesional guru diatas tidak akan berhasil jika tidak ditunjang oleh kepribadian yang kuat dan kompetensi kemasyarakatan. Kedua kompetensi itu sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang mampu berperan dalam sekolah secara intern dan di masyarakat umum secara ekstern.

### ***1. Profesi Guru Sebagai Pendidik***

Guru sebagai pendidik pada hakekatnya harus berupaya mencapai tujuan institusional pendidik yang utama dan berlaku untuk semua jenjang pendidik yaitu agar lulusan menjadi warga negara yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut guru dituntut untuk menanamkan sikap dan dinilai melalui kegiatan belajar-mengajar untuk setiap mata pelajaran. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik hendaknya:

- ❖ Merupakan pelopor pembaharuan
- ❖ Berperan sebagai pimpinan dan pendukung nilai-nilai masyarakat.
- ❖ Sebagai fasilitator memungkinkan tercapainya kondisi yang baik bagi para siswa.
- ❖ Bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar siswa.
- ❖ Bertanggung jawab sebagai profesional untuk secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya.
- ❖ Menunjang tinggi kode etika guru.



## ***2. Profesi Guru Sebagai Pengajar***

Salah satu tugas guru adalah menyampaikan ilmu kepada siswa. Penyampaian ilmu ini dilakukan dalam proses belajar-mengajar. Hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peran guru. Peran guru dalam beberapa hal sangat menentukan.

### **a. Guru sebagai Demonstrator.**

- Mengawasi bahan pelajaran.
- Meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan keilmuan
- Memahami kurikulum
- Mampu merumuskan tujuan pembelajaran khusus
- Terampil mengelola pembelajaran dengan metode yang sesuai

### **b. Guru sebagai pengelola kelas.**

Sebagai pengelola kelas. Guru harus menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Selain itu guru harus mampu menyediakan sarana kegiatan belajar mengajar yang dapat mendorong semangat siswa untuk giat belajar, agar memperoleh hasil yang lebih baik.

### **c. Guru sebagai mediator**

Sebagai mediator guru harus memiliki wawasan pengetahuan yang luas didalam penyediaan media pendidikan dan terampil dalam menggunakan media tersebut.

### **d. Guru sebagai fasilitator.**

Guru sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang bermanfaat dan dapat menunjang pencapaian tujuan dan kegiatan belajar mengajar.

e. Guru sebagai evaluator

Untuk mengetahui hasil belajar, diperlukan adanya penilaian. Melalui penilaian akan diketahui penguasaan bahan, daya serap materi oleh siswa dan sekaligus menjadi ukuran keberhasilan guru dalam mentransfer materi kepada siswa.

f. Guru sebagai komunikator.

Guru juga bertugas sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Guru mempersiapkan rencana awal pembelajaran, kemudian menyusun rencana secara lengkap bersama para siswa sebagai persiapan di lapangan. Guru harus mengenal dengan baik keadaan masyarakat sekitarnya, agar dapat menyusun tugas-tugas bagi para siswa. Guru harus selalu melakukan inventarisasi masalah-masalah yang muncul dalam masyarakat, kemudian mengupayakan pemecahannya dalam mengadakan diskusi kelas. Peran guru sebagai komunikator bukan saja memerlukan pengetahuan dalam bidang pendidikan dan apresiasi, namun diperlukan pula keterampilan berintegrasi dan bekerja sama dengan masyarakat.

### ***3. Profesi Guru Sebagai Pelatih dan Pembimbing***

Profesi guru sebagai pelatih dituntut agar mampu memberikan keterampilan kepada siswa dalam memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya (implicated).

Dengan program latihan yang berkesinambungan, diharapkan siswa tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan serta memiliki kecintaan dan menghargai setiap keterampilan. Hasil yang diinginkan adalah keluaran (out put) yang terampil dan dapat dipergunakan dalam dunia nyata di masyarakat.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan fungsi guru dari sekedar mengajar menjadi seorang pelatih dan pembimbing yang mencakup fungsi guru sebagai perencana pengajar (*designer of instruction*), pengelolah pengajar (*manager of instruction*), penilaian hasil belajar (*evaluator of student learning*), motivator belajar siswa dan pembimbing.

Guru sebagai pembimbing dituntut untuk mengadakan pendekatan bukan saja melalui pendekatan pengajaran, akan tetapi diiringi dengan pendekatan yang bersifat pribadi (*personal approach*) dalam setiap proses belajar mengajar yang berlangsung dengan pendekatan para siswanya secara lebih mendalam sehingga dapat membantu keseluruhan proses belajarnya dan diperoleh hasil belajar yang optimal dengan demikian, guru sebagai pembimbing diharapkan mampu untuk:

- Memberikan berbagai informasi yang diperlukan dalam proses belajar.
- Membantu setiap siswa dalam mengatasi masalah pribadi yang dihadapi oleh para siswa.
- Mengevaluasi hasil setiap langkah kegiatan yang telah dilakukannya.
- Memberikan kesempatan yang luas agar setiap siswa dapat belajar sesuai dengan karakteristik pribadinya.

- Mengenal dan memahami setiap siswa baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Untuk itu perlu memahami prinsip-prinsip bimbingan dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar, dengan memiliki kompetensi:

- Dapat menimbulkan minat dan semangat belajar.
- Sebagai pemimpin siswa.
- Menghubungkan materi pelajaran dan praktek-praktek kehidupan.

### **2.3. Kompetensi**

Secara harfiah kompetensi atau kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti dapat melakukan, menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi memiliki persamaan makna kata dengan kemampuan. Dengan demikian, pengertian- pengertian kompetensi disini adalah juga pengertian kemampuan.

Dahlan (2014) mengemukakan kompetensi, sebagai berikut : Kompetensi adalah mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan baik berupa barang, atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat. Kompetensi manusia adalah kualitas yang hakiki yang melekat pada diri seseorang.

Pengertian kompetensi sebagaimana yang dikemukakan Dahlan tersebut menunjukkan pada suatu simbol yang melekat pada diri seseorang. Dengan kata lain kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu. Antara individu yang satu dengan individu yang lain tentu saja memiliki tingkat kompetensi yang berbeda yang ditujukan oleh suatu pekerjaan yang dihasilkan.

Lebih lanjut Hasibuan (2011) mengemukakan pengertian kompetensi sumber daya manusia, sebagai berikut : Kompetensi adalah satu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh Hasibuan sejalan dengan pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh Dahlan, bahwa kompetensi menunjuk pada suatu karakteristik yang melekat pada suatu individu yang ditampakkan melalui pencapaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik yang melekat pada individu yang dikemukakan oleh Hasibuan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan kedua pengertian kompetensi yang telah di uraikan, diketahui bahwa seseorang dianggap memiliki kompetensi jika sanggup menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang di inginkan.

Berbicara mengenai kompetensi, konsep kompetensi itu sendiri sebenarnya bukan merupakan hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika, gerakan kompetensi telah ada sejak tahun 1960 dan awal tahun 1970. menurut gerakan tersebut, banyak hasil study yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kerja atau keberhasilan dalam kehidupan (Mitrani, at, al, 2015).

Strandar kompetensi merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan untuk suatu bidang pekerjaan oleh seluruh “stakeholder dibidangnya.

Dengan pernyataan lain, yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, yang bersangkutan akan mampu: (1) mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan; (2) mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan; (3) mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula; dan (4) menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda. Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2015) Selanjutnya permen dikbud no.16/2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru mempersyaratkan pengangkatan guru ditingkat sekolah menengah atas minimal berkualifikasi akademik S1. Kompetensi terbagi atas 4 yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi keperibadian, kompetensi social dan kompetensi social

Berdasarkan PP 19 thn 2005 dalam Mulyasa (2013) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran, eserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kualifikasi akademik guru menimbulkan perbedaan cara mengajar dan cara pandang guru terhadap peserta didiknya. Kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar akan mempengaruhi guru dalam mengajar.

Secara teoritis, untuk pertama kalinya konsep kompetensi dipopulerkan oleh Boyatzis (2012) yang mendefinisikan kompetensi sebagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan (Lan, 2011).

Lebih lanjut Mitrani, at. Al spencer and spencer (Lan 2011) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut: Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Pengertian kompetensi yang diajukan oleh para ahli didasarkan pada hasil penelitian pengamatan yang pada dasarnya terdapat suatu kecakapan umum tentang elemen kompetensi yakni pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan perilaku (personal attributes). Dengan demikian kompetensi dalam hal ini dapat diartikan sebagai tingkatan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang individu dalam melaksanakan tugas organisasi.

Menurut Spencer and Spencer, Mitrani, et., al., (dalam LAN, 2011), karakteristik kompetensi terdiri dari :

1. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan, misalnya: orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “feedback” untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya: percaya diri (self confidence), kontrol diri (self-control), stress resistance, atau hardiness (ketabahan/daya tahan).
3. *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang bisa diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana “Value” yang dimiliki seseorang. Apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang dinilai menjadi pemimpin (leader) seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes “*leadership ability*”.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks, skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kompetensi peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

Secara terpisah Fitt, memberikan pengertian tentang kompetensi sebagai berikut: “Kompetensi mempunyai arti yang sangat dekat dengan profesionalisme dimana didalamnya terdapat unsur dedikasi moral dan etika.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh Fitt mengandung makna bahwa kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang individu oleh karena kompetensi merupakan



cerminan dari dedikasi dan disiplin pribadi untuk menguasai dan melaksanakan pekerjaan secara taat dan patuh pada aturan maka kompetensi yang memiliki karakteristik seperti dimaksud, yang diharapkan dapat melaksanakan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ratwell (LAN, 2011) Kompetensi adalah An area of knowledge or skill that is critical for production to outputs. (Secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu wilayah pengetahuan atau keterampilan yang kritis untuk menghasilkan luaran).

Lebih lanjut Rotwell mengemukakan bahwa : *Competences area internal capabilities that people bring to their job; capabilities may be expressed in a broad, even infinite array of on the job behavior.*

Kompetensi menurut Rotwell dibedakan menjadi empat :

1. Kompetensi teknis (Technical Competence) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
2. Kompetensi managerial (Managerial Competence) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas-tugas organisasi.
3. Kompetensi intelektual/strategi (Intellectual/Strategic competence) yakni kompetensi untuk berfikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.
4. Kompetensi sosial (social competence) yaitu kompetensi melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Taufik (Dalam LAN 2011) Mengemukakan bahwa kompetensi dapat berupa kelakuan (personal) yang sering dikenal sebagai kompetensi pribadi, kompetensi dasar kerja atau kompetensi kerja, kompetensi permulaan dan kompetensi pelaksanaan uraian tentang kompetensi dimaksud sebagai berikut:

1. Kompetensi pribadi, adalah tingkah laku yang mendasari karakteristik individu yang dibawa kedalam pekerjaan mereka. Mereka biasanya memiliki “Keterampilan yang ringan”. Kompetensi pribadi ini terdiri dari beberapa karakteristik sebagai keterampilan pribadi, kepemimpinan, keterampilan analytical dan orientasi prestasi. Jenis kompetensi ini digunakan dalam proses pelaksanaan manajemen, seleksi dan pengembangan.
2. Kompetensi kerja, mengarah pada pengharapan pelaksanaan pekerjaan dan standar produksi yang diharuskan kepada pekerjaan untuk diharapkan dapat dicapai. Semua itu diperoleh dari tingkah laku eksplisit atau pernyataan yang berdasar pada hasil. Perhitungannya adalah pada pengaruh dibandingkan dengan usaha, dengan pengaruh dibanding dengan masukan. Jenis kompetensi ini digunakan pada sistim NVQ (*National Vocational Qualification*); Kualifikasi Kejuruan Nasional) yang semua mengarah pada Standar referensi patokan pada pelaksanaan kerja dan dikembangkan oleh “Analisa Fungsional” peran perorangan yang diharapkan dan standar yang ingin dicapai. Kedua kompetensi tersebut (Kompetensi pribadi dan kompetensi pribadi) memiliki sesuatu yang umum, yang berkaitan dengan kegiatan nyata. Hal tersebut menunjukkan bahwa

kedua kompetensi tersebut memusatkan perhatian pada tingkah laku, dan bukan pada tingkat pengetahuan dan keterampilan.

3. Kompetensi generik (Umum) kompetensi dapat menjadi generik secara merata jika diterapkan pada semua orang pada bidang tertentu seperti manajemen lepas pada organisasi tempat mereka bekerja. Semua dapat diorganisasikan secara umum dan diterapkan pada semua staf (kompetensi inti), atau berfokus pada pekerjaan khusus atau kategori pekerjaan seperti manajer, dokter gigi, staf profesional atau staf administrasi. Mereka dapat diartikan sebagai pekerja khusus yang mempunyai hirarki atau dalam beberapa bagian, semua pekerjaan, bahkan level demi level. Kompetensi ini sering dikenal sebagai spesifikasi peranan individu.
4. Kompetensi permulaan dan pelaksanaan, perbedaan kompetensi permulaan dan pelaksanaan dikemukakan oleh Boyatzis (2012). Kompetensi permulaan adalah kompetensi dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan tidak membedakan antara pekerjaan level tinggi dan rendah. Kompetensi pelaksanaan yang membuat perbedaannya.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang jenis-jenis kompetensi sebagai mana dimaksud akan memberikan informasi yang sangat berguna bagi para Guru untuk lebih memahami dan sekaligus mengeksplorasi kompetensi yang melekat pada dirinya. Pada akhirnya, pemahaman dan pengenalan yang lebih mendalam terhadap kompetensi yang melekat pada diri dimaksud, akan

mengarahkan seseorang untuk menentukan alternatif terbaik yang harus dilakukan guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **2.4. Motivasi**

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam dunia bisnis maupun perusahaan yang bergerak di bidang sosial lainnya. Sehingga perlu diketahui oleh seorang pemimpin ialah motivasi yang terdapat pada karyawan. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, dimana para karyawan perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kompetensi dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti, diantaranya adalah :

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Panitia Istilah Manajemen lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen menjelaskan bahwa : motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang-orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi mencakup :

1. Pengerahan dan penilaian kebutuhan akan kepuasan.
2. Penentuan tujuan yang akan memuaskan.
3. Penentuan tindakan yang akan diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Siagian (2011) Motivasi meliputi motiv pengharapan dan insentif

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2012) tentang motivasi menyatakan bahwa : motif atau motivasi (motivus), ialah :

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju sasaran kerja.
2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.
3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau

yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi dari seorang ahli jiwa bernama A. H. Maslow yang dikutip oleh Manullang (2015: 149) menggunakan suatu kualifikasi kebutuhan yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu :

1. *The Physiological Needs.*
2. *The Safety Needs.*
3. *The Belonging and Love Needs.*
4. *The Esteem Needs.*
5. *The Needs For Self Actualization.*

Setiap faktor menjadi motivator, tetapi bilamana setiap faktor kebutuhan tidak terpenuhi maka faktor kebutuhan tidak lagi menjadi motivator sehingga akan meningkat ke faktor berikutnya. Agar lebih jelasnya mengenai faktor-faktor tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. *The Physiological Needs*

Kebutuhan pokok fisik manusia ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu pertama berhubungan dengan proses hemostatis yaitu suatu proses mekanisme yang berlangsung dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan bagi zat-zat yang dibutuhkan oleh tubuh untuk berkembang, kedua berhubungan dengan nafsu makan/selera.

Untuk itu pimpinan perusahaan seharusnya memperhatikan kebutuhan pokok karyawan tersebut di atas dengan baik.

2. *The Safety Needs*

Kebutuhan keselamatan atau perlindungan dari bahaya dan ancaman dari dalam maupun dari luar seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran, pembunuhan, wabah penyakit dan sebagainya, serta perlakuan adil dan wajar dari atasan baik atasan langsung maupun pimpinan dari suatu perusahaan.

3. *The Belongings and Love Needs*

Kebutuhan-kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, yang berpengaruh besar terhadap hubungan manusia dan pekerja.

4. *The Esteem Needs*

Kelompok kebutuhan manusia untuk mempertahankan kehormatan menunjukkan dua ciri khusus, yaitu terdapat kecendrungan manusia untuk menilai diri dan orang lain yang dari padanya. Selain itu manusia menginginkan kekuasaan untuk kelengkapan dirinya termasuk kebutuhan untuk memperoleh reputasi, gengsi, dominasi dan lain-lain.

5. *The Needs for Self Actualization*

Kebutuhan pokok manusia tingkat tertinggi adalah kebutuhan memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang

luar biasa maka perhatiannya terpusat pada pekerjaannya sehingga kadang-kadang orang demikian bahkan lupa dengan kebutuhan fisiknya sendiri.

Sedangkan Abraham Maslow, dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) menyusun suatu hirarki kebutuhan yang didasarkan pada prinsip sebagai berikut :

1. Manusia adalah “binatang yang berkeinginan”.
2. Segera setelah salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain muncul.
3. Kebutuhan nampak diorganisir kedalam kebutuhan-kebutuhan yang bertingkat-tingkat.
4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

Adapun jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) meliputi 5 jenjang yaitu :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*philological needs*). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of*



*belonging*), kebutuhan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).

4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya : tongkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui *on the job, of the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.”

## **2.5. Sarana Prasarana**

Sarana pelayanan diartikan oleh Moenir (2010 : 119) sebagai berikut: Sarana pelayanan ialah segala jenis peralatan, perlengkapan dan fasilitas lainnya berfungsi sebagai sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Pengertian di atas secara sederhana dapat dipahami bahwa sarana selain berfungsi alat utama/pembantu juga memiliki fungsi sosial bagi masyarakat penerima layanan. Lebih lanjut Moenir (2010 : 119) mengungkapkan bahwa fungsi sarana pelayanan sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.

4. Lebih sederhana dalam gerak para pelakunya.
5. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
6. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

Lebih jelasnya mengenai sarana pelayanan yang dimaksud di atas berikut ini akan diuraikan istilah sarana kerja/ fasilitas kerja. Dari segi kegunaan Moenir (2010 : 120) membagi sarana kerja ke dalam 3 golongan sebagai berikut :

1. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaannya.
2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.

Contoh : Perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data dan furniture.

3. Perlengkapan kerja atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan. Misalnya lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi dan mesin pembangkit tenaga.

Peralatan kerja itu sendiri dapat ditinjau dari segi perannya, menurut Moenir (2010) dibagi atas 2 jenis yaitu :

1. Peralatan kerja tunggal genus (*Single purpose equipment*), yaitu peralatan yang hanya dipakai untuk satu jenis perinea..

2. Peralatan kerja serba guna (*multi purpose equipment*) yaitu peralatan yang dapat dipakai untuk bermain-main perine. Misalnya personal komputer (PC) ia dapat difungsikan untuk membuat surat/daftar (*word processor*) membuat bermacam-macam grafik, menyimpan data, berkomunikasi dengan PC lain.

## **2.6. Iklim Sekolah**

### **2.6.1. Pengertian**

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan iklim sekolah. Definisi iklim sekolah tidak luput dari pengertian iklim itu sendiri. Iklim menurut Hoy dan Miskell (2012) dalam Hadiyanto (2014: 153) merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka.

Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2014: 153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Hampir senada dengan pendapat di atas, adalah pendapat Sergiovanni dan Startt (2013) dalam Hadiyanto (2014: 153) yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan prasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Sulistiyani dan Rosidah (2013: 77) menyatakan iklim organisasi, yakni lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan iklim yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasi terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan manajerial.

Effendi (2012) dalam Arif Jauhari (2015: 4) mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan persepsi para guru dan personil sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial pening lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya. Selanjutnya dijelaskan bahwa persepsi tersebut mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar.

Dari beberapa definsi tentang iklim sekolah seperti yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar.

### **2.6.2. Dimensi dan Skala Iklim Sekolah**

Dimensi iklim sekolah dikembangkan atas dasar dimensi umum yang dikemukakan oleh Moos dan arter dalam Hadiyanto (2014: 119), yaitu dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dan dimensi lingkungan fisik.

#### **1) Dimensi Hubungan**

Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka.

Moos mengatakan bahwa dimensi ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru, dan antara guru dengan personalia sekolah lainnya dengan kepala sekolah. Skala yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah dukungan peserta didik, afiliasi, keretakan, keintiman, kedekatan, dan keterlibatan.

Dimensi pertumbuhan pribadi yang disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan, membicarakan tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala-skala iklim sekolah yang dapat dikelompokkan ke dalam dimensi ini diantaranya adalah minat profesional, halangan, kepercayaan, standar prestasi dan orientasi pada tugas.

#### **3) Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem**

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan. Skala-skala iklim sekolah yang termasuk dalam dimensi ini antara lain adalah kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, inovasi, tekanan kerja, kejelasan dan pengawasan.

#### 4) Dimensi Lingkungan Fisik

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala-skala yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

Studi tentang keterkaitan antara iklim lembaga kerja dengan tingkah laku seseorang sebenarnya telah dimulai sejak tahun 1935, diantaranya dilakukan oleh Lewin, Fisher, yang dapat dimengerti bahwa lingkungan (sekolah) dapat menyebabkan perubahan tingkah laku anak dan juga guru yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja mereka.

### **2.6.3. Jenis-Jenis Iklim Sekolah**

Iklim sekolah yang satu dengan iklim sekolah yang lain berbeda-beda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim sekolah tersebut, dan keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian atau iklim suatu sekolah. Halpin dan Don B. Croft dalam Burhanuddin (2010: 272), mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi sekolah itu dapat digolongkan sebagai berikut:

#### 1) Iklim Terbuka

Yaitu suasana yang melukiskan organisasi sekolah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sementara kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri-ciri iklim organisasi sekolah demikian adalah adanya kewajaran tingkah laku semua orang.

## 2) Iklim Bebas

Melukiskan suasana organisasi sekolah, dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan, semangat kerja pertama muncul hanya karena untuk memenuhi kepuasan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja juga muncul, hanya saja kadarnya kecil sekali. Kepuasan kerja yang dimaksud di sini adalah kepuasan yang ditimbulkan oleh karena kegiatan tertentu dapat diselesaikan.

## 3) Iklim Terkontrol

Bercirikan “impersonal” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi sekolah tidak diperhatikan. Dan adanya anggota kelompok sendiri pada akhirnya hanya memperhatikan tugas-tugas yang ditetapkan pemimpin, sedangkan perhatian yang ditujukannya pada kebutuhan pribadi relatif kecil. Semangat kerja kelompok memang tinggi, namun mencerminkan adanya pengorbanan aspek kebutuhan manusiawi. Ciri khas iklim ini adalah adanya ketidakwajaran tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.

#### 4) Iklim yang Familier

Adalah suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Para anggota hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan. Sejalan dengan itu, semangat kerja kelompok sebenarnya tidak begitu tinggi, karena kelompok mendapat kepuasan yang sedikit dalam penyelesaian tugas-tugas.

#### 5) Iklim Keayahan

Organisasi sekolah demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari orang-orang yang dipimpinya. Kecakapan-kecakapan yang dimiliki kelompok tidak dimanfaatkannya untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah. Sejalan dengan itu banyak tindakan-tindakan kepemimpinan yang dijalankan. Dalam iklim yang demikian pun sedikit kepuasan yang diperoleh bawahan, baik yang bertalian dengan hasil kerja maupun kebutuhan pribadi. Sehingga semangat kerja kelompok organisasi sekolah juga akan rendah.

#### 6) Iklim Tertutup

Para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja kelompok rendah, karena para anggota disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi, juga tidak dapat memperoleh kepuasan dari hasil karya



mereka. Tingkah laku anggota dalam iklim organisasi demikian juga tidak wajar, dalam artian kenyataannya organisasi seperti mundur.

Setelah menganalisa beberapa ciri dari masing-masing jenis iklim organisasi sekolah diatas, dapat penulis simpulkan bahwa iklim sekolah yang efektif sebenarnya terdapat pada iklim organisasi yang sifatnya terbuka.

### **BAB III**

## **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

### **3.1. Kerangka Konseptual**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang didirikan, merupakan realisasi kewajiban negara dan pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan terhadap warga negaranya. Melalui sekolah pemerintah menginginkan agar warga dan bangsanya menjadi seorang yang profesionalisme di bidang keahlian dan bakat anak didik, yang akan berguna bagi diri sendiri khususnya, dan berguna bagi bangsa umumnya. sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi melanjutkan pendidikan keluarga dengan guru sebagai pengganti orang tua.

Kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene akan meningkat jika didukung oleh kompetensi, motivasi dan sarana prasarana sebaliknya kinerja akan menurun jika tidak didukung oleh kompetensi, motivasi dan sarana prasarana. Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung.

Sebagai pendukung pencapaian tugas-tugas organisasi tersebut kedepan, maka penetapan visi misi, sasaran dan tujuan SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene harus dilakukan melalui studi pengkajian kinerja yang mengarah pada isi aktual pada pemerintahan di era reformasi ini seperti konsep *reinventing government* (mewirauahakan pemerintah) *good governance* (pemerintah yang baik) serta *clean government* (pemerintahan yang bersih).

SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene yang merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah di Kabupaten Majene mempunyai fungsi dan peranan yang strategis dalam rangka menyusun dan melaksanakan program operasional dibidang pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan yang akan dicapai oleh SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene. Hal tersebut hanya dapat terlaksana apabila didukung salah satu faktor yang cukup menentukan adalah kualitas sumber daya manusia oleh instansi tersebut. Peningkatan kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan sarana prasarana.

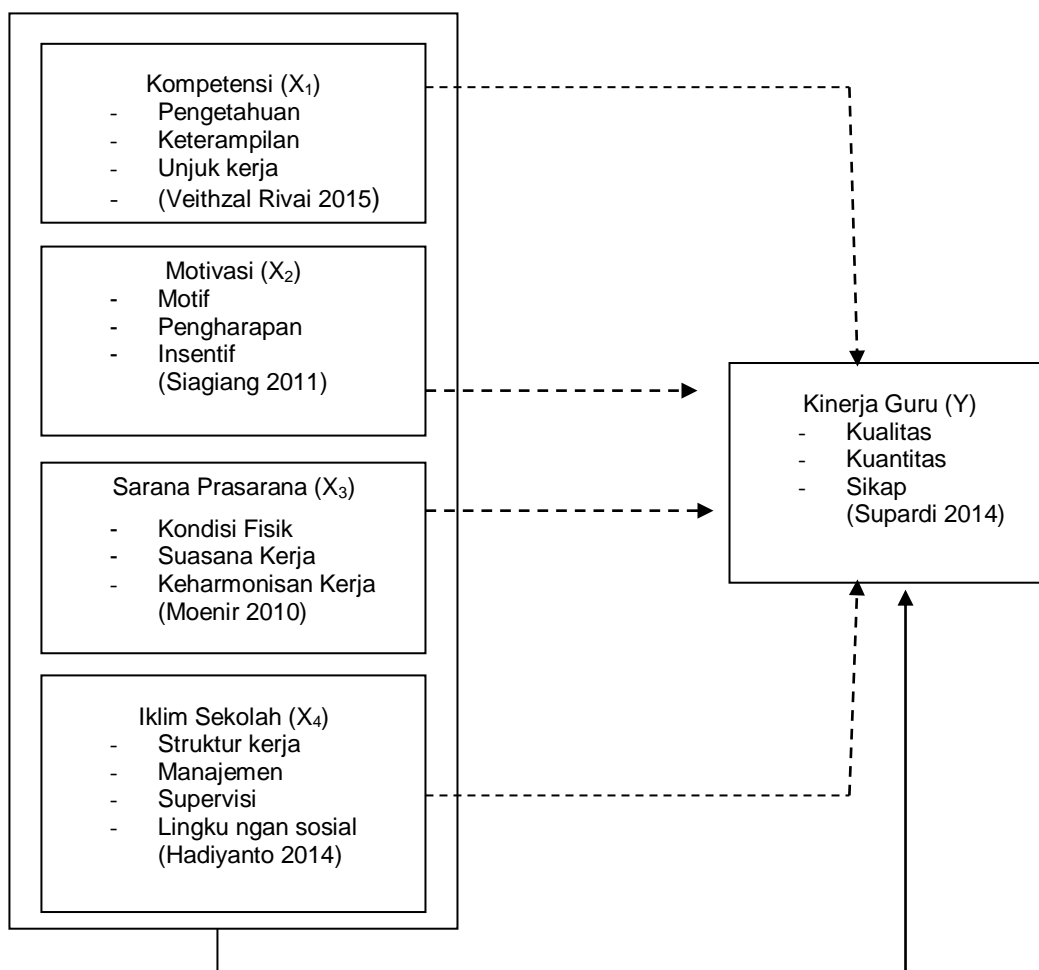
Beberapa perguruan tinggi tersebut terdapat beberapa staf Dipenda yang telah berhasil menyelesaikan studinya baik D3, S1 maupun S2. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan pada SD Negeri di cukup mendapat perhatian guna menunjang pelaksanaan pekerjaan selaku abdi masyarakat maupun abdi negara.

Peningkatan keterampilan mendapat respon yang cukup banyak seperti pelatihan dan kursus teknis komputer, kursus keuangan daerah, pelatihan latpim dan

berbagai keterampilan teknis lainnya kaitannya dengan peningkatan kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.

Peningkatan Motivasi terkait dengan peningkatan motivasi maka erat hubungannya dengan kompensasi atau insentif pada SD Negeri di diberi motivasi untuk peningkatan kinerja seperti pemberian insentif berupa upah pungut. Peningkatan Sarana dan Prasarana SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene sudah dilengkapi dengan sarana yang memadai disamping itu terdapat pula puluhan sepeda motor yang dipergunakan untuk kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Keterangan : \_\_\_\_\_  
 Garis lurus —————> Hubungan secara simultan  
 Garis putus - - - - -> Hubungan secara parsial

Gambar 3.1

### Kerangka Konseptual Penelitian

#### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.
7. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene.

#### 3.3. Definisi Operasionalisasi Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kinerja adalah proses aktivitas yang telah dilakukan oleh guru dalam suatu organisasi (sekolah) untuk mencapai kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam memproduksi sesuatu barang/jasa. Hal ini dapat diukur melalui : kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.
2. Tingkat kinerja guru adalah sejauh mana tingkat kinerja guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang ditetapkan (berkaitan dengan sistem dan standar yang digunakan organisasi) dalam periode tertentu.
3. Kompetensi adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4. Motivasi adalah semangat kerja yang dimiliki guru untuk bekerja secara efektif dan produktif. Hal ini dapat diukur melalui : gaji, kesejahteraan, kondisi kerja, penghargaan dan sanksi-sanksi/hukuman-hukuman atau penerapan reward dan pinalti yang jelas.
5. Sarana prasarana adalah keadaan aktual pada organisasi yang berhubungan langsung dengan keberadaan aparat dan menjadi lingkungan dan sarana kerja pegawai/guru.
6. Iklim sekolah adalah suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi sekolah

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada SMA Negeri 2 Majene di Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini data yang digunakan harus terukur dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana metode pendekatan ini dimulai dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data primer dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel – variabel independen dilambangkan dengan (X), sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan (Y) yang variabel-variabelnya adalah sebagai berikut: Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Sarana Prasarana ( $X_3$ ), Iklim Sekolah ( $X_4$ ) dan Kinerja Guru (Y)

#### **4.2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Majene Kabupaten Majene, sebanyak 60 orang guru.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang guru SMA Negeri 2 Majene di Kabupaten Majene.

#### **4.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menganalisa kuisioner yang dibagikan kepada responden dan hasil kuisioner tersebut diberi skor antara 1 sampai dengan 5.

Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan jenis datanya, yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan. Jenis data yang dikumpulkan meliputi antara lain : identitas responden, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai/guru.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara perolehannya tidak secara langsung dari sumbernya tetapi data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen dari divisi kepegawaian yang berkaitan dengan kinerja pegawai/guru.

#### **4.4. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **A. Data-data yang Dikumpulkan**

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan sebagai berikut :

1. Data yang diperoleh langsung dari kuisisioner yang disebar dan diisi oleh responden.
2. Data sekunder. Data yang dapat diperoleh dari berbagai buku, jurnal, makalah ilmiah dan dokumentasi yang berkaitan dengan organisasi.

##### **B. Cara Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyerahkan kuisisioner kepada responden, yaitu pegawai/guru. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui :

1. Menyusun daftar pertanyaan yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang dilakukan secara sistematis berdasarkan kuisisioner.
3. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung kepada organisasi yang menjadi objek penelitian.

#### **4.5. Teknik Analisis Data**

##### **A. Uji Validitas**

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah



dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y) ]}}$$

dimana :

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = Koefisien korelasi bagian total

$sb_y$  = Simpangan baku skor faktor

$sb_x$  = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2014).

## B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (1979) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ ), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa

reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana  $\alpha > 0,6$ .

### C. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$X_3 = \text{Sarana Prasarana}$$

$$X_4 = \text{Iklim Sekolah}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-4} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

dimana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = \text{SS Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = \text{SSE} = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

#### 4.6. Uji Hipotesis

##### A. Uji t

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-4} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{bk}{sb}$$

dimana :  $bk$  = koefisien regresi variabel  $b_{1-4}$

$sb$  = standar deviasi dari estimasi  $b_{1-4}$

- Membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

## B. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-4} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

Jika  $F_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

Jika  $F_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

## C. Uji $\beta$

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y)

dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

#### **4.7. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Gujarati (2012), mengatakan bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

##### **A. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2012). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang signifikan mempengaruhi variabel terikat, dimana rumus statistik dari koefisien korelasi antara  $X_2$  dan  $X_3$  yaitu :

$$X_{2i} = \beta_{23} + \beta_{23} X_{3i} + U_{(1.2)i}$$

$$\beta_{23} = \frac{\sum x_2 x_3}{x_3^2}$$

- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya multikolinieritas yang sangat tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari 1) nilai tolerance dan lawannya., 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat dia tolerir. Sebagai misal nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi

kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi uji autokorelasi.

## **B. Uji Autokorelasi**

Dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data-data pengamatan atau dengan kata lain munculnya satu data sebelumnya. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak terjadi akan digunakan *Durbin Watson* (DW) dengan  $d_1$  dan  $d_u$  yang ada di dalam tabel.

- Apabila  $(4-DW) > 0$ , maka  $H_0$  diterima, jadi artinya tidak terjadi autokorelasi pada model.
- Apabila  $(4-DW) < d_1$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi artinya terdapat autokorelasi pada model.
- Apabila  $d_1 < (4-DW) < d_u$ , maka uji coba ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

## **C. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan

metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya  $\text{res}$  masing-masing variabel independensi (mendekati 1).

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian :

a. Uji Korelasi "*Rank Spearman*" (RS Test)

Pengujian ini menggunakan distribusi t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka pengujian menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, model tersebut mengandung heteroskedastisitas.

b. Uji Glesjer (G Test)

Uji Glesjer dilakukan untuk membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual, sebagai variabel independen terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Park (P test)

Uji Park dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai logaritma residual kwadrat, sebagai variabel dependen, terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

Asumsi heteroskedastisitas berkaitan dengan faktor-faktor gangguan dimana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan-pengamatan atas X; yaitu varian setiap  $U_i$  adalah sama untuk seluruh nilai-nilai



variabel bebas (Sumodiningrat, 2013 : 261). Secara simbolis adalah sebagai berikut :

$$\text{Var} (U_i) = E[\{U_i - E[U_i]\}^2] = E[U_i^2] = \sigma_u^2, \text{ merupakan suatu nilai konstan.}$$

Homogenitas varian (atau varian konstan) ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Jika seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan, kondisi varian nir-konstan atau varian nir-homogen ini disebut heteroskedastisitas. Jadi, U adalah heteroskedastisitas bila :

$$\text{Var} (U_i) \neq \sigma_u^2 \text{ (suatu nilai konstan) tapi } \sigma_u^2 \text{ (suatu nilai yang bervariasi)}$$

#### **D. Uji Normalitas**

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Gambaran Umum Kabupaten Majene**

Kabupaten Majene adalah salah satu dari 5 Kabupaten/Kota dalam propinsi Sulawesi Barat dengan panjang pantai 125 Km yang terletak di pesisir pantai Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. Kabupaten Majene terdiri dari 4 Kecamatan yaitu Banggae, Pamboang, Sendana dan Malunda, yang meliputi 35 desa/kelurahan.

Ibukota Kabupaten Majene terletak di Kecamatan Banggae dengan luas perkotaan 5.515 km, yang berada diposisi selatan Kabupaten Majene, dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) yaitu  $\pm 120$  km.

Secara geografis Kabupaten Majene terletak pada posisi  $2^{\circ} 38' 45''$  sampai dengan  $3^{\circ} 38' 15''$  Lintang Selatan dan  $118^{\circ} 45' 00''$  sampai  $119^{\circ} 4' 45''$  Bujur Timur, dengan berbatasan di sebelah utara Kabupaten Mamuju, sebelah timur Kabupaten Polmas, sebelah selatan Teluk Mandar, dan Sebelah Barat adalah Selat Makassar. Klasifikasi kemiringan tanah secara keseluruhan relatif miring dengan persentase wilayah yang mengalami erosi sebesar 3,41 % dan luas wilayah kabupaten, dengan suhu udara antara  $21^{\circ}\text{C}$  sampai  $34^{\circ}\text{C}$ , serta jumlah hari hujan 208 hari

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km<sup>2</sup> untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 155 SD, 19 SMP, 7 SMU, 3 SMTA Kejuruan dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 315 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK)

Visi Kabupaten Majene adalah "Terwujudnya Kabupaten Majene Yang Maju dan Sejahtera Melalui Pengembangan SDM dan Optimalisasi Pengelolaan Potensi Wilayah Dalam Tatanan Kehidupan Masyarakat Yang Agamis dan Berbudaya"

Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah :

1. Meningkatkan kualitas SDM masyarakat dan aparatur pemerintahan yang profesional.

2. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat dengan memprioritaskan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia.
3. Meningkatkan peran masyarakat dalam pengembangan ekonomi kerakyatan utamanya koperasi dan UKM.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan sebagai upaya pengentasan kemiskinan masyarakat pesisir.
5. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur jalan khususnya daerah terisolir untuk kelancaran transportasi menunjang pengembangan agrobisnis dan agroindustri.
6. Mengembangkan nilai-nilai agama dan budaya sebagai sumber motivasi pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
7. Mengoptimalkan kualitas pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

## **B. Manajemen Penyelenggaraan Sekolah**

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah membenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain : Pertama : Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua : Kompetensi dan profesionalisme yang

merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang.

Ketiga : Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan power sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi. Keempat : Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya menciptakan kohesi keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti : Membagi job, meningkatkan komitmen Sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan. Kelima : kompetensi dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan. Keenam : kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri dan, ketujuh : Pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses penggerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan. Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

- a. Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
  - b. Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup :
    - 1) Pengaturan proses belajar mengajar.
    - 2) Pengaturan administrasi kantor.
    - 3) Pengaturan administrasi siswa.
    - 4) Pengaturan administrasi pegawai.
    - 5) Pengaturan administrasi perlengkapan.
    - 6) Pengaturan administrasi BP/BK.
    - 7) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.
  - c. Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :
    - 1) Kegiatan harian.
    - 2) Kegiatan mingguan.
    - 3) Kegiatan bulanan.
    - 4) Kegiatan semesteran caturwulan.
    - 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
    - 6) Awal tahun ajaran.
2. Wakil Kepala Sekolah

- a. Tugas Wakil Kepala Sekolah adalah membantu tugas Kepala Sekolah dan dalam hal tertentu mewakili Kepala Sekolah baik ke dalam maupun ke luar, bila Kepala Sekolah berhalangan.
- b. Jumlah Wakil Kepala Sekolah 1 (satu) orang. Jumlah itu dapat ditambah tergantung dari beban kerja sesuai dengan jumlah kelompok belajar (kelas) dari sekolah tersebut/yang dikelolanya.

### 3. Urusan-urusan

Tiap Sekolah mengenal 5 urusan yang dipegang oleh seorang penanggung jawab urusan (termasuk Urusan Administrasi).

#### a. Urusan Administrasi

- 1) Ditangani oleh tata usaha sekolah.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam menangani peraturan :
  - a) Kepegawaian/personalia
  - b) Peralatan pengajaran
  - c) Pemeliharaan gedung dan perlengkapan sekolah serta perpustakaan sekolah, dan Keuangan.

#### b. Urusan Kurikulum

1. Ditangani oleh seorang guru bidang studi yang dinilai lebih menguasai segi teknis edukatif.
2. Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam pengurusan kegiatan proses belajar mengajar baik intrakurikuler,

kokurikuler, ekstrakurikuler, maupun kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui supervisi atau latihan dan kerja.

c. Urusan Kesiswaan

- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah :
  - a. Pembinaan OSIS.
  - b. Bimbingan penyuluhan/Bimbingan Karier (BP/BK).
  - c. Penyusunan alat penilaian, dan
  - d. Usaha kesehatan sekolah dan kesejahteraan.

d. Sarana Prasarana

- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
  - a. Mengatur pemanfaatan sarana prasarana.
  - b. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana serta program pengadaannya.
  - c. Mengatur pembukuannya dan menyusun laporan.

e. Urusan Hubungan dengan Masyarakat

- 1) Ditangani oleh guru bidang studi yang supel dan komunikatif.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
  - a) Menampung saran-saran/pendapat masyarakat memajukan sekolah.



- b) Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat.

#### 4. Wali Kelas

- a. Ditangani oleh guru bidang studi atau guru BP.
- b. Tiap kelompok belajar/kelas ada satu wali kelas.
- c. Wali kelas bertugas dalam mengelola kelas baik teknis administratif atau teknis edukatif.
- d. Wali kelas dituntut banyak memberikan bahan masukan kepada guru BP bagi siswa yang ada dibawah asuhannya.

#### 5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 orang responden guru SMA Negeri 2 Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 60 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 orang atau 66,67 persen dan sisanya sebanyak 20 orang atau sekitar 3,33 persen yang berjenis kelamin laki-laki.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	40	66,67
2.	Laki-laki	20	3,33

	Total	60	100,00
--	-------	----	--------

Sumber : Survei Tahun 2020

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada guru SMA Negeri 2 Majene.

Tabel 5.2 : Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	10	16,67
2.	35 – 40	16	26,67
3.	41 – 45	12	20
4.	46 – 50	11	18,33
5.	> 50	11	18,33
	Total	60	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 35 - 40 tahun dengan jumlah 16 orang responden atau sekitar 26,67 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 30 tahun yang hanya berjumlah 10 orang atau 16,67 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	14	23,33
2.	10 – 15	10	16,67
3.	16 – 20	16	26,67
4.	21 – 25	20	33,33
	Total	60	100,00

Sumber : Survei Tahun 2020

Apabila dilihat dari masa kerja guru SMA Negeri 2 Majene maka guru yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 16 orang responden atau 26,67 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 10 orang responden atau 16,67 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

*Deskripsi atau gambaran statistik tentang indikator masing-masing variabel akan diuraikan di bawah ini, untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dari setiap kategori pada masing-masing variabel sebagai berikut*

#### A. Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan kinerja guru dijelaskan sebagai berikut 1). Pernyataan terhadap Intensitas kegiatan guru yang dilakukan ( $Y_1$ ), 2). Pernyataan terhadap inisiatif guru yang dilakukan ( $Y_2$ ), 3). Pernyataan sikap guru terhadap teman dalam pelaksanaan kerja ( $Y_3$ ), 4). Pernyataan kerjasama guru yang dilakukan ( $Y_4$ ), 5). Pernyataan kualitas kerja guru yang dilakukan ( $Y_5$ ).

Tabel 5.4 : Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel kinerja guru

I.	Kategori	Frekuensi Relatif (%)				
		$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y_5$
5	Sangat Setuju	40	30	38,3 3	38,3 3	33,3 3
4	Setuju	28,33	45	28,3	26,6	30

				3	7	
3	Cukup	31,67	21,67	26,67	25	35
2	Tidak Setuju	0	3,33	6,67	10	1,67
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Jumlah		100	100	100	100	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Pada tabel 5 diatas terlihat bahwa jawaban responden pada indikator  $Y_1$  yaitu Guru dapat menggunakan praga dalam PBM. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 24 orang (40 %), untuk kategori setuju sebanyak 17 orang (28,33%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 19 orang (31,67 %), dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab untuk kategori kurang dan sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator  $Y_2$  yaitu pernyataan Guru mampu memberikan pembelajaran dengan baik. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 18 orang (30 %), untuk kategori setuju sebanyak 27 orang (45%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 13 orang (21,67 %), untuk kategori tidak setuju sebanyak 2 orang (3,33 %) dan tidak seorangpun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator  $Y_3$  yaitu pernyataan Guru sanggup menangani pekerjaan dalam jumlah yang banyak. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 23 orang (38,33 %), untuk kategori setuju sebanyak 17 orang (28,33%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 16 orang (26,67 %), untuk kategori tidak setuju sebanyak 4 orang (6,67 %) dan tidak seorangpun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator Y<sub>4</sub> yaitu pernyataan Guru mampu menangani persoalan siswa dengan baik. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 23 orang (38,33 %), untuk kategori setuju sebanyak 16 orang (26,67%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 15 orang (25%), untuk kategori tidak setuju sebanyak 6 orang (10%) dan tidak seorangpun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator Y<sub>5</sub> yaitu pernyataan Guru mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 20 orang (33,33 %), untuk kategori setuju sebanyak 18 orang (30%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 21 orang (35 %), untuk kategori tidak setuju sebanyak 1 orang (1,67%) dan tidak seorangpun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

## **B. Variabel Kompetensi**

Gambaran hasil pengumpulan data kuisioner untuk variabel Pendidikan diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, 1). Pernyataan pendidikan saat pertama kali diangkat menjadi guru, 2). Pernyataan tentang hubungan latar belakang pendidikan dengan bidang kerja, 3). Pernyataan penawaran mengikuti program beasiswa dan sejenisnya untuk melanjutkan pendidikan, 4). Pernyataan kinerja setelah mengikuti pendidikan lanjutan, dan 5). Pernyataan pendidikan menunjang profesionalisme sebagai guru, seperti yang diuraikan pada tabel 5.5. berikut :

Tabel 5.5 : Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel Kompetensi

No.	Kategori	Frekuensi Relatif ( % )		
		X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>
5	Sangat Setuju	33,33	13,33	28,33
4	Setuju	43,33	36,67	40
3	Cukup	23,33	50	31,67
2	Tidak Setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 5.5 di atas terlihat bahwa jawaban responden Pada indikator X<sub>1.1</sub> yaitu pernyataan Guru disekolah ini memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengajar dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 20 orang (33,33%), untuk kategori setuju sebanyak 26 orang (43,33%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 14 orang (23,33 %), untuk kategori tidak setuju tidak seorangpun dari responden orang (0 %) begitupun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator X<sub>1.2</sub> yaitu Keterampilan mengajar yang saya miliki sudah memadai dan menunjang profesi saya sebagai guru dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 8 orang (13,33 %), untuk kategori setuju sebanyak 22 orang (36,67%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 30 orang (50 %), untuk kategori tidak setuju tidak seorangpun dari responden orang (0 %) begitupun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator X<sub>1.3</sub> yaitu Saya terbiasa melakukan aktivitas sesuai prosedur kegiatan pembelajaran. dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 17 orang (28,33 %), untuk kategori setuju sebanyak 24 orang (40%), untuk kategori ragu-ragu sejumlah 19 orang (31,67 %), untuk kategori tidak setuju

tidak seorangpun dari responden orang (0 %) begitupun dari responden sangat tidak setuju (0 %).

### C. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Gambaran hasil pengumpulan data kuisioner untuk variabel motivasi diukur dengan menggunakan tiga indikator pernyataan yaitu, 1). Pemberian Reward /hadiah mampu meningkatkan semangat kerja guru, 2). Saya memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi, 3). Pujian yang diberikan atasan memotifasi saya bekerja lebih baik.

Tabel 5.6 : Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi

No	Kategori	Frekuensi Relatif ( % )		
		X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>
5	Sangat Setuju	26,67	30	25
4	Setuju	46,67	43,33	41,67
3	Cukup	26,67	25	33,33
2	Tidak Setuju	0	1,67	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 5.6 diatas terlihat bahwa jawaban responden pada indikator X<sub>2.1</sub> yaitu pernyataan Pemberian Reward /hadiah mampu meningkatkan semangat kerja guru, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sebanyak 16 orang (26,67 %), untuk kategori setuju sebanyak 28 orang (46,67 %), untuk kategori ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,67 %) dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju ( 0%).



Pada indikator  $X_{2.2}$  yaitu pernyataan Saya memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sebanyak 18 orang (30%), untuk kategori setuju sebanyak 26 orang (43,33 %), untuk kategori ragu-ragu sebanyak 15 orang (25%) dan kategori tidak setuju sebanyak 1 orang (1,67%) dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab sangat tidak setuju (0%).

Pada indikator  $X_{2.3}$  yaitu Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya bekerja lebih baik. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sebanyak 15 orang (25 %), untuk kategori setuju sebanyak 25 orang (41,67 %), untuk kategori ragu-ragu sebanyak 20 orang (28,33 %) dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%).

#### **D. Variabel Sarana Prasarana ( $X_3$ )**

Gambaran hasil pengumpulan data kuisioner untuk variabel sarana prasarana diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu : 1). Kondisi kerja ditempat kerja anda menyenangkan, 2). Perhatian terhadap kesehatan kerja memadai, 3). Dalam penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu dapat dilaksanakan jika didukung oleh lingkungan (teman kerja) dan sarana kerja yang memadai, seperti yang diuraikan pada tabel 5.7. sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel sarana prasarana

No	Kategori	Frekuensi Relatif ( % )		
		$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$
5	Sangat Setuju	33,33	30	35

4	Setuju	30	35	35
3	Cukup	36,67	35	28,33
2	Tidak Setuju	0	0	1,67
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 5.7 di atas terlihat bahwa jawaban responden pada indikator  $X_{3.1}$  yaitu Kondisi kerja ditempat kerja anda menyenangkan. Dari 60 responden, sangat setuju sejumlah 20 orang (33,33 %), untuk kategori setuju sebanyak 18 orang (30 %), untuk kategori cukup sebanyak 22 orang (36,67 %), dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%).

Pada indikator  $X_{3.2}$  yaitu pernyataan Perhatian terhadap kesehatan kerja memadai. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sebanyak 18 orang (30 %), untuk kategori setuju sebanyak 21 orang (35 %), untuk kategori cukup sebanyak 21 orang (35 %), dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab untuk kategori kurang baik dan kurang memenuhi syarat (0 %).

Pada indikator  $X_{3.3}$  yaitu Dalam penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu dapat dilaksanakan jika didukung oleh lingkungan (teman kerja) dan sarana kerja yang memadai. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sebanyak 21 orang (35 %), untuk kategori setuju sebanyak 21 orang (35 %), untuk kategori cukup sebanyak 17 orang (28,33 %), kategori tidak setuju sebanyak 1 orang (1,67 %), dan sangat tidak setuju (0 %).

#### **E. Variabel iklim Sekolah ( $X_4$ )**

Gambaran hasil pengumpulan data kuisisioner untuk variabel iklim sekolah diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, 1). Seluruh warga sekolah bekerja sesuai tupoksi masing-masing sehingga terjadi keharmonisan, 2) Pengaturan manajemen keuangan disekolah diawali dengan penyusunan RKS, 3) Metode pengawasan pelaksanaan PBM dilakukan kepala sekolah melalui supervisi kelas, 4) Keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung dan membantu untuk mencapai tujuan sekolah, seperti yang diuraikan pada tabel 5.8. sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel iklim sekolah

No	Kategori	Frekuensi Relatif ( % )			
		X <sub>4.1</sub>	X <sub>4.2</sub>	X <sub>4.3</sub>	X <sub>2.4</sub>
5	Sangat Setuju	46,67	63,33	56,67	60
4	Setuju	31,67	25	31,67	26,67
3	Cukup	18,33	10	5	5
2	Tidak Setuju	3,33	1,67	6,67	8,33
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Jumlah		100	100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 5.8 diatas terlihat bahwa jawaban responden pada indikator X<sub>4.1</sub> yaitu Seluruh warga sekolah bekerja sesuai tupoksi masing-masing sehingga terjadi keharmonisan. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sebanyak 28 orang (46,46 %), untuk kategori setuju sebanyak 19 orang (31,67 %), kategori ragu-ragu sejumlah 11 orang (18,33 %), kategori tidak setuju sejumlah 2

orang (3,33 %) dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab untuk kategori tidak sangat setuju ( 0%).

Pada indikator X<sub>4.2</sub> yaitu pernyataan besarnya gaji bulanan saat ini. Dari 60 responden, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 38 orang (63,33 %), untuk kategori setuju sejumlah 15 orang (25%), untuk kategori ragu-ragu sebanyak 6 orang (10%), kategori tidak setuju sejumlah 1 orang (1,67 %), dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator X<sub>4.3</sub> yaitu pernyataan Metode pengawasan pelaksanaan PBM dilakukan kepala sekolah melalui supervisi kelas, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 34 orang (53,67 %), untuk kategori setuju sejumlah 19 orang (31,67%), untuk kategori ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), kategori tidak setuju sejumlah 4 orang (6,67 %), dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab sangat tidak setuju (0 %).

Pada indikator X<sub>4.4</sub> yaitu pernyataan Keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, yang menjawab untuk kategori sangat setuju sejumlah 36 orang (60 %), untuk kategori setuju sejumlah 16 orang (26,67%), untuk kategori ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), kategori tidak setuju sejumlah 5 orang (8,33 %), dan tidak seorangpun dari responden yang menjawab sangat tidak setuju (0 %).

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS ver. 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.9. Menurut Sugiyono (2011 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30.

II. Tabel 5.9 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
----------	------	---------------------	----------	------------

Kinerja guru (Y)	1	0,946	0,30	Valid
	2	0,795	0,30	Valid
	3	0,962	0,30	Valid
	4	0,982	0,30	Valid
	5	0,935	0,30	Valid
Variabel kompetensi (X <sub>1</sub> )	1	0,880	0,30	Valid
	2	0,736	0,30	Valid
	3	0,901	0,30	Valid
Variabel motivasi (X <sub>2</sub> )	1	0,848	0,30	Valid
	2	0,875	0,30	Valid
	3	0,901	0,30	Valid
Variabel sarana prasarana (X <sub>3</sub> )	1	0,856	0,30	Valid
	2	0,851	0,30	Valid
	3	0,913	0,30	Valid
Variabel iklim sekolah (X <sub>4</sub> )	1	0,804	0,30	Valid
	2	0,846	0,30	Valid
	3	0,959	0,30	Valid
	4	0,955	0,30	Valid

Sumber: Lampiran

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan.

Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10. sebagai berikut :

III. Tabel 5.10 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,958	Reliabel
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,793	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,847	Reliabel
Sarana prasarana (X <sub>3</sub> )	0,845	Reliabel
Iklim sekolah (X <sub>4</sub> )	0.914	Reliabel

Sumber: Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

### 5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$X_3 = \text{Sarana prasarana}$$

$X_4$  = Iklim sekolah

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-5}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 15 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil perhitungan regresi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,915	1,733		-2,835	,006		
	Kompetensi	,608	,258	,274	2,361	,022	,275	3,640
	Motivasi	,590	,227	,282	2,596	,012	,312	3,201
	Sarana Prasarana	,445	,205	,231	2,167	,035	,324	3,085
	Iklim Sekolah	,309	,113	,224	2,727	,009	,549	1,822

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan hasil print out SPSS ver.20 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -4,915 + 0,608X_1 + 0,590X_2 + 0,445X_3 + 0,309X_4$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,915 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja guru SMA Negeri 2 Majene mempunyai nilai sebesar -4,915



2. Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,608 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,608 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,608 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,590 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,590 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,590 poin.
4. Nilai koefisien regresi sarana prasarana ( $X_3$ ) sebesar 0,445 berarti ada pengaruh positif sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,445 sehingga apabila skor sarana prasarana naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,445 poin.
5. Nilai koefisien regresi iklim sekolah ( $X_4$ ) sebesar 0,309 berarti ada pengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,309 sehingga apabila skor iklim sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 0,309 poin.

#### **5.1.6. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

## 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.12. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.12. : Hasil uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,915	1,733		-2,835	,006			
	Kompetensi	,608	,258	,274	2,361	,022	,275	3,640	
	Motivasi	,590	,227	,282	2,596	,012	,312	3,201	
	Sarana Prasarana	,445	,205	,231	2,167	,035	,324	3,085	
	Iklim Sekolah	,309	,113	,224	2,727	,009	,549	1,822	

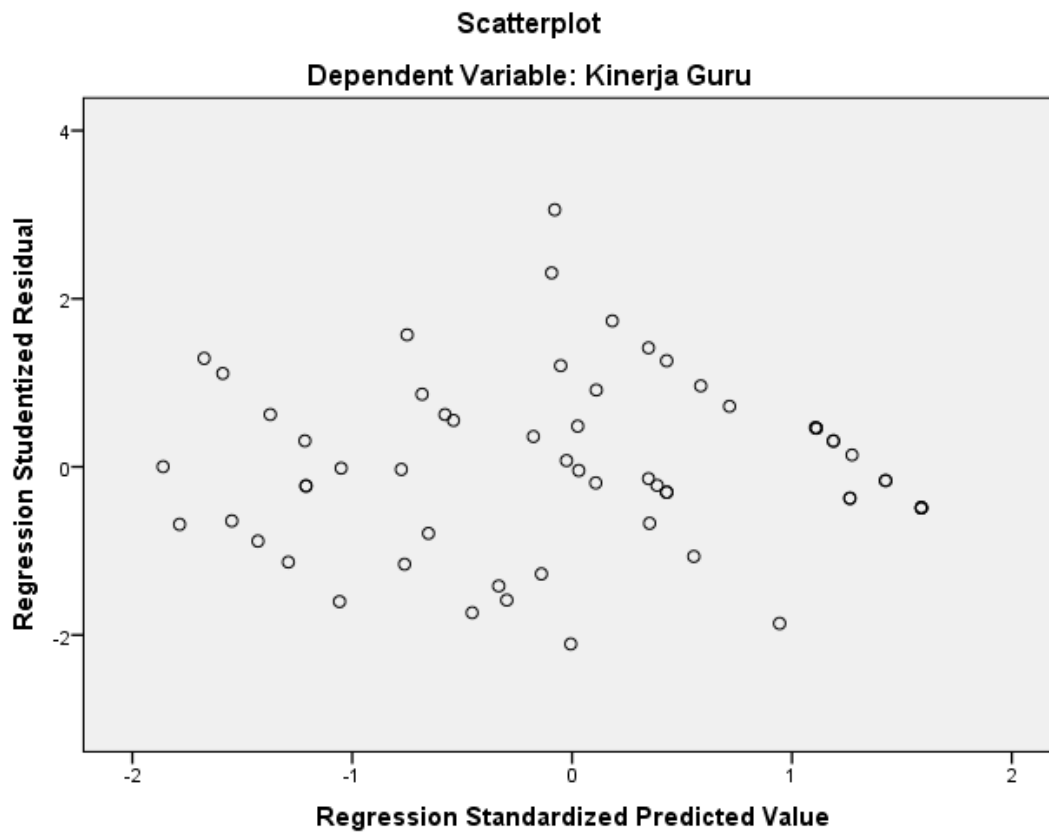
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Diolah, 2020

## 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar

## 5.1



umber : *Data Diolah, 2020*

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### 3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,847 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.13 : Hasil uji autokorelasi

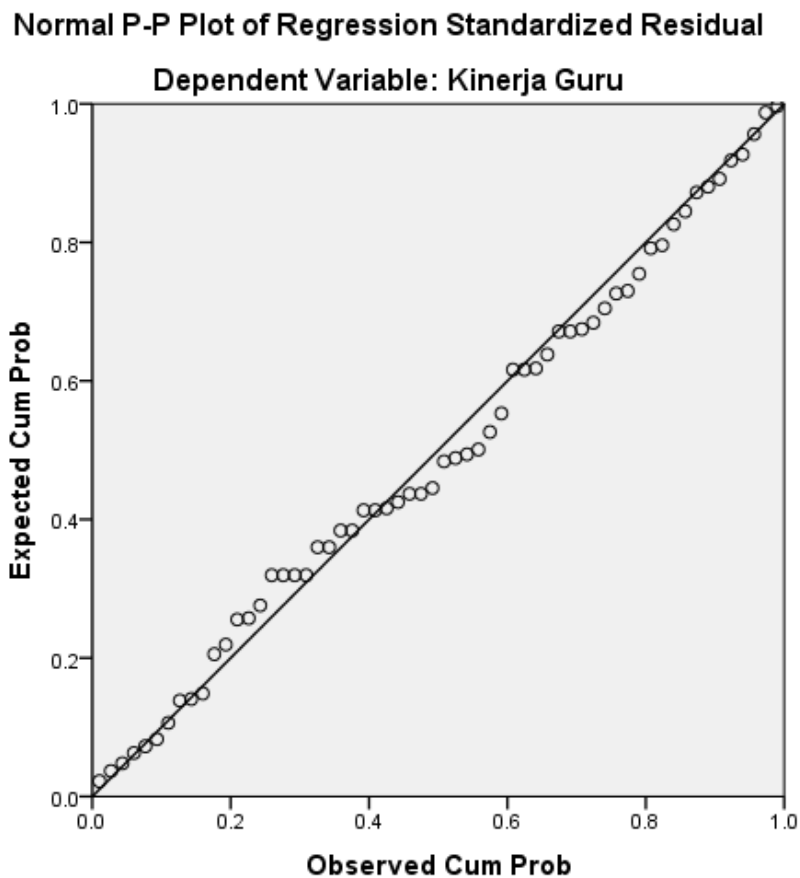
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.782	1,95973	1,847

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Sarana Prasarana, Motivasi, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data Diolah, 2020*

#### D. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : *Data Diolah, 2020*

Gambar 5.2 : Uji normalitas

### 5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 20., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,915	1,733		-2,835	,006		
	Kompetensi	,608	,258	,274	2,361	,022	,275	3,640
	Motivasi	,590	,227	,282	2,596	,012	,312	3,201
	Sarana Prasarana	,445	,205	,231	2,167	,035	,324	3,085
	Iklim Sekolah	,309	,113	,224	2,727	,009	,549	1,822

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene (Y)

##### a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sebesar dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 60$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67303.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,361. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67303 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

2. Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
- $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,596 dengan tingkat signifikan sebesar 0,12

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 55$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67303.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,596 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67303 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

3. Pengaruh sarana prasarana ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
- $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sarana prasarana sebesar 2,167 dengan tingkat signifikan sebesar 0,035.



c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 55$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,67303.

d) Membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$

Oleh karena  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,167 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,67303 yang berarti variabel sarana prasarana signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

4. Pengaruh iklim sekolah ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_4 = 0$ , artinya  $X_4$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
- $H_a : b_4 \neq 0$ , artinya  $X_4$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel iklim sekolah sebesar 2,727. dengan tingkat signifikan sebesar 0,009

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 65$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,67303

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,727 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67303 yang berarti variabel iklim sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,361 >  $t_{tabel}$  1,67303
- Variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,596 >  $t_{tabel}$  1,67303
- Variabel sarana prasarana ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,167 >  $t_{tabel}$  1,67303
- Variabel iklim sekolah ( $X_4$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,727 >  $t_{tabel}$  1,67303

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam tabel 5.15. berikut :

Tabel 5.15 : Hasil uji

F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828,704	4	207,176	53,945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211,229	55	3,841		
	Total	1039,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Sarana Prasarana, Motivasi, Kompetensi

Sumber : *Data Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ve. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 53,945 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 55$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,54$ .

d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53,945 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 53,945$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,54$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.16 : Hasil uji beta

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,915	1,733		-2,835	,006
	Kompetensi	,608	,258	,274	2,361	,022
	Motivasi	,590	,227	,282	2,596	,012
	Sarana Prasarana	,445	,205	,231	2,167	,035
	Iklim Sekolah	,309	,113	,224	2,727	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17 : Hasil uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.782	1,95973

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Sarana Prasarana, Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,797 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene sebesar 79,70%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene dengan variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,361 > t_{tabel} 1,67303$ .

Berbicara mengenai kompetensi, konsep kompetensi itu sendiri sebenarnya bukan merupakan hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika, gerakan kompetensi telah ada sejak tahun 1960 dan awal tahun 1970. menurut gerakan tersebut, banyak hasil study yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kerja atau keberhasilan dalam kehidupan (Mitrani, at, al, 2005).

Secara teoritis, untuk pertama kalinya konsep kompetensi dipopulerkan oleh Boyatzis (2012) yang mendefinisikan kompetensi sebagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan (Lan, 2011). Lebih lanjut Mitrani, at. Al spencer and spencer (Lan 2011) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut: Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Pengertian kompetensi yang diajukan oleh para ahli didasarkan pada hasil penelitian pengamatan yang pada dasarnya terdapat suatu kecakapan umum tentang elemen kompetensi yakni pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan perilaku

(personal attributes). Dengan demikian kompetensi dalam hal ini dapat diartikan sebagai tingkatan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang individu dalam melaksanakan tugas organisasi.

### **5.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene dengan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,596 > t_{tabel} 1,67303$ .

Memahami nilai dari motivasi pegawai yang bernilai dengan menggunakan reward dan punishment banyak pimpinan organisasi publik yang gagal karena terbentur dengan peraturan-peraturan yang ada. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi.

Tentunya individu-individu berbeda dalam dorongan motivasi dasarnya. Motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Unsur intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Unsur ini merupakan unsur yang paling difokuskan, bila membicarakan tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan menuju konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya diusahakan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini

merupakan ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut teori motivasi yang paling dikenal baik adalah Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, dengan hipotesis bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain;
2. Kebutuhan Keamanan, antara lain : keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
3. Kebutuhan Sosial, antara lain mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan;
4. Kebutuhan Penghargaan, antara lain : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian;
5. Kebutuhan Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri

Begitu tiap kebutuhan ini cukup banyak dipuaskan, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dimana individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hierarki. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, namun suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansial) tidak lagi termotivasi. Maksudnya,



sebelum memotivasi perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah organ itu, dan menfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang tetap atau kebutuhan di atas tingkatannya.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kecukupan ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan tingkat rendahnya.

### **5.2.3. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen ( $X$ ) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene dengan variabel sarana prasarana ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,67303$

Mulyasa (2010:49) menyatakan bahwa: Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana

adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan

Menurut Asrori (2013:51) mengemukakan sarana dan prasarana adalah: “Semua barang yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan pendidikan”. Sarana dan prasarana dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian. Nawawi (Ibrahim Bafadal, 2003:2-3), mengklasifikasikan sarana pendidikan menjadi beberapa bagian, yang ditinjau dari sudut pandang berikut:

1. Habis Tidaknya Dipakai
  - a. Sarana pendidikan yang habis dipakai adalah segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relatif singkat. Sebagai contohnya adalah kapur tulis.
  - b. Sarana pendidikan yang tahan lama adalah keseluruhan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus-menerus dalam waktu yang relatif lama. beberapa contohnya adalah bangku sekolah, mesin tulis, atlas, globe, dan beberapa peralatan olahraga.
2. Bergerak Tidaknya Pada Saat Digunakan
  - a. Sarana pendidikan yang bergerak adalah sarana pendidikan yang bisa digerakkan atau dipindah sesuai dengan kebutuhan pemakaiannya.

Misalnya adalah lemari arsip sekolah dan bangku sekolah yang bisa dipindahkan setiap saat.

- b. Sarana pendidikan yang tidak bisa bergerak Sarana pendidikan yang tidak bisa bergerak adalah semua sarana pendidikan yang tidak bisa atau relatif sangat sulit untuk dipindahkan. Misalnya adalah Saluran PDAM yang digunakan sekolah.

### 3. Hubungannya Dengan Proses Belajar Mengajar

- a. Sarana pendidikan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar. Contohnya adalah kapur tulis, atlas, dan sarana pendidikan lainnya yang digunakan guru dalam mengajar.
- b. Sarana pendidikan yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar. Contohnya adalah lemari arsip di kantor sekolah.

Prasarana di sekolah menurut Ibrahim Bafadal (2003: 3) mengklasifikasikannya kedalam dua bagian, yakni sebagai berikut:

1. Prasarana yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium.
2. Prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, contohnya adalah ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.

Setelah menelaah pendapat dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa sarana pendidikan merupakan semua barang yang dibutuhkan dan menunjang dalam proses pembelajaran. Diantaranya ruang kelas, meja, kursi, media pembelajaran, alat peraga, alat-alat olahraga dan lain-lain yang dibutuhkan dalam mengembangkan potensial para peserta didik di lingkungan. Sedangkan prasarana adalah seluruh perangkat dasar yang digunakan dalam proses pembelajaran di sekolah.

#### **5.2.4. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene dengan variabel iklim sekolah (X<sub>4</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 1,67303$

Iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan prasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2014: 153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Hampir senada dengan pendapat di atas, adalah pendapat Sergiovanni dan Startt (2013) dalam Hadiyanto (2014: 153) yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan prasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Sulistiyani dan Rosidah (2013: 77) menyatakan iklim organisasi, yakni lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan iklim yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasi terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan manajerial.

Effendi (2012) dalam Arif Jauhari (2010: 4) mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan persepsi para guru dan personil sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial pening lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya. Selanjutnya dijelaskan bahwa persepsi tersebut mempunyai

dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar.

Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan iklim yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasi terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan manajerial.

Iklim sekolah merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar.

#### **5.2.5. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 53,945 lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,54$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja guru SMA

Negeri 2 Majene sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Polemik abadi mengenai hubungan antara kompetensi dan ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang spesifik bagi negara-negara berkembang. Karena pada tahap permulaan pembangunan negara-negara tersebut, pertumbuhan industri dan kemampuan sektor swasta masih terbatas, maka masalah ketenagakerjaan dirangkul oleh sektor pendidikan. Dengan demikian kompetensi bertanggung jawab atas mutu ketenagakerjaan. Sejalan dengan pembangunan negara-negara itu maka sektor pemerintah atau sektor formal merupakan wadah penampungan lulusan sistem kompetensinya. Namun demikian, sejalan dengan lajunya pembangunan serta hasil-hasil pembangunan, maka sektor pemerintah semakin lama mengalami kejenuhan, sedangkan sektor swasta semakin meningkat. Di pihak lain apa yang diminta oleh pembangunan sektor swasta tidak dapat dipenuhi oleh sistem kompetensi yang ada. Hal ini dikarenakan visi dan misi sistem kompetensi masih tetap diarahkan pada kebutuhan pemerintah dan sektor formal. Sejalan dengan itu masyarakat telah dikondisikan bahwa lulusan kompetensi tinggi harus dan pasti dapat ditampung di dalam lapangan pekerjaan. Di pihak lain sistem kompetensi tidak memenuhi tuntutan yang diminta oleh perkembangan sektor swasta (masyarakat) yang terus menerus berubah. Konflik antara kompetensi dan ketenagakerjaan menjadi masalah yang selalu menyudutkan kompetensi.

### 5.2.6. Variabel yang Paling Dominan

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah, maka kompetensi ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

Menurut Robbins (2011), mengemukakan bahwa kompetensi seseorang akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas seorang guru, yang didapatkannya melalui kompetensi dan media lainnya. Dengan demikian seorang guru dengan Kompetensi yang lebih tinggi akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi dengan pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka SMA Negeri 2 Majene dalam memberikan pekerjaan kepada seorang guru betul-betul berusaha untuk menempatkan guru sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya dengan menganut azas profesionalisme, sehingga dengan adanya penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya akan sangat diharapkan guru dapat memberikan produktivitas yang optimal.

Motivasi adalah keinginan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Organisasi dalam memotivasi tenaga kerja dapat dilakukan melalui penataan suasana organisasi yang hangat atau sejuk serta membuat sistem-sistem imbalan dan hukum, menegakkan standar, peraturan kebijakan yang ketat, dan memelihara komunikasi. Dengan demikian metode permotivasi karyawan yang dilakukan perusahaan ini merupakan salah satu bentuk untuk menciptakan kondisi tingkat kinerja yang lebih baik.



Guru mempunyai kebutuhan dan cita-cita, untuk itulah mereka bangkit bekerja dan berorganisasi. SMA Negeri 2 Majene merupakan organisasi wadah yang menghimpun para guru dan guru yang mempunyai kebutuhan dan cita-cita. Oleh karena itu organisasi memerlukan keteraturan/manajemen, sehingga motivasi dapat menjadi kenyataan sebagai penggerak aktivitas yang bermuara tercapainya suatu kinerja yang baik. Perlu diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan. motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, dan sengaja berdimensi luas. motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Ronald O'Relly (2015:45) bahwa cara terbaik untuk memahami motivasi karyawan ialah dengan memahami motivasi sebagai sesuatu yang bergantung pada tiga relasi. Jika ketiga relasi tersebut kuat, para karyawan cenderung termotivasi yaitu a) apakah para karyawan percaya bahwa jika mereka akan memberikan upaya kerja yang maksimum, b) apakah para karyawan percaya bahwa jika mereka mendapatkan penilaian kinerja yang baik, hal itu juga mereka akan mendapatkan imbalan dari perusahaan, dan c) apakah imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan yang diinginkan.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.
6. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Majene.

#### **6.2. Saran-saran**

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk SMA Negeri 2 Majene

Hendaknya pihak pimpinan SMA Negeri 2 Majene memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru/guru, karena faktor-faktor kinerja guru akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja guru yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

1. Untuk Perguruan Tinggi

Sebagai referensi bagi mahasiswa dan kelengkapan kepastakaan dalam menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Kajian kompetensi, motivasi dan sarana prasarana adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.
- b. Kajian mengenai kinerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arnold C. Haz, Nicolas S. Majluf. 2011. *The Strategy Concept and Process a Pragmatic Approach*, Prentice Hall International Editions.
- Ary, Donald, L.Ch. Yacobs and Razavich, 1979, *Introduction and Research in Education*, Sydney, Holt Rinefart and Winson
- Azwar, Syaifuddin. 2012. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Barry Cushway, 2011. *Human Resource Management*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Bernardin, H. John dan joyce E.A. Russel. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- Buford, A. James and Arthur B. Bedeian, 2013, *Management in Extension*, Alabama, Auburn University.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Danyer, 1979 *Designing, Training Program The Critical Evan Model*, California, Addison Wesley, Publishing Company.
- Dharma, Agus, 2011. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edwin B. Plippo, 2013. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomas, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Human Resources Management*, Prentice Hall, Inc.
- Goerge Strauss dan Leonard Sayles. 2011. *Manajemen Personalialia*. Gramedia, Jakarta.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Hadiyanto 2014 *Iklim sekolah*

- Kusnadi Arifin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota). Vol 7 No. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Muhammad Bakri. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla Di Makassar. Vol 7 No. 2. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar.
- Moenir 2010 Fungsi Sarana prasarana
- Ndraha Tolizihulu, 2012. Budaya Organisasi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pearce A. John Jr. Robinson B Richard, 2012. Managemen Strategik, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara.
- PP 19 thn 2005 Dalam Mulyasa (2013)
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2011. Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins P. Stephen, 2011. Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O'Reilly. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Siagiang 2011
- Supriadi 2014 kinerja guru
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Susanto A.B., 2012. Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2012. Budaya Perusahaan. Eksa Media Komputendo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010. Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.

- Umar, Husein, 2014. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta:
- Veithzal Rizal Zainal dkk, 2015 Manajemen sumber daya manusia
- Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta, Gunung Agung.
- William B. Werther, Jr. 2011. Human Resources and Personnal Management, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, Inc..
- Kabupaten Majene Dalam Angka, 2013. BPS. Benteng.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang No. 43 Tahun 2014 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Zainal Abidin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Vol 11 No. 4. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Zainal Abidin. 2018. Pengaruh Sikap Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 Total_item_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

[DataSet1]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_item_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.417**	.785**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.417**	1	.465**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.785**	.465**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Total_item_X1	Pearson Correlation	.880**	.736**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 Total_item_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

[DataSet1]

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_item_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.581**	.661**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.581**	1	.701**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.661**	.701**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Total_item_X2	Pearson Correlation	.848**	.875**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```



## Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	3

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 Total_item_X3  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

[DataSet1]

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total_item_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.543**	.693**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.543**	1	.696**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.693**	.696**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Total_item_X3	Pearson Correlation	.856**	.851**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

### Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	3

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 Total_item_X4
    
```

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

[DataSet1]

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total_item_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.511**	.679**	.659**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X4.2	Pearson Correlation	.511**	1	.773**	.774**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X4.3	Pearson Correlation	.679**	.773**	1	.960**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X4.4	Pearson Correlation	.659**	.774**	.960**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Total_item_X4	Pearson Correlation	.804**	.846**	.959**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

[DataSet1]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Total_item_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

## Correlations

[DataSet1]

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.661**	.911**	.923**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.661**	1	.670**	.735**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.911**	.670**	1	.960**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.923**	.735**	.960**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.875**	.647**	.885**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60
Total_item_Y	Pearson Correlation	.946**	.795**	.962**	.982**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60

### Correlations

		Total_item_Y
Y.1	Pearson Correlation	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y.2	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y.3	Pearson Correlation	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y.4	Pearson Correlation	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y.5	Pearson Correlation	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Total_item_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	5

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 X3.1 X3.2 X3.3 X4.1 X4.2  
X4.3 X4.4 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

[DataSet1]

#### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

#### Statistics

		X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Y.1
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

#### Statistics

		Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	23.3	23.3	23.3
	4.00	26	43.3	43.3	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	50.0	50.0	50.0
	4.00	22	36.7	36.7	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	31.7	31.7	31.7
	4.00	24	40.0	40.0	71.7
	5.00	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	28	46.7	46.7	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	15	25.0	25.0	26.7
	4.00	26	43.3	43.3	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	33.3	33.3	33.3
	4.00	25	41.7	41.7	75.0
	5.00	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	36.7	36.7	36.7
	4.00	18	30.0	30.0	66.7
	5.00	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	35.0	35.0	35.0
	4.00	21	35.0	35.0	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	17	28.3	28.3	30.0
	4.00	21	35.0	35.0	65.0
	5.00	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	11	18.3	18.3	21.7
	4.00	19	31.7	31.7	53.3
	5.00	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	6	10.0	10.0	11.7
	4.00	15	25.0	25.0	36.7
	5.00	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**X4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	3	5.0	5.0	11.7
	4.00	19	31.7	31.7	43.3
	5.00	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X4.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	3	5.0	5.0	13.3
	4.00	16	26.7	26.7	40.0
	5.00	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	31.7	31.7	31.7
	4.00	17	28.3	28.3	60.0
	5.00	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	13	21.7	21.7	25.0
	4.00	27	45.0	45.0	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	16	26.7	26.7	33.3
	4.00	17	28.3	28.3	61.7
	5.00	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

#### Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	10.0	10.0	10.0
3.00	15	25.0	25.0	35.0
4.00	16	26.7	26.7	61.7
5.00	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

#### Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.7	1.7	1.7
3.00	21	35.0	35.0	36.7
4.00	18	30.0	30.0	66.7
5.00	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

DATASET ACTIVATE DataSet0.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.

## Regression

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Sekolah, Sarana Prasarana, Motivsi, Kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.782	1.95973

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Sarana Prasarana, Motivsi, Kompetensi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.704	4	207.176	53.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.229	55	3.841		
	Total	1039.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Sarana Prasarana, Motivsi, Kompetensi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.915	1.733		-2.835	.006
	Kompetensi	.608	.258	.274	2.361	.022
	Motivsi	.590	.227	.282	2.596	.012
	Sarana Prasarana	.445	.205	.231	2.167	.035
	Iklim Sekolah	.309	.113	.224	2.727	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

### Regression

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Sekolah, Sarana Prasarana, Motivsi, Kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.782	1.95973	1.847

a. Predictors: (Constant), Iklm Sekolah, Sarana Prasarana, Motivsi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.704	4	207.176	53.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.229	55	3.841		
	Total	1039.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklm Sekolah, Sarana Prasarana, Motivsi, Kompetensi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.915	1.733		-2.835	.006
	Kompetensi	.608	.258	.274	2.361	.022
	Motivsi	.590	.227	.282	2.596	.012
	Sarana Prasarana	.445	.205	.231	2.167	.035
	Iklm Sekolah	.309	.113	.224	2.727	.009

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.275	3.640
	Motivsi	.312	3.201
	Sarana Prasarana	.324	3.085
	Iklm Sekolah	.549	1.822

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Iklm Sekolah	Sarana Prasarana	Motivsi	Kompetensi
1	Correlations	Iklm Sekolah	1.000	-.092	-.163	-.271
		Sarana Prasarana	-.092	1.000	-.360	-.415
		Motivsi	-.163	-.360	1.000	-.406
		Kompetensi	-.271	-.415	-.406	1.000
	Covariances	Iklm Sekolah	.013	-.002	-.004	-.008
		Sarana Prasarana	-.002	.042	-.017	-.022
		Motivsi	-.004	-.017	.052	-.024
		Kompetensi	-.008	-.022	-.024	.066

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Motivsi
1	1	4.957	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	16.453	.81	.02	.03
	3	.013	19.501	.16	.00	.02
	4	.007	27.002	.02	.03	.61
	5	.005	30.886	.01	.95	.33

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Sarana Prasarana	Iklm Sekolah
1	1	.00	.00
	2	.11	.01
	3	.07	.94
	4	.71	.02
	5	.12	.03

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

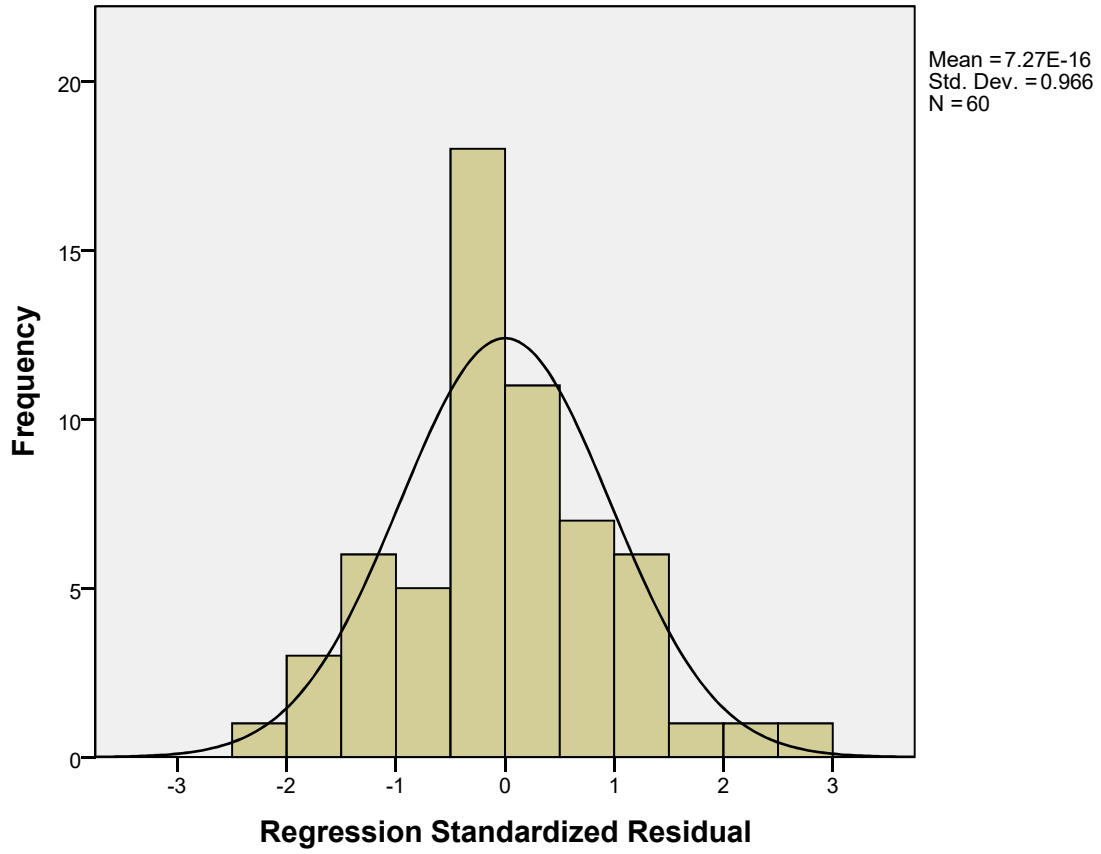
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.9953	25.9193	19.9667	3.74778	60
Std. Predicted Value	-1.860	1.588	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.263	.940	.546	.150	60
Adjusted Predicted Value	12.9948	25.9916	19.9489	3.76631	60
Residual	-3.94313	5.32923	.00000	1.89213	60
Std. Residual	-2.012	2.719	.000	.966	60
Stud. Residual	-2.108	3.058	.004	1.020	60
Deleted Residual	-4.32651	6.73743	.01772	2.11478	60
Stud. Deleted Residual	-2.178	3.325	.008	1.046	60
Mahal. Distance	.079	12.583	3.933	2.729	60
Cook's Distance	.000	.494	.025	.066	60
Centered Leverage Value	.001	.213	.067	.046	60

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Charts

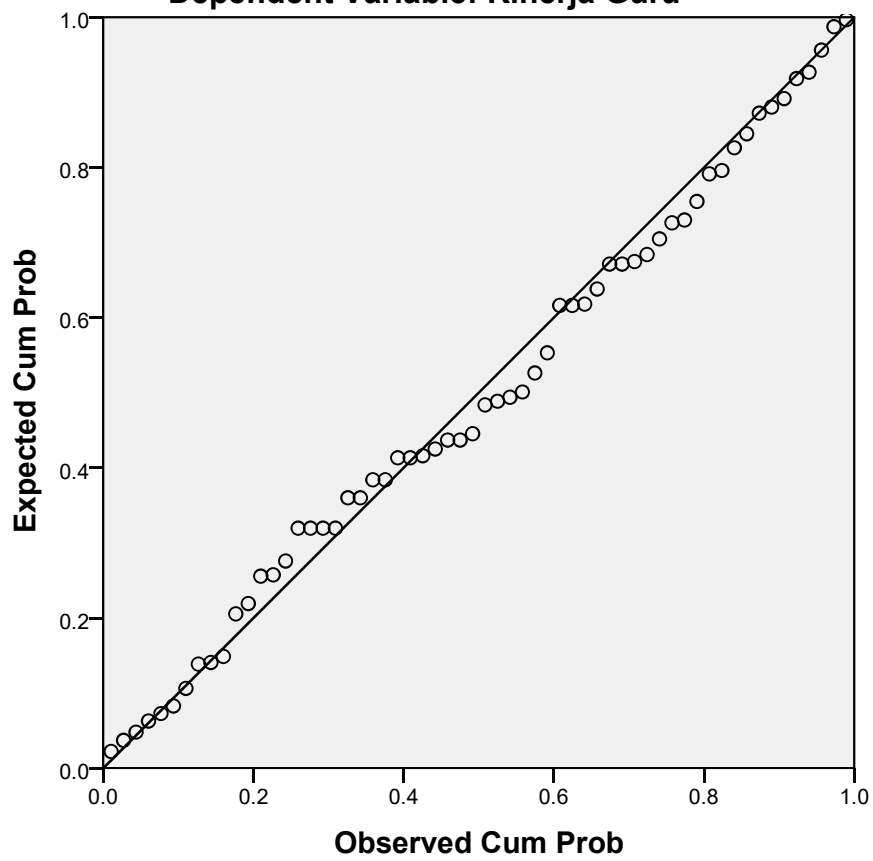
# Histogram

Dependent Variable: Kinerja Guru



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru





### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru

