

**PENGARUH KEMAMPUAN, TANGGUNG JAWAB DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN BISSAPPU DI
LINGKUP DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
BANTAENG**

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



School Of Business

Oleh:

**NURSYANTI
2018.MM.2.1880**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEMAMPUAN, TANGGUNG JAWAB DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN BISSAPPU DI
LINGKUP DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
BANTAENG**

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

NURSYANTI
2018.MM.2.1880

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN, TANGGUNG JAWAB DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN BISSAPPU DI
LINGKUP DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
BANTAENG**

Diajukan Oleh :

NURSYANTI

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 11 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

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

Anggota,

Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S. Ip., M.M.

Mengetahui :

**Direktur Program Pasca Sarjana
STIE Nobel Indonesia,**

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

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KEMAMPUAN, TANGGUNG JAWAB DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN BISSAPPU DI LINGKUP DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG”

Nama Mahasiswa : NURSYANTI
NIM : 2018MM.2.1880
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E.,M. M.
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S. Ip., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Dosen penguji 2 : Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 19 Maret 2021
SK Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu Di Lingkup Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya dan juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Bapak Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S. Ip., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. **Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.** dan **Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si.** Selaku Penguji yang senantiasa memberikan saran dan masukan dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 21 Maret 2021

Penulis,

Nursyanti

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 sumber kutipan serta 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, 21 Maret 2021

Penulis,



Nursyanti

ABSTRAK

NURSYANTI. 2021. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Kecamatan Bissappu Di Lingkup Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, Dibimbing oleh Maryadi, dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja Guru, pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja Guru, pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Kemudian menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dimana dilakukan dengan mengadakan deskripsi korelasional untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi yang terjadi. Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru Pada SMP di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Jumlah populasi sebanyak 111 orang. Karena jumlah populasinya tidak banyak sehingga diputuskan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel responden. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja (Y). Ada pengaruh positif dan signifikan antara Tanggung Jawab (X_2) terhadap Kinerja (Y) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) adalah Variabel Semangat Kerja (X_3).

Kata Kunci: Kemampuan, Tanggung Jawab, Semangat Kerja, dan Kinerja



ABSTRACT

NURSYANTI. 2021. The Effect of Ability, Responsibility and Work Spirit on the Performance of Junior High School Teachers in Bissappu District within the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. (Supervised by Maryadi and Deddy Rahwandi Rahim.

This study aims to analyze the effect of ability on teacher performance, the effect of responsibility on teacher performance, the effect of morale on the performance of teachers at SMP Bissappu District in the scope of the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. Than to analyze the variable that most dominantly effects the performance of Junior High School Teachers in Bissappu Subdistrict in the Education and Culture Office of Bantaeng Regency.

This research was conducted with a descriptive approach where it was carried out by holding correlational descriptions to provide a clearer picture of the situations that occurred. This research was conducted on teachers at junior high schools in Bissappu District, Bantaeng Regency. The total population is 111 people. Because the population was not large, it was decided to take the entire population as a sample of respondents. The analysis used is multiple linear regression analysis using spss.

The Research Results Show that there is no positive and significant effect between ability (X1) on performance (Y). there is a positive and significant effect between responsibility (X2) on performance (Y) c). there is a positive and significant effect between morale (X3) on performance (Y). The independent variable that most dominantly effects the Performance variable (Y) is the Morale Variable (X3).

Keywords: Ability, Responsibility, Work Spirit, and Performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA PEMBIMBING DAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
LAMPIRAN TESIS	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kemampuan	12
2.2.1. Pengertian kemampuan	12
2.2.2. Teori Kemampuan.....	13
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	13
2.2.4. Indikator Kemampuan.....	14
2.3. Tanggungjawab	15
2.3.1. Pengertian Tanggungjawab	15
2.3.2. Macam-Macam Tanggung Jawab	17
2.3.3. Manfaat Tanggung Jawab	18
2.3.4. Indikator Tanggungjawab	19
2.4. Semangat Kerja	20
2.4.1. Pengertian Semangat Kerja	20
2.4.2. Aspek-aspek Semangat Kerja	22
2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	23
2.4.4. Indikator Semangat Kerja	25
2.5. Kinerja.....	27
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	27
2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.5.3. Unsur-unsur Kinerja.....	30
2.5.4. Indikator Kinerja	32

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	33
3.2. Hipotesis.....	35
3.3. Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	37
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	37
4.3. Populasi dan Sampel	37
4.4.1. Populasi	37
4.4.2. Sampel.....	38
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	39
4.5. Jenis dan Sumber Data	39
4.5.1. Data Primer	40
4.5.2. Data Sekunder	40
4.6. Skala Pengukuran Data	40
4.7. Instrumen Penelitian.....	41
4.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
4.7.2. Uji Asumsi Dasar	42
4.7.3. Uji Asumsi Klasik	42
4.8. Teknik Analisis Data.....	43
4.9. Pengujian Hipotesis.....	44
4.9.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	44
4.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
4.9.3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	45
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	46
5.1.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	46
5.1.2. Deskripsi Responden.....	46
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
5.1.4. Uji Instrumen Penelitian	54
5.1.5. Uji Asumsi Dasar	57
5.1.6. Uji Asumsi Klasik	60
5.1.7. Analisis Regresi Berganda	62
5.1.8. Uji Hipotesis	63
5.2. Pembahasan.....	66
5.2.1. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Semangat Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja	66
5.2.2. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Semangat Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja.....	72
5.2.3. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	79
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan.....	82
6.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 4.1 : Uji Normalitas Populasi Data.....	59
Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas.....	60
Gambar 4.3 : Uji Normalitas Regresi.....	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Populasi penelitian	38
Tabel 4.2 Sampel penelitian	39
Tabel 5.1. Deskripsi Responden.....	47
Tabel 5.2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X ₁).....	54
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab (X ₂).....	55
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X ₃)	55
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan (X ₁)	56
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Tanggung Jawab (X ₂).....	56
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X ₃)	57
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	57
Tabel 5.11 Tabel Hasil Uji linearitas	57
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas (Nilai VIF < 10.00).....	60
Tabel 5.13 Uji Normalitas ((Nilai Sig > 0.05)	61
Tabel 5.14 Hasil Analisis Regresi Berganda	62
Tabel 5.15. Uji Hipotesis	63
Tabel 5.16 Hasil Uji Pengaruh Variabel Kemampuan (X ₁) terhadap Kinerja (Y)	66
Tabel 5.17 Hasil Uji Pengaruh Variabel Tanggung Jawab (X ₃) terhadap Kinerja (Y)	68
Tabel 5.18 Hasil Uji Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X ₃) terhadap Kinerja (Y)	71
Tabel 5.19 Hasil pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja (Uji Simultan) terhadap Kinerja	73
Tabel 5.20 Interpretasi Koefisien Korelasi	74
Tabel 5.21 Analisis Korelasi Ganda (R)	74
Tabel 5.22 Analisis Determinasi (R ²)	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesoner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 : Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran 5 : Uji Validasi
- Lampiran 6 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan nasional Bangsa Indonesia bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pencapaian tujuan nasional tersebut tentunya dapat dilakukan dengan upaya pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa dalam bingkai pembangunan yang berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dilaksanakan bersama oleh pemerintah beserta masyarakat menuju terwujudnya masyarakat makmur, cerdas dan berkeadilan.

Pembangunan pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk masyarakat dalam upaya memperbaiki keterbelakangan dan ketertinggalan dalam segala aspek kehidupan menuju suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan yang sebelumnya. Masyarakat adalah pelaku utama pembangunan dan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang.

Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintahan, karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Aparatur Sipil Negara

(ASN) sebagai abdi negara sekaligus abdi masyarakat yang tugasnya adalah melaksanakan pemerintahan dan pembangunan, sebagaimana yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada BAB II, Pasal 3 ayat 1 ditegaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

ASN mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban, modernitas, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kesemuanya itu dimaksudkan sebagai upaya pencapaian tujuan yang telah dicita-citakan oleh para pendiri bangsa.

Aparatur pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan pembangunan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas pokok dan fungsi serta wewenang dan tanggungjawab. Seorang pegawai yang berada pada sebuah wadah organisasi, tentunya sudah mengetahui dan memahami bahwa pada awalnya motivasi seseorang memasuki instansi atau organisasi tersebut adalah pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan pribadinya. Hal tersebut sangatlah wajar dan merupakan sesuatu yang

bersifat umum, akan tetapi dalam pengembangan karirnya, seseorang harus mau melakukan segala sesuatunya untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi atau organisasi sehingga dapat diterima sebagai bagian dari instansi atau organisasi tersebut. Dengan demikian, seseorang harus mampu membawa tujuan dan kepentingan pribadinya kepada tujuan dan kepentingan instansi atau organisasi.

Oleh karena itu kita dituntut untuk mampu berkiprah didalamnya sehingga tidak tergerus oleh semarak yang serba modern. Millennialisme yang telah terpatih di kehidupan setiap individu mengharuskan kita mau atau tidak dan suka atau tidak untuk memasukinya. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui keinginan dan kemauan individu untuk bersaing di era ini. Bekal pendidikan yang telah dimiliki oleh masyarakat akan berkembang dengan baik dan berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif dalam setiap sudut aktifitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sector pembangunan.

Upaya Peningkatan mutu pendidikan oleh Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dalam Program pendidikan jangka panjang nasional yang ditandai dengan antara lain tersedianya sumber pendidikan nasional serta standar pelayanan minimal dan meningkatnya proporsi pendidik dalam jalur pendidikan formal dan nonformal serta meningkatkan jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan maupun dengan kesejahteraannya. Organisasi pemerintah pada dasarnya telah melakukan berbagai upaya agar menghasilkan pelayanan yang lebih cepat, tepat, manusiawi,

murah, tidak diskriminatif, dan transparan. Pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat akan memberi nilai positif dalam menciptakan dukungan terhadap kinerja pemerintah. Pemberian kinerja yang diberikan oleh aparatur pemerintah merupakan suatu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang bertujuan mengarahkan, membimbing dan menunjang kegiatan masyarakat yang bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat (Ibrahim, 2011).

Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur, faktor penting yang harus diperhatikan adalah kemampuan, semangat kerja dan tanggung jawab, dimana manajemen organisasi mengambil inisiatif dan bertindak sesuai dengan keinginan setiap pimpinan. Kebijakan-kebijakan yang digariskan oleh pimpinan organisasi tersebut kemudian dituangkan dalam peraturan yang berlaku bagi setiap aparatur.

Salah satu faktor yang menunjang kinerja diantaranya yakni kemampuan (Yudiarso, 2015). Kinerja pegawai dapat berkembang dan bertahan apabila didukung oleh kemampuan kerja pada bidang pekerjaan yang dibutuhkan guna menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Pada dasarnya kemampuan dapat menjadi sebuah perencanaan dalam memberikan jaminan terhadap tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal serta selalu berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap apa yang dikerjakannya (Sari, 2015). Menurut Rahma (2017) ketika aparatur telah memiliki kemampuan kerja yang baik maka akan dapat berdampak kepada kualitas yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal, maka aparatur telah mampu memberikan kinerja yang maksimal terhadap instansi yang ditempatinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tanggung jawab (Mustafa, 2016). Kinerja yang baik dan berkualitas dapat terpenuhi apabila tanggung jawab sebagai pegawai dalam mengemban tugas cenderung dilakukan secara optimal yang berdampak terhadap tingginya rasa responsivitas dalam memberikan kualitas kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Wicaksono (2013) yang mengatakan bahwa tanggung jawab merupakan perbuatan yang sangat penting dilakukan dalam kegiatan sehari-hari, dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi, diduga dapat meningkatkan kualitas pelayanan aspirasi masyarakat. Oleh sebab itu tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat penting dalam upaya pencapaian kinerja aparatur.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan harus memperhatikan semangat kerja para bawahannya. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik, semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja (Murdani, 2012:12). Selama berada di suatu organisasi pasti ada saja beberapa pegawai yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Arfiyanti, 2016:6).

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara maupun daerah. Menurut Supardi (2013:11) bahwa tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru dapat diketahui dari kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan berbagai teknik dan standar yang telah ditetapkan.

Selain itu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja fisik dan nonfisik. Sekolah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, nyaman, dan tertib dapat menciptakan proses pembelajaran yang nyaman (*enjoyable learning*).

Pada Sekolah Menengah pertama di Kabupaten Bantaeng terkhusus di Kecamatan Bissappu, secara umum memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran, hal ini di tandai oleh tingkat kelulusan peserta didik setiap tahunnya dengan kualitas nilai yang semakin baik. Selain itu secara administratif dan kualitatif setiap sekolah dikecamatan tersebut memiliki tingkat kualitas yang baik. Sejalan dengan hal tersebut, dari output yang dihasilkan secara umum, tentunya akan terdapat berbagai kesenjangan yang menjadi kekurangan dari setiap sekolah. Kekurang ini bersumber dari individu sebaigian kecil aparatur atau guru.

Dari segi kemampuan, masih ada aparatur/guru yang memiliki tingkat kemampuan mengajar yang rendah, kemampuan mengoperasikan media pembelajaran berserta alatnya yang masih kurang dan harus mengandalkan bantuan dari rekan yang lain, dari segi tanggungjawab, masih terdapat beberapa guru yang memiliki tingkat tanggungjawab kerja yang rendah, hal ini ditandai dari tingkat kepedulian terhadap taggungjawab dalam menjaga kebersihan lingkungan yang mempengaruhi suasana belajar disekolah. Semangat kerja yang dimiliki oleh sebagian kecil aparatur guru disekolah masih relatif rendah dan ini ditandai dengan kreativitas yang dihasilkan dalam pembelajaran masih kurang.

Masih kurangnya kemampuan mengajar, tanggungjawab serta semngat kerja yang dimiliki oleh sebagian kecil aparatur sekolah akan berdampak trhadap

kualitas output yang dihasilkan dan hal ini harus dibenahi dengan sebaik-baiknya. Untuk membenahinya maka harus dicari sebab-sebab akar permasalahan sehingga solusi yang dihasilkan dapat menjadi jalan keluar yang terbaik. Hal ini harus menjadi perhatian dari pihak sekolah khususnya kepala sekolah untuk meminimalisir kekurangan yang akan timbul sehingga tidak mempengaruhi kualitas output secara kelembagaan. Berdasarkan berbagai fenomena yang terjadi, kami tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Parsial:
 - a. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.
 - b. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.
 - c. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.

2. Apakah kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Parsial:
 - a. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
 - b. Untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
 - c. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang terutang sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi yang maksimal dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum, serta peningkatan kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Bissappu pada Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber atau referensi serta bahan kebijakan dan pengambilan keputusan terhadap hal yang harus dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng dan juga dapat dijadikan sebagai bahan masukan lembaga pendidikan yang ada di kecamatan lainnya di Kabupaten Bantaeng.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2013) dengan judul Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa “pengalaman kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk”.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) dengan judul Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi bengkulu”.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yudiarso (2015) tentang “Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat Pada Rsm Ahmad Dahlan Kediri”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kinerja aparatur negara mempunyai hubungan positif. Variabel Tanggungjawab dan kinerja aparatur negara mempunyai hubungan positif. Variabel semangat kerja dan kinerja aparatur negara mempunyai hubungan positif. Variabel kemampuan, tanggungjawab

dan semangat kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja aparatur negara. Tetapi variabel kemampuan, tanggungjawab dan semangat kerja secara simultan mempengaruhi kinerja aparatur negara. Dari hasil akhir dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0.206 \text{ kemampuan} + 0.220 \text{ motivasi}$.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2017) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng, 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng, 3) Kemampuan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng.
5. Penelitian yang dilakukan Subadri (2018) tentang “Pengaruh Tanggungjawab Aparat Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kepada Pemerintah Pada Kecamatan Tugumulyo Musirawas”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif tanggung jawab (X1) dan Kualitas Pelayanan (X2) secara bersama-sama terhadap Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kepada Pemerintah (Y). Dengan demikian bahwa variabel tanggung jawab dan kualitas pelayanan secara bersama-sama dapat meningkatkan Tingkat Kepercayaan

Masyarakat Terhadap Pemerintah.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Basrim (2020) tentang “Pengaruh Kemampuan, Tanggungjawab dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Bantaeng ”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa beberapa masalah yang berkaitan dengan rendahnya motivasi pegawai, dimana sebagian besar kinerja pegawai masih rendah sehingga program kerja yang direncanakan tidak terlaksana dengan baik. Dari fenomena tersebut dapat diketahui bahwa motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan publik .

2.2. Kemampuan

2.2.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan setiap individu berbeda-beda karena berbagai faktor yang umumnya sesuai tingkat pengetahuan dan kebiasaan yang dimiliki. Milman Yusdi (2010: 10), mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor (Robbins, 2011:57) yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.2.2. Teori Kemampuan

Menurut Chaplin (<http://digilib.uinsby.ac.id/9227/5/bab%202.pdf>) diakses tanggal 14 Maret 2021. *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek.

Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Akhmat Sudrajat (<http://digilib.uinsby.ac.id/9227/5/bab%202.pdf>) diakses tanggal 14 Maret 2021. bahwa kemampuan adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut pendapat Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge (<https://eprints.uny.ac.id/8549/3/BAB%202-06504241020.pdf>), diakses tanggal 14 Maret 2021. kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

- a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan

yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).

- b. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2.2.4. Indikator Kemampuan

Kemampuan seorang guru yang dalam hal ini sering diistilahkan dengan kompetensi adalah suatu hal yang wajib dimiliki sehingga memudahkan dalam melaksanakan segala aktivitas yang menjadi kewajibannya sebagai aparatur. Berbagai kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sebagai indikator kemampuannya Menurut Sabdanas Yosi (*Sabdanas Yosi. 2014 . <https://www.e-jurnal.com/2014/02/indikator-kompetensi-guru.html> (diakses 24 Januari 2021)*) adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik, meliputi: 1) pemahaman guru terhadap peserta didik, 2) perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, 3) evaluasi hasil belajar, dan 4) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- c. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- d. Kompetensi professional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dari sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

2.3. Tanggung Jawab

2.3.1. Pengertian Tanggung Jawab

Djohan dan Milwan (2012: 27) berpendapat bahwa tanggung jawab merupakan norma yang menuntut kesediaan moral setiap penyelenggara negara untuk: (1) melaksanakan tugas, wewenang dan kewajibannya secara profesional dan tekad untuk terus menerus meningkatkan mutu profesionalitasnya; (2) kehati-hatian dan kecermatan dalam setiap sikap, prilaku, tindakan maupun ucapannya, baik di dalam lingkungan kerjanya maupun diluar lingkungan kerja; (3) memikul akibat resiko dan tanggung jawab yang terpaut pada kedudukan, kewenangan dan tugas yang dilaksanakannya; (4) kewajiban untuk mengakui kesalahannya, bersedia untuk mengakui kesalahannya, bersedia untuk memperbaiki kesalahannya secepat mungkin dan memikul akibat dari perilaku, tindakan keputusan dan ucapan yang salah.

Menurut Hasibuan (2012: 70), tanggungjawab tercipta karena penerimaan wewenang. Tanggungjawab harus sama dengan wewenang yang dimiliki. Dengan demikian tanggung jawab timbul karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan (*superior – subordinate relationship*).

Pendapat di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mencakup beberapa hal yaitu tanggungjawab dalam mengemban tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, dalam konteks berkualitas, memenuhi kebutuhan dan menjawab permasalahan, tanggungjawab dalam mempertanggungjawabkan tugasnya termasuk dampak negatif, yang timbul ataupun kegagalan dalam proses pelayanan, serta tanggung jawab dalam mengakui kesalahan secara ikhlas dan bersedia untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Keikhlasan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah berkaitan dengan tingkat ketaatan aparat terhadap ketentuan dan peraturan. Ketaatan kepada ketentuan dan peraturan dalam birokrasi, yang merupakan norma khusus dan berlaku dalam bidang kegiatan tertentu di mana masyarakat maupun pegawai harus patuh selama terkait dengan aktifitas organisasi publik, namun, keikhlasan, selain kepatuhan ketentuan dan peraturan, yang di dalamnya termasuk sopan santun yang menyangkut sikap lahiriah manusia, dapat mengungkap “sikap hati” apabila memiliki kualitas moral, dan merupakan tolok ukur yang dipakai masyarakat untuk mengukur kebaikan seseorang.

Dalam kaitannya dengan serang guru di sekolah, tanggungjawab yang dimiliki harus besar khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah itu sendiri. Semakin besar tanggungjawab yang dimiliki akan semakin baik pula output yang akan dihasilkan.

2.3.2. Macam-Macam Tanggung Jawab

Menurut Mas Ale (<https://www.ayoksinau.com/tanggung-jawab/>) diakses tanggal 14 Maret 2021. Manusia hidup bermasyarakat, berkelompok, dan bergantung pada alam dan percaya pada kekuatan tuhan tanggung jawab dapat dibedakan menurut keadaan manusia atau hubungan yang dibuatnya. Jenis tanggung jawab ini diantaranya:

- a. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menentukan kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi.
- b. Tanggung Jawab Terhadap Keluarga. Keluarga adalah tempat dimana manusia saling memberikan tanggung jawabnya. Tiap anggota keluarga wajib bertanggung jawab kepada keluarga.saling membantu, memberi, menasehati.
- c. Tanggung Jawab Terhadap Kehidupan Sosial. Pada dasarnya manusia ialah mahluk sosial yang hidup ditengah masyarakat dan tidak akan mungkin untuk hidup sendiri. Oleh karena itu, manusia dalam berpikir, berbicara dan juga bertindak terikat oleh masyarakat, lingkungan dan negara.
- d. Tanggung Jawab Terhadap Masyarakat. Pada hakekatnya manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lain, sesuai dengan kedudukannya sebagai mahluk sosial. Karena membutuhkan manusia lain maka ia harus berkomunikasi dengan manusia lain. Sehingga dengan demikian manusia disini merupakan anggota masyarakat yang tentunya mempunyai tanggung jawab seperti anggota masyarakat yang lain agar dapat melangsungkan hidupnya dalam masyarakat tersebut.

- e. Tanggung Jawab Kepada Bangsa / Negara. Suatu kenyataan lagi, bahwa tiap manusia, tiap individu adalah warga negara suatu negara. Dalam berpikir, berbuat, bertindak, bertingkah laku manusia tidak dapat berbuat semauanya sendiri. Bila perbuatan itu salah, maka ia harus bertanggung jawab kepada negara.
- f. Tanggung Jawab Terhadap Tuhan. Penciptaan manusia dilandasi oleh sebuah tujuan luhur. Maka, tentu saja keberadaannya disertai dengan berbagai tanggungjawab. Konsekuensi langsung kepada tuhan. kepasrahan manusia kepada Allah Swt, dibuktikan dengan menerima seluruh tanggungjawab (akuntabilitas) yang datang dari-Nya serta melangkah sesuai dengan aturan-Nya. Sehingga tindakan manusia tidak bisa lepas dari hukum-hukum Tuhan yang dituangkan dalam berbagai kitab suci melalui berbagai macam agama.

2.3.3. Manfaat Tanggung Jawab

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Tanggung jawab guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang professional hendaknya mampu memikul dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya.

Tanggung jawab merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap orang karena dengan sifat ini banyak sekali manfaat yang dapat diperoleh. Sebagai manusia kita harus bias menjadi seseorang yang bertanggung jawab atas semua

yang dilakukan. Manfaat tanggung jawab yang dapat di peroleh, diantaranya ialah:

- a. Dihargai Oleh Orang Lain.
- b. Jarang Melakukan Kesalahan.
- c. Dapat Dipercaya
- d. Meningkatkan Peluang Pesuksesan
- e. Hasil Kerja Yang Dikerjakan Lebih Memuaskan.

2.3.4. Indikator Tanggungjawab

Tanggung jawab seorang guru diantaranya adalah menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dengan baik dan semangat. Tanggung jawab guru dan unsur pendidikan lainnya bukan hanya sekedar dalam hal mengajar atau memajukan dunia pendidikan di sekolah di tempatnya bertugas, tetapi juga bertanggung jawab untuk mengajak masyarakat di sekitarnya untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan pendidikan di wilayahnya. Maju mundurnya pendidikan di daerah tergantung pada kinerja guru, pengawas sekolah dan komite sekolah, karenanya diharapkan semuanya biasa menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya yang disertai keikhlasan hati dalam mengemban amanah yang diberikan.

Indikator Tanggungjawab professional menurut Hamid Darmadi (<http://hamiddarmadi.blogspot.com/2015/10/tugas-peran-dan-tanggungjawab-guru.html>. Diakses tanggal 24 Januari 2021) dijlaskan antara lain:

- a. Tanggungjawab intelektual, diwujudkan dalam bentuk penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan materi

- kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- b. Tanggungjawab profesi, diwujudkan melalui pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
 - c. Tanggungjawab sosial, Diwujudkan melalui kemampuan guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama kolega pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
 - d. Tanggung jawab spiritual dan moral, Diwujudkan melalui penampilan guru sebagai insan beragama yang perilakunya senantiasa berpedoman pada ajaran agama dan kepercayaan yang dianutnya serta tidak menyimpang dari norma agama dan moral.
 - e. Tanggung jawab pribadi, Diwujudkan melalui kemampuan guru memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya dan menghargai serta mengembangkan dirinya dalam bentuk moral spritual.

2.4. Semangat Kerja

2.4.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan

perusahaan dapat tercapai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2012:94), bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”. Sedangkan Siagian (2010:57), menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Sastrohadiwiryo (2012:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji,

tetapi hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan dan kariernya.

2.4.2. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Majorsy (<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>) diakses tanggal 14 Maret 2021, semangat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. Kegairahan atau antusiasme . Antusiasme secara tidak langsung berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Kegairahan juga dapat diperkirakan bahwa motivasi ada pada tugas itu sendiri, karena kegembiraan berarti ada minat yang akan mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Kualitas untuk bertahan. Kualitas untuk bertahan merupakan suatu keadaan yang menggambarkan situasi kelompok yang tidak kehilangan arah tujuan ketika menghadapi kesulitan, berarti ada ketekunan, penuh keyakinan dan saling memberi semangat antar karyawan. Orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi berbagai kesukaran yang muncul dalam pekerjaannya, berarti orang tersebut memiliki energi dan kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Kekuatan untuk melawan frustrasi menggambarkan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi

tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

- d. Semangat kelompok. Semangat kelompok menggambarkan hubungan antara karyawan. Dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berfikir sebagai kami daripada saya; mereka akan saling tolong-menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan; keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja Menurut Asnawi (<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>) diakses tanggal 14 Maret 2021, adalah sebagai berikut:

- a. Tidak merasa tertekan karena pekerjaan yang diberikan, bahkan mereka mencintai pekerjaannya.
- b. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya, khususnya yang setiap hari berhubungan langsung.
- c. Kepuasan ekonomi dan material.
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan dan tugasnya sehari-hari.
- e. Ketenangan mental karena ada jaminan hukum dan kesehatan selama bekerja.

- f. Rasa kemanfaatan bagi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah hubungan atasan bawahan atau masalah kepemimpinan.

kemudian menurut Zainudin (<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>) diakses tanggal 14 Maret 2021, beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
- b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

2.4.4. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, Kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya sistem pengupahan, kondisi lingkungan kerja, penempatan posisi yang tepat, penghargaan kerja dan sebagainya.

Nawawi (2011), indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Hasibuan (2012:105), mengemukakan bahwa indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari:

- a. Rendahnya produktivitas kerja Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi Pada umumnya, bila semangat kerja menurun maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi yang diterima tidak dikenakan potongan saat mereka masuk tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi hanya untuk sementara.
- c. *Labour turnover* / tingkat perputaran karyawan yang tinggi tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
- e. Kegelisahan Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan kemungkinan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

- f. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

2.5. Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Susiaty, 2013).

Dharma (2010, dalam Susiaty 2013) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan menurut Stoner (2009) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2013, dalam Susiaty 2013), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2010) dikatakan bahwa ditinjau dari segi

keperilakuan, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari penjelasan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai semua hal demi keberhasilan pendidikan di daerahnya.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Mar'at dalam Susiati (2013) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, manajemen yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin

kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2010) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Disamping itu kinerja individu berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

Menurut Mitchell dan Larson (2013, dalam Susiati 2013) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat - sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Swasto, 2009 dan Susiati 2013) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan

tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2012, dalam Susiati 2013) cara pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan. (baik atau tidak)
- c. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah obyek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2012, dalam Susiati 2013) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti.

2.5.3. Unsur-unsur Kinerja

Menurut B Sastrohardiwiryo (<https://risnawatiririn.wordpress.com/2011/02/27/konsep-kinerja-pegawai/>) diakses tanggal 14 Maret 2021, menjelaskan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala aturan dan ketentuan serta pertauran perundang-undangan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran. Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya.
- f. Kerjasama. Merupakan kemamuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- g. **Prakarsa.** Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya
- h. **Kepemimpinan.** Adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

2.5.4. Indikator Kinerja

Menurut supardi (2013:56) yang mengemukakan bahwa “kinerja guru dapat dilihat dari dimensi atau standard kinerja yang meliputi indikator jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemauan untuk bekerja sama”.

Lebih lanjut Menurut supardi (2013:56) bahwa Indikator tersebut dapat dijabarkan menjadi:

- a. *Quantity of work*, yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seorang guru;
- b. *Quality of work*, yang berkenaan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja;
- c. *Inisiatif*, berkenaan dengan keinginan untuk maju dan penuh tanggungjawab dengan pekerjaannya;
- d. *Adaptability*, berkenaan dengan kemampuan guru merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan;
- e. *Cooperation*, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan guru dalam bekerjasama.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

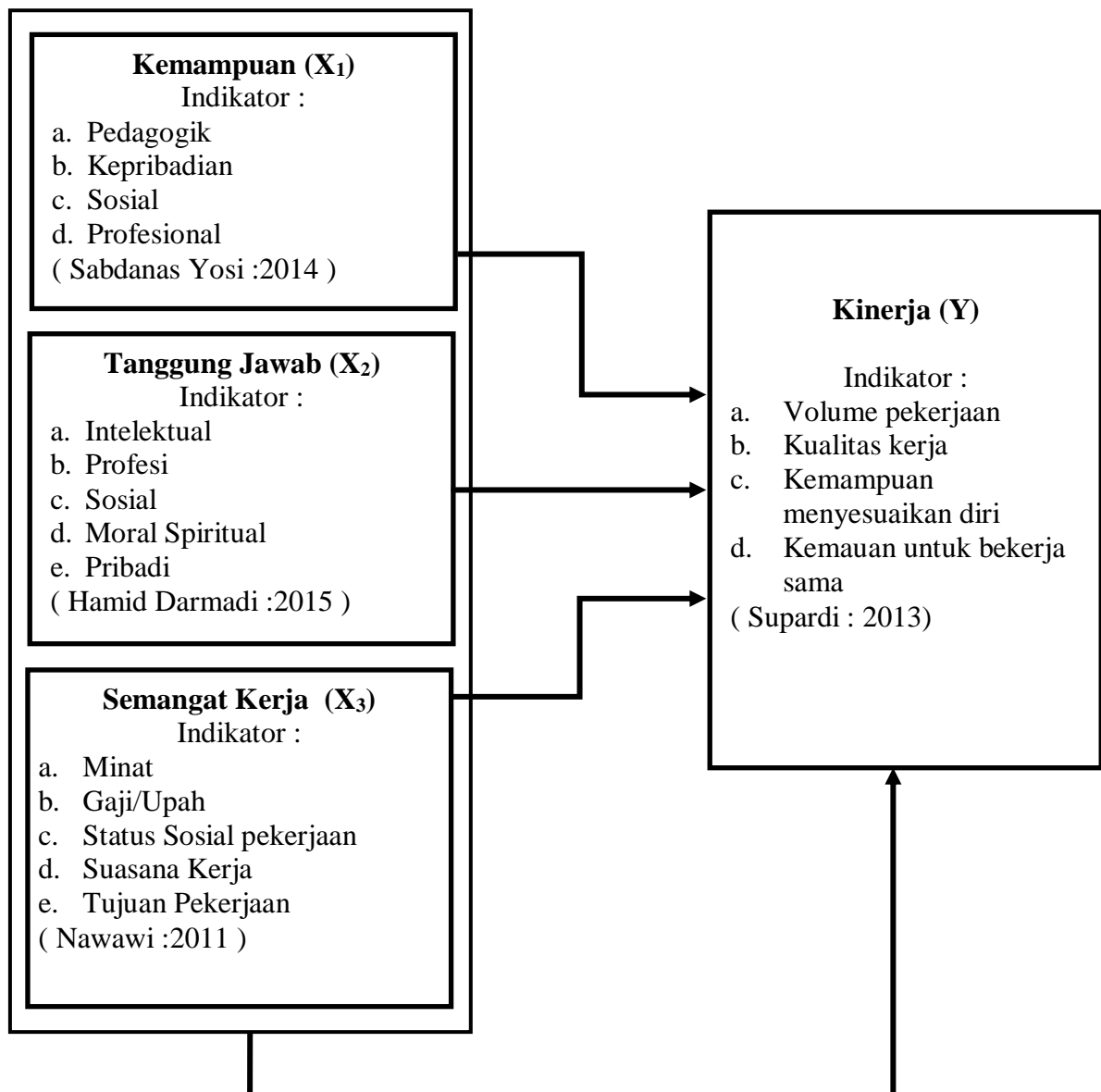
Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2012:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin dan motivasi. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Miftah Toha, 2010 :74).

Tanggung jawab merupakan norma yang menuntut kesediaan moral setiap penyelenggara negara untuk; 1) Melaksanakan tugas, wewenang dan kewajibannya secara profesional dan tekad untuk terus menerus meningkatkan mutu profesionalitasnya; 2) Kehati-hatian dan kecermatan dalam setiap sikap, prilaku, tindakan maupun ucapannya, baik di dalam lingkungan kerjanya maupun diluar lingkungan kerja; 3) Memikul akibat resiko dan tanggung jawab yang terpaut pada kedudukan, kewenangan dan tugas yang dilaksanakannya (Djohan

dan Milwan, 2012: 27). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Mengacu dari kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor kemampuan (X_1), tanggung jawab (X_2), dan semangat kerja (X_3) baik secara Parsial maupun secara Simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru (Y) Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel tanggung jawab yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

3.3. Definisi Operasional

- a. Kemampuan (X_1)

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Tanggung Jawab (X2)

Tanggung jawab merupakan norma yang menuntut kesediaan moral setiap penyelenggara negara untuk tugas, wewenang dan kewajibannya secara profesional.

c. Semangat Kerja (X3)

Semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan yang dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

d. Kinerja Guru(Y)

Kinerja Guru adalah derajat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dimana dilakukan dengan mengadakan deskripsi korelasional untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi yang terjadi. penelitian deskriptif lebih spesifik dengan memusatkan perhatian kepada aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara variabel. Data-data yang telah dikumpulkan kemudian disajikan dalam bentuk angka-angka atau kuantitatif untuk kemudian dilakukan pengujian secara verifikatif sesuai dengan rancangan analisis data.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru Pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng dengan pertimbangan kondisi wilayah dan karakter berbeda dari individu guru tersebut. Adapun waktu pelaksanaan penelitian adalah pada minggu ke empat bulan Januari 2021 dan minggu pertama bulan Februari 2021 sesuai jadwal penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi pada penelitian ini adalah Guru Pada SMP Kecamatan Bissappu lingkup Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Untuk lebih jelas mengenai populasi penelitian. dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Populasi Penelitian

No.	Sekolah	Jumlah
1	SMP Negeri 1 Bissappu	38
2	SMP Negeri 2 Bissappu	23
3	SMP Negeri 3 Bissappu	35
4	SMP Negeri 4 Bissappu	7
5	SMP PGRI Campagaloe	5
6	SMP Swasta Ponpes Darul Ulum	3
Total		111

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng Tahun 2021.

4.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel penelitian ini mengacu kepada rumus Slovin dengan tingkat kesalahannya 5% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N + (e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel

Karena Jumlah populasi yang realtif sedikit sehingga diputuskan untuk mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian ini yaitu sebanyak 111 orang Guru dimana penyebarannya tampak pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah	Persen (%)
1	SMP Negeri 1 Bissappu	38	100%
2	SMP Negeri 2 Bissappu	23	100%
3	SMP Negeri 3 Bissappu	35	100%
4	SMP Negeri 4 Bissappu	7	100%
5	SMP PGRI Campagalo	5	100%
6	SMP Swasta Ponpes Darul Ulum	3	100%
Total		111	

Sumber: Hasil pengolahan data primer.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yaitu memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng untuk kemudian dijawabnya.
2. Dokumentasi yaitu dokumen yang berupa gambar, persuratan, dan hal lain yang dapat dijadikan sebagai sumber data penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

4.5.1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh Kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja terhadap kinerja guru. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara membagi kuisioner (angket) atau daftar pertanyaan.

4.5.2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data data jumlah guru dan lain sebagainya.

4.6. Skala dan pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini skala yang digunakan adalah skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negatif yang dibuat skala 1 sampai dengan 5.

Pertanyaan positif menggunakan skala pengukuran dengan kategori sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, sangat tidak setuju diberi skor 1. Pertanyaan yang negatif menggunakan skala pengukuran yang sebaliknya dengan kategori sangat setuju diberi skor 1, setuju diberi skor 2, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 4, sangat tidak setuju diberi skor 5.

4.7. Instrumen Penelitian

4.7.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2013), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012). Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga

hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012) dan Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.7.2. Uji Asumsi Dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

4.7.3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.
- b. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.
- c. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

- d. Uji Normalitas Regresi pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel dependen (Y) ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah berhubungan positif atau negatif.

Rumus persamaan regresi linier ganda seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 277) adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

\hat{Y} = subyek/nilai variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X_1 , X_2 , dan X_3 = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4.9. Pengujian Hipotesis

4.9.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan (X₁), Tanggungjawab (X₂) dan Semangat kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan (X₁), Tanggungjawab (X₂) dan Semangat kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Untuk melihat pengaruh antara Kemampuan (X₁), Tanggungjawab (X₂) dan Semangat kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y), maka dibandingkan besarnya angka taraf signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi yaitu 0,05 dengan kriteria yaitu:

- a. Jika sig penelitian < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- b. Jika sig penelitian > 0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak

H_a berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan H₀ berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Independen dengan variabel dependen. Untuk melakukan analisis statistik tersebut maka digunakan program aplikasi SPSS.

4.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Demikian pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel tersebut.

4.9.3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial atau terpisah. Terdapat tiga hipotesis yang digunakan yaitu:

a. H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

b. H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Tanggungjawab (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Tanggungjawab (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

c. H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan kriteria tersebut maka dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian dilaksanakan di beberapa Sekolah Menengah Pertama yang berlokasi di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng dengan rincian sebagai berikut:

- a. SMP Negeri 1 Bissappu, beralamat di Beloparang No. 17 Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
- b. SMP Negeri 2 Bissappu, Beralamat di Jl. Hasanuddin No. 13 Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng
- c. SMP Negeri 3 Bissappu, Beralamat di Jl. T.A. Gani No. 25 Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng
- d. SMP Negeri 4 Bissappu, Beralamat di Campagaloe Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng
- e. SMP PGRI Campagaloe, Beralamat di Campagaloe Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng
- f. SMP Swasta Ponpes Darul Ulum, Beralamat di Jl. Raya Panaikang No. 29 Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng

5.1.2. Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Bissappu Kabupeten Bantaeng dengan deskripsi sebagai berikut:

Tabel 5.1
Deskripsi Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	33,3	33,3	33,3
	2	74	66,7	66,7	100,0
Total		111	100,0	100,0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	19,8	19,8	19,8
	2	33	29,7	29,7	49,5
	3	38	34,2	34,2	83,8
	4	18	16,2	16,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	87,4	87,4	87,4
	2	14	12,6	12,6	100,0
Total		111	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	25,2	25,2	25,2
	2	16	14,4	14,4	39,6
	3	31	27,9	27,9	67,6
	4	19	17,1	17,1	84,7
	5	17	15,3	15,3	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari Kemampuan (X_1), Tanggungjawab (X_2) Semangat kerja (X_3) dan Kinerja Guru (Y). deskripsi sebagai berikut:

Tabel 5.2
Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kemampuan (X_1)

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	49	44,1	44,1	46,8
	5	59	53,2	53,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	28,8	28,8	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	28,8	28,8	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	34	30,6	30,6	31,5
	5	76	68,5	68,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	31	27,9	27,9	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	26,1	26,1	26,1
	5	82	73,9	73,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	26,1	26,1	26,1
	5	82	73,9	73,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	13	11,7	11,7	11,7
	29	6	5,4	5,4	17,1
	30	8	7,2	7,2	24,3
	31	5	4,5	4,5	28,8
	32	5	4,5	4,5	33,3
	33	12	10,8	10,8	44,1
	34	20	18,0	18,0	62,2
	35	42	37,8	37,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

b. Variabel Tanggung Jawab (X₂)

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,8	1,8	1,8
	4	54	48,6	48,6	50,5
	5	55	49,5	49,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	37	33,3	33,3	34,2
	5	73	65,8	65,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,8	1,8	1,8
	4	73	65,8	65,8	67,6
	5	36	32,4	32,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	35,1	35,1	35,1
	5	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	58	52,3	52,3	53,2
	5	52	46,8	46,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	55	49,5	49,5	52,3
	5	53	47,7	47,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	59	53,2	53,2	53,2
	5	52	46,8	46,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	3	2,7	2,7	2,7
	28	23	20,7	20,7	23,4
	29	8	7,2	7,2	30,6
	30	9	8,1	8,1	38,7
	31	14	12,6	12,6	51,4
	32	7	6,3	6,3	57,7
	33	14	12,6	12,6	70,3
	34	10	9,0	9,0	79,3
	35	23	20,7	20,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

c. Variabel Semangat Kerja (X_3)

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	49	44,1	44,1	45,0
	5	61	55,0	55,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,9	,9	,9
	2	1	,9	,9	1,8
	3	18	16,2	16,2	18,0
	4	66	59,5	59,5	77,5
	5	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	8,1	8,1	8,1
	4	69	62,2	62,2	70,3
	5	33	29,7	29,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3,6	3,6	3,6
	4	51	45,9	45,9	49,5
	5	56	50,5	50,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	35,1	35,1	35,1
	5	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	35,1	35,1	35,1
	5	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	54	48,6	48,6	48,6
	5	57	51,4	51,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	64	57,7	57,7	58,6
	5	46	41,4	41,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	3	2,7	2,7	2,7
	30	1	,9	,9	3,6
	31	5	4,5	4,5	8,1
	32	25	22,5	22,5	30,6
	33	3	2,7	2,7	33,3
	34	6	5,4	5,4	38,7
	35	7	6,3	6,3	45,0
	36	5	4,5	4,5	49,5
	37	20	18,0	18,0	67,6
	38	19	17,1	17,1	84,7
	39	6	5,4	5,4	90,1
	40	11	9,9	9,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Guru (Y)

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	70	63,1	63,1	64,0
	5	40	36,0	36,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,8	1,8	1,8
	3	11	9,9	9,9	11,7
	4	78	70,3	70,3	82,0
	5	20	18,0	18,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	65	58,6	58,6	59,5
	5	45	40,5	40,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5,4	5,4	5,4
	4	72	64,9	64,9	70,3
	5	33	29,7	29,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4,5	4,5	4,5
	4	67	60,4	60,4	64,9
	5	39	35,1	35,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	70	63,1	63,1	63,1
	5	41	36,9	36,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	66	59,5	59,5	60,4
	5	44	39,6	39,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	57	51,4	51,4	54,1
	5	51	45,9	45,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

		Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	,9	,9	,9
	30	5	4,5	4,5	5,4
	31	5	4,5	4,5	9,9
	32	32	28,8	28,8	38,7
	33	9	8,1	8,1	46,8
	34	8	7,2	7,2	54,1
	35	6	5,4	5,4	59,5
	36	11	9,9	9,9	69,4
	37	11	9,9	9,9	79,3
	38	9	8,1	8,1	87,4
	39	8	7,2	7,2	94,6
	40	6	5,4	5,4	100,0
	Total		111	100,0	100,0

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.1.4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

a.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X_1).

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X_1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	30.92	7.366	.710	.526	.828
x32	31.44	7.558	.399	.468	.873
x33	31.24	7.440	.589	.560	.841
x34	30.99	7.373	.626	.456	.837
x35	30.81	7.518	.716	.927	.828
x36	30.81	7.537	.709	.931	.829
x37	30.95	7.543	.666	.588	.833
x38	31.05	7.870	.523	.396	.848

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

a.2. Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab (X_2).

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab (X_2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	26.98	5.309	.654	.449	.849
x22	26.81	5.664	.549	.496	.862
x23	27.15	5.676	.539	.316	.864
x24	26.81	5.482	.669	.560	.847
x25	27.00	5.200	.738	.865	.837
x26	27.01	5.136	.709	.861	.841
x27	26.99	5.445	.649	.467	.850

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

a.3. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_3).

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	30.92	7.366	.710	.526	.828
x32	31.44	7.558	.399	.468	.873
x33	31.24	7.440	.589	.560	.841
x34	30.99	7.373	.626	.456	.837
x35	30.81	7.518	.716	.927	.828
x36	30.81	7.537	.709	.931	.829
x37	30.95	7.543	.666	.588	.833
x38	31.05	7.870	.523	.396	.848

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

a.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	30.18	7.276	.500	.290	.845
y2	30.49	7.616	.275	.243	.875
y3	30.14	6.682	.732	.636	.818
y4	30.29	6.789	.631	.579	.830
y5	30.23	6.449	.754	.667	.814
y6	30.16	7.155	.570	.550	.837
y7	30.14	6.906	.639	.553	.829
y8	30.10	6.599	.697	.670	.821

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

b. Uji Reliabilitas

b.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X₁).

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.881	7

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

b.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tanggung Jawab (X₂).

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tanggung Jawab (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.869	7

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

b.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X_3).

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.869	8

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

b.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.856	8

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.1.5. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Linearitas

Tabel 5.11
Tabel Hasil Uji linearitas

	Case Processing Summary					
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kemampuan	111	100.0%	0	0.0%	111	100.0%
Kinerja * Tanggung_Jawab	111	100.0%	0	0.0%	111	100.0%
Kinerja * Semangat_Kerja	111	100.0%	0	0.0%	111	100.0%

**Kinerja * Kemampuan
Report**

Kinerja

Kemampuan	Mean	N	Std. Deviation
28	31.69	13	.630
29	32.00	6	.632
30	31.88	8	1.808
31	32.80	5	.837
32	31.60	5	.894
33	34.92	12	2.503
34	34.60	20	2.349
35	36.69	42	2.754
Total	34.53	111	2.978

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kemampuan	.633	.401	.683	.467

**Kinerja * Tanggung_Jawab
Report**

Kinerja

Tanggung_Jawab	Mean	N	Std. Deviation
27	32.00	3	.000
28	31.78	23	1.085
29	32.75	8	1.753
30	33.00	9	3.041
31	33.71	14	2.555
32	35.14	7	1.864
33	34.86	14	2.349
34	36.20	10	1.932
35	38.22	23	1.506
Total	34.53	111	2.978

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Tanggung_Jawab	.756	.571	.780	.608

Kinerja * Semangat_Kerja Report

Kinerja

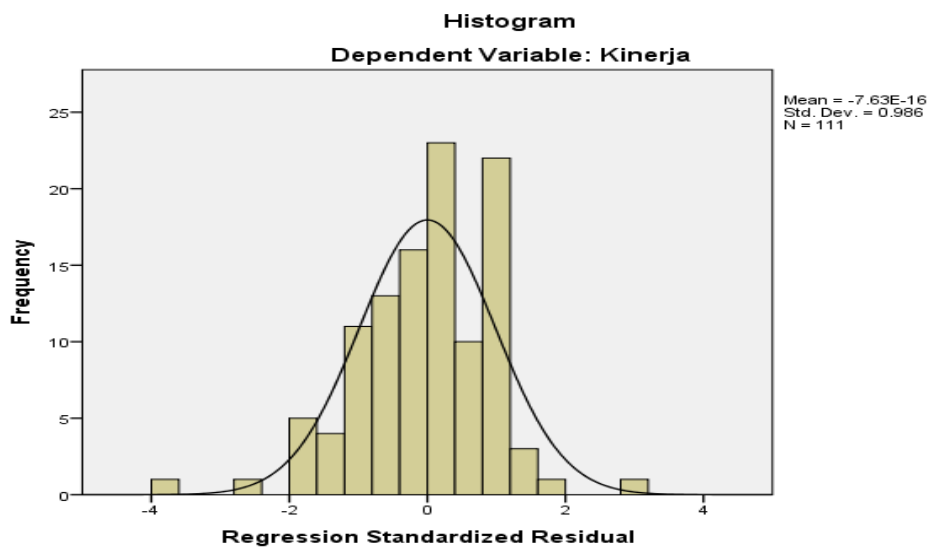
Semangat_Kerj a	Mean	N	Std. Deviation
29	33.00	3	2.646
30	33.00	1	.
31	32.40	5	1.140
32	31.60	25	1.041
33	32.00	3	1.000
34	32.00	6	1.265
35	32.71	7	1.380
36	34.60	5	2.408
37	35.55	20	1.731
38	36.95	19	1.870
39	37.33	6	1.033
40	38.36	11	3.042
Total	34.53	111	2.978

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Semangat_Kerja	.772	.596	.827	.685

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

b. Uji Normalitas

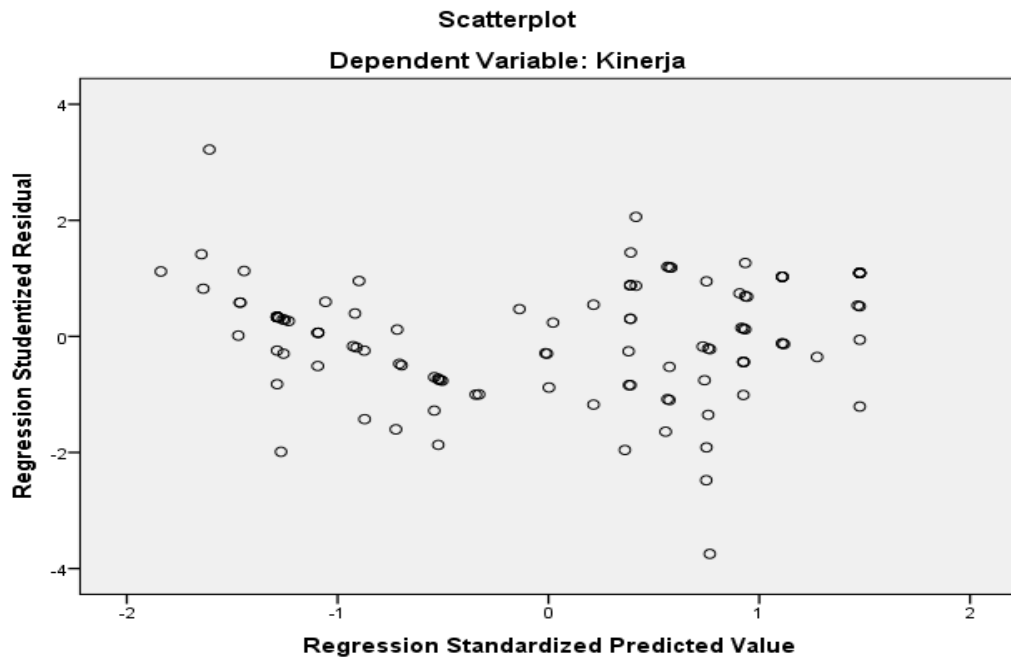


Gambar 5.1 : Uji Normalitas Populasi Data

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji heteroskedastisitas



Gambar 5.2 : Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

b. Uji multikolinearitas

Tabel 5.12
Uji Multikolinearitas (Nilai VIF < 10.00)

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,701	2,273		2,068	,041					
x1	,022	,109	,019	,204	,839	,633	,020	,011	,376	2,663
x2	,424	,118	,383	3,597	,000	,756	,328	,203	,282	3,546
x3	,444	,087	,463	5,089	,000	,772	,441	,287	,385	2,594

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

c. Uji Normalitas Regresi.

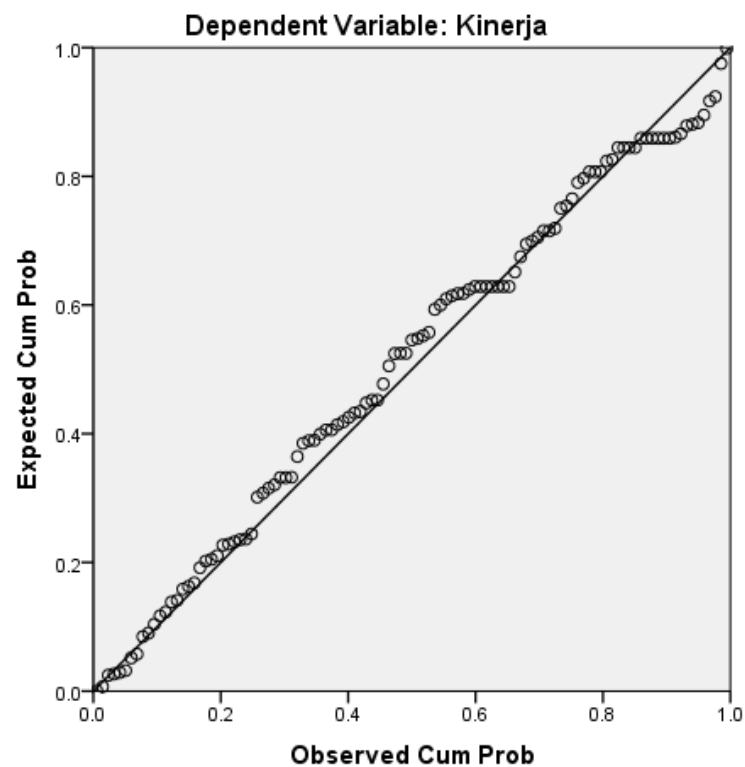
Tabel 5.13
Uji Normalitas ((Nilai Sig > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74035201
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 : Uji Normalitas Regegresi

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.1.7. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.53	2.978	111
Kemampuan	32.78	2.524	111
Tanggung_Jawa	31.46	2.686	111
b			
Semangat_Kerja	35.46	3.104	111

Correlations

		Kinerja	Kemampuan	Tanggung_Jawab	Semangat_Kerja
Pearson	Kinerja	1.000	.633	.756	.772
	Kemampuan	.633	1.000	.780	.682
	Tanggung_Jawab	.756	.780	1.000	.774
	Semangat_Kerja	.772	.682	.774	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Kemampuan	.000	.	.000	.000
	Tanggung_Jawab	.000	.000	.	.000
	Semangat_Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	111	111	111	111
	Kemampuan	111	111	111	111
	Tanggung_Jawab	111	111	111	111
	Semangat_Kerja	111	111	111	111

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.811 ^a	.659	.649	1.765	.659	68.778	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	107 ^a	.000

- a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.469	3	214.156	68.778	.000 ^b
	Residual	333.171	107	3.114		
	Total	975.640	110			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.701	2.273		2.068	.041
Kemampuan	.022	.109	.019	.204	.839
Tanggung_Jawab	.424	.118	.383	3.597	.000
Semangat_Kerja	.444	.087	.463	5.089	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.1.8. Uji Hipotesis

Tabel 5.15
Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.811 ^a	.659	.649	1.765	.659	68.778	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	107 ^a	.000

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.469	3	214.156	68.778	.000 ^b
	Residual	333.171	107	3.114		
	Total	975.640	110			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.701	2.273		2.068	.041
	Kemampuan	.022	.109	.019	.204	.839
	Tanggung_Jawab	.424	.118	.383	3.597	.000
	Semangat_Kerja	.444	.087	.463	5.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.09	38.10	34.53	2.417	111
Std. Predicted Value	-1.839	1.477	.000	1.000	111
Standard Error of Predicted Value	.194	.610	.324	.084	111
Adjusted Predicted Value	29.96	38.17	34.53	2.427	111
Residual	-6.381	5.355	.000	1.740	111
Std. Residual	-3.616	3.035	.000	.986	111
Stud. Residual	-3.748	3.219	.002	1.009	111
Deleted Residual	-6.855	6.026	.006	1.822	111
Stud. Deleted Residual	-4.003	3.372	-.001	1.026	111
Mahal. Distance	.337	12.140	2.973	2.193	111
Cook's Distance	.000	.324	.012	.040	111
Centered Leverage Value	.003	.110	.027	.020	111

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Semangat Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

a. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Kemampuan (X_1) merupakan salah satu variabel pada penelitian ini. Kemampuan seorang guru yang dalam hal ini sering diistilahkan dengan kompetensi adalah suatu hal yang wajib dimiliki sehingga memudahkan dalam melaksanakan segala aktivitas yang menjadi kewajibannya sebagai aparatur. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja dapat dilihat berdasarkan Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu Kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil Uji t pada analisis regresi output dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16
Hasil Uji Pengaruh Variabel Kemampuan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.701	2.273		2.068	.041
Kemampuan	.022	.109	.019	.204	.839

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 5.16 Hasil Uji Pengaruh Variabel Kemampuan (X₁) terhadap Kinerja (Y) tersebut, Nilai t hitung < t tabel (0,204 < 1,982), berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kemampuan (X₁) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Kemampuan atau Kompetensi yang dimiliki tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dilakukan.

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu guru berbeda-beda sesuai tingkat pemahamannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi pedagogik yang meliputi: 1) pemahaman guru terhadap peserta didik, 2) perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, 3) evaluasi hasil belajar, dan 4) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dan Kompetensi professional yang merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dari sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kesemua kompetensi yang harusnya dimiliki oleh setiap individu guru umumnya tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimiliki.

Kendatipun kemampuan guru tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya secara umum, akan tetapi masih ada beberapa guru yang menjadikan kemampuan itu memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang memberikan nilai koefisien positif sekalipun dibawah nilai standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan terhadap kinerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Yudiarso (2015) tentang “Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat Pada Rsm Ahmad Dahlan Kediri”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Variabel kemampuan, tanggungjawab dan semangat kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja aparatur negara. Tetapi variabel kemampuan, tanggungjawab dan semangat kerja secara simultan mempengaruhi kinerja aparatur negara.

Demikian pula dengan teori yang dikemukakan oleh Milman Yusdi (2010: 10), mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan

seseorang berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan setiap individu berbeda-beda karena berbagai faktor yang umumnya sesuai tingkat pengetahuan dan kebiasaan yang dimiliki.

b. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja

Tanggung Jawab (X_2) merupakan salah satu variabel pada penelitian ini. Tanggung jawab yang dimiliki harus besar khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah itu sendiri. Semakin besar tanggungjawab yang dimiliki akan semakin baik pula output yang akan dihasilkan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja dapat dilihat berdasarkan Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu Tanggung Jawab (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil Uji t pada analisis regresi output dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 5.17
Hasil Uji Pengaruh Variabel Tanggung Jawab (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.701	2.273		2.068	.041
	Tanggung_Jawab	.424	.118	.383	3.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 5.17 Hasil Uji Pengaruh Variabel Tanggung Jawab (X_2) terhadap Kinerja (Y) tersebut, Nilai t hitung > t tabel ($3,597 > 1,982$), berarti ada

pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Tanggung Jawab (X_2) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Guru yang memiliki kinerja baik akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Tanggung jawab guru ditunjukkan dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Setiap Guru hendaknya mampu memikul tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Semakin besar tanggung jawab yang di emban, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh setiap individu guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2017) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng, 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng, 3) Kemampuan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng.

Demikian pula teori yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2012: 70), tanggungjawab tercipta karena penerimaan wewenang. Tanggungjawab harus

sama dengan wewenang yang dimiliki. Dengan demikian tanggung jawab timbul karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan (*superior – subordinate relationship*).

Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mencakup beberapa hal yaitu tanggungjawab dalam mengemban tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, dalam konteks rkualitas, memenuhi kebutuhan dan menjawab permasalahan yang timbul ataupun kegagalan dalam proses pelayanan, serta tanggung jawab dalam mengakui kesalahan secara ikhlas dan bersedia untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

c. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Semangat Kerja (X_3) merupakan salah satu variabel pada penelitian ini. semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, Kedisiplinan dan prestasi kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat berdasarkan Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu Semangat Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil Uji t pada analisis regresi output dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 5.18
 Hasil Uji Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.701	2.273		2.068	.041
Semangat_Kerja	.444	.087	.463	5.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 5.18 Hasil Uji Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) tersebut, Nilai t hitung > t tabel ($5,089 > 1,982$), berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Tingginya pengaruh semangat kerja dari setiap individu guru ini bersumber dari berbagai faktor antara lain minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, Faktor gaji yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja seseorang., Status sosial dari pekerjaan, Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, serta tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu guru maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Basrim (2020) tentang “Pengaruh Kemampuan, Tanggungjawab dan Semangat

Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng ”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa beberapa masalah yang berkaitan dengan rendahnya motivasi pegawai, dimana sebagian besar kinerja pegawai masih rendah sehingga program kerja yang direncanakan tidak terlaksana dengan baik. Dari fenomena tersebut dapat diketahui bahwa motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan publik.

Demikian pula dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:94), bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

5.2.2. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Semangat Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja merupakan variabel X pada penelitian ini dan dari variabel tersebut akan dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap Variabel Y yaitu Kinerja . Pengujian yang dilakukan adalah Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F). Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Variabel Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja, atau apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.19 pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan

Semangat Kerja (Uji Simultan) terhadap Kinerja dalam analisis Regresi Linier

Berganda berikut ini:

Tabel 5.19
Hasil pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja
(Uji Simultan) terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.469	3	214.156	68.778	.000 ^b
	Residual	333.171	107	3.114		
	Total	975.640	110			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 Hasil pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja (Uji Simultan) terhadap Kinerja, Nilai F hitung > F tabel (68,778 > 2,69), berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja. Hal tersebut dapat di pahami bahwa Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa para guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari tingginya Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja baik.

Setelah melihat hasil analisis pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja (Uji Simultan) terhadap Kinerja, selanjutnya dilakukan analisis Korelasi Ganda (R). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan

yang terjadi antara variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R adalah antara 0 sampai 1, jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Sugiyono (2012: 242) menyatakan bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 5.20 sebagai berikut:

Tabel 5.20
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012

Berdasarkan hasil analisis regresi, untuk mengetahui besarnya hubungan yang terjadi antara variabel independen yaitu Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja, dapat dilihat pada output analisis Korelasi Ganda (R) yang tampak pada tabel 5.21 berikut ini:

Tabel 5.21
Analisis Korelasi Ganda (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.811 ^a	.659	.649	1.765	.659	68.778	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	107 ^a	.000

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 tersebut, diperoleh nilai R sebesar 0,811 Ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang **Kuat** antara Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja. Semakin tinggi nilai R yang diperoleh akan semakin kuat pula pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja. Sehingga dapat dipahami Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja berpengaruh **Kuat** terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja. Sekalipun secara terpisah dari variabel Kemampuan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini tidak mempengaruhi pengaruh variabel secara umum.

Selanjutnya dilakukan analisis determinasi (R^2). Analisis tersebut pada regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentasi

variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Jika nilai $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai $R^2 = 1$, maka persentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 persen variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar persentasi sumbangan pengaruh yang diberikan oleh Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dapat dilihat pada output analisis determinasi (R^2) seperti yang tampak pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22
Analisis Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.811 ^a	.659	.649	1.765	.659	68.778	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	107 ^a	.000

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kemampuan, Tanggung_Jawab

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data kuesioner dengan SPSS IBM V21 for Windows, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 tersebut diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,659 atau 65,90 persen. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel Kemampuan (X_1), Tanggung Jawab (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 65,90 persen. Variasi variabel Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 65,90 persen variasi variabel Kinerja, sedangkan sisanya 34,10 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng selain variabel Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja sehingga dapat dipahami bahwa Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja hanya sebagian kecil dari beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Tahapan pengujian yang selanjutnya adalah menentukan analisis hasil Regresi Linier Berganda berdasarkan hasil uji pengaruh variabel independen yaitu Kemampuan (X_1), Tanggung Jawab (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Pengujian tersebut tampak pada persamaan regresi berikut ini:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 4,701 + 0,022X_1 + 0,424X_2 + 0,444X_3$$

Dimana:

$$\hat{Y} = \text{Subyek/nilai variabel dependen yang diprediksikan.}$$

- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X_1 , X_2 , dan X_3 = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,701 artinya Kemampuan (X_1), Tanggung Jawab (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) nilainya nol (0), maka Kinerja (Y) nilainya adalah 4,701.
- b. Koefisien regresi variabel Kemampuan (X_2) sebesar 0,022; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kemampuan mengalami kenaikan 1 persen, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,022. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kemampuan dengan Kinerja.
- c. Koefisien regresi variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 0,424; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Tanggung Jawab mengalami kenaikan 1 persen, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,424. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tanggung Jawab dengan Kinerja.
- d. Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,444; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Semangat Kerja

mengalami kenaikan 1 persen, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,444. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Semangat Kerja dengan Kinerja.

Kemampuan (X_1), Tanggung Jawab (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengaruh tersebut akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Dengan adanya kinerja yang baik dari setiap individu guru maka menjadi angin segar dalam upaya peningkatan pelayanan dan kualitas pendidikan khususnya ditingkat Sekolah Menengah Pertama.

5.2.3. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS ini maka didapatkan hasil bahwa variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah Variabel Semangat Kerja (X_3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja yang dimiliki oleh Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah relatif baik.

Semangat kerja yang tercipta dari pribadi setiap individu guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas. Dari semangat kerja

yang tinggi memberikan dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja di lingkungan sekolah.

Tingginya semangat kerja oleh sebagian besar guru ini memberikan andil dalam peningkatan kinerja sehingga kualitas yang dihasilkan akan memberikan output yang baik dalam upaya peningkatan keberhasilan pendidikan khususnya bagi Sekolah Menengah pertama di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.. Hal tersebut sejalan dengan beberapa aspek semangat kerja seperti berikut ini:

- a. Kegairahan atau antusiasme . Antusiasme secara tidak langsung berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Kegairahan juga dapat memperkirakan bahwa motivasi ada pada tugas itu sendiri, karena kegembiraan berarti ada minat yang akan mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam bekerja.
- b. Kualitas untuk bertahan. Kualitas untuk bertahan merupakan suatu keadaan yang menggambarkan situasi kelompok yang tidak kehilangan arah tujuan ketika menghadapi kesulitan, berarti ada ketekunan, penuh keyakinan dan saling memberi semangat.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Kekuatan untuk melawan frustrasi menggambarkan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- d. Semangat kelompok. Semangat kelompok menggambar hubungan antara karyawan. Dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berfikir sebagai kami daripada saya; mereka akan saling tolong-menolong dan tidak

saling bersaing untuk menjatuhkan; keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

Demikian pula aspek yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya:

- a. Tidak merasa tertekan karena pekerjaan yang diberikan, bahkan mereka mencintai pekerjaannya.
- b. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya, khususnya yang setiap hari berhubungan langsung.
- c. Kepuasan ekonomi dan material.
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan dan tugasnya sehari-hari.
- e. Ketenangan mental karena ada jaminan hukum dan kesehatan selama bekerja.
- f. Rasa kemanfaatan bagi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah hubungan atasan bawahan atau masalah kepemimpinan.

Oleh karena itu, semangat kerja harus senantiasa digalakkan dalam upaya mengembangkan semangat kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi semangat guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya akan semakin baik kinerja yang akan diraih.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

6.1.1. secara parsial

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t hitung $< t$ tabel (0,204 $< 1,982$) berarti Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja (Y). Kemampuan atau Kompetensi yang dimiliki tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng..
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t hitung $> t$ tabel (3,597 $> 1,982$) berarti Ada pengaruh positif dan signifikan antara Tanggung Jawab (X_2) terhadap Kinerja (Y) Semakin besar tanggung jawab yang di emban, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh setiap individu guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t hitung $> t$ tabel (5,089 $> 1,982$) berarti Ada pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Bantaeng. Tingginya pengaruh semangat kerja dari setiap individu guru ini bersumber dari berbagai faktor antara lain minat seseorang terhadap pekerjaan, Faktor gaji yang sesuai, Status sosial dari pekerjaan, Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, serta tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.

- 6.1.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai F hitung $>$ F tabel (68,778 $>$ 2,69), berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa para guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari tingginya Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.
- 6.1.3. Variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) adalah Variabel Semangat Kerja (X_3). Tingginya semangat kerja oleh sebagian besar guru ini memberikan andil dalam peningkatan kinerja sehingga kualitas yang dihasilkan akan memberikan output yang baik dalam upaya peningkatan keberhasilan pendidikan khususnya bagi Sekolah Menengah pertama di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

6.2 Saran

- 6.2.1. Kepada guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- 6.2.2. Kepada guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar mengoptimalkan Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
- 6.2.3. Kepada guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar mengoptimalkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
- 6.2.4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan variabel dan indikator yang berbeda sehingga memperkaya pengetahuan tentang Kemampuan, Tanggung Jawab, dan Semangat Kerja terkhusus pengaruhnya terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmat Sudrajat (<http://digilib.uinsby.ac.id/9227/5/bab%202.pdf>) diakses tanggal 14 Maret 2021.
- Albertus dan Yoestini. 2012. *Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan*. Jurnal Manajemen Volume 1, Nomor 1, Halaman 1-9.
- Ancok, Djameludin. 2012. "*Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*". *Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.)*. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES (hal. 122-146).
- Asnawi (<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>) diakses tanggal 14 Maret 2021
- Basrim. 2020. *Pengaruh motivasi terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kendari*: Jurnal. Sulawesi Tenggara.
- Cangara, Hafied. 2011. *Komunikasi Politik: Konsep, Teori dan Strategi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chaplin (<http://digilib.uinsby.ac.id/9227/5/bab%202.pdf>) diakses tanggal 14 Maret 2021.
- Djohan, Djohemansyah dan Milwan. 2012. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hamid Darmadi (<http://hamiddarmadi.blogspot.com/2015/10/tugas-peran-dan-tanggungjawab-guru.html>). Diakses tanggal 24 Januari 2021)
- Ibrahim. 2011. *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan. Kemandirian Santri Madrasah Tsanawiyah*. Jurnal. Universitas Negeri Padang
- Majorsy (<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>) diakses tanggal 14 Maret 2021,
- Mas Ale (<https://www.ayoksinau.com/tanggung-jawab/>) diakses tanggal 14 Maret 2021.
- Mathis L. and Jhon H.Jackson, 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta, PT. Salemba Emban Patria.
- Miftah Toha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Milman Yusdi. 2010. *Pengertian Kemampuan*. Blogspot.com/pengertian-kemampuan.html (14 maret 2013)
- Mustafa. 2016. *Tanggung jawab dan responsivitas birokrasi pemerintahan dalam pelayanan publik di kota makassar*, Jurnal:UPRI Makassar
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahma. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kabupaten Soppeng*. STIE AMKOP.
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat

- Sabdanas Yosi. 2014 . <https://www.e-jurnal.com/2014/02/indikator-kompetensi-guru.html> (diakses 24 Januari 2021).
- Sari. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang*,
Jurnal:Universitas Diponegoro
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*.
Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P, 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta.
Jakarta.
- Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge
(<https://eprints.uny.ac.id/8549/3/BAB%202-06504241020.pdf>), diakses
tanggal 14 Maret 2021.
- Subardi. 2018. *Pengaruh Tanggungjawab Aparat Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kepada Pemerintah Pada Kecamatan Tugumulyo Musirawas*. STIE Rahmaniyyah Sekayu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Talle. 2015.*Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Unit Layanan Pengadaan Kabupaten Mamuju Utara*, Jurnal : Pascasarjana Universitas
Tadulako
- Tiro dan Sukarna, 2012. *Dasar-dasar Statistika, Edisi keempat*. Makassar: Andira
Publisher.

- Utomo. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Apresiasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Cabang Kudus*, Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2 Desember 2011.
- Wicaksono. 2013. *Hubungan Antara Kualitas Pelayanan Dan Tanggung Jawab Dengan Kepuasan Pelanggan Fakultas Ilmu Sosial*, Jurnal:UNJ
- Yudiarso. 2015. *Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat Pada RSM Ahmad Dahlan :Kediri*.
- Zainudin (<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>) diakses tanggal 14 Maret 2021,

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl. Kartini No. 2, Kab. Bantaeng, email : dpmpstsp.bantaengkab@gmail.com, website : dpmpstsp.bantaengkab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/31/IPL/DPM-PTSP/II/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : NURSYANTI
Jenis Kelamin : Perempuan
N I M : 2018MM21880
No. KTP : 7303026412770002
Program Studi : Magister Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa S2 STIE Nobel Indonesia Makassar
Alamat : JL. Sungai Bialo Kel. Mallilingi Kec. Gantarang Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan Judul :

"Pengaruh Kemampuan Tanggung Jawab Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Bissappu di Lingkup Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian : SMP Sekecamatan Bissappu Kab. Bantaeng

Lama Penelitian : 24 Januari 2021 s.d. 24 Februari 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



1202119009000034



Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng
Pada tanggal : 25 Februari 2021
a.n. **BUPATI BANTAENG**
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP,



MUHAMMAD TAFSIR P. S.S., M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19690515 199803 1 012

Lampiran 2. Kuesoner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini ditujukan bagi guru smp Kecamatan Bissappu Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Tujuan pemberian kuesioner ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMP kecamatan bissappu di lingkup dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Kuesioner ini tidak akan digunakan untuk menilai diri Bapak/Ibu dan tidak akan berpengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu. Untuk itu dimohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sebenarnya karena merupakan sesuatu yang berharga bagi validnya penelitian ini.
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling benar dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
R : Ragu-Ragu
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

5. Atas kesediaannya mengisi kuesioner ini, kami haturkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Masa Kerja :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Sekolah Tempat Bekerja :

Bantaeng, Januari 2021
Peneliti,

Nursyanti

1. VARIABEL KEMAMPUAN (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap guru selalu menggunakan metode pembelajaran yang menarik saat mengajar					
2	Setiap guru harus mampu memotivasi peserta didik saat kegiatan pembelajaran berlangsung					
3	Guru harus selalu bersikap baik terhadap pimpinan, sesama guru maupun peserta didik					
4	Guru harus memakai pakaian yang rapih dan sopan saat pelaksanaan belajar mengajar					
5	Guru Harus menggunakan bahasa yang baik dan sopan saat berinteraksi dengan pimpinan, sesama guru maupun peserta didik					
6	Setiap Guru harus professional dalam Melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya					
7	Setiap guru melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan					

2. VARIABEL TANGGUNGJAWAB (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap guru bertanggungjawab terhadap peningkatan kemampuan intelektualnya dalam pelaksanaan belajar mengajar					
2	Setiap guru harus selalu mencintai profesi yang diembannya					
3	Setiap guru harus selalu memahami kondisi sosial rekan kerja maupun peserta didik					
4	Setiap guru bertanggungjawab terhadap profesi yang dijalannya					
5	Setiap guru harus memiliki perilaku yang baik					
6	Setiap guru harus memiliki kepribadian yang baik					
7	Setiap guru harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja					

3.

VARIABEL SEMANGAT KERJA (X3)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan seorang guru dapat menarik minat setiap orang untuk melakukannya					
2	Gaji yang diterima guru cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Gaji yang diterima guru sesuai dengan tugas pokok dari pekerjaannya					
4	Pekerjaan menjadi guru dapat meningkatkan derajat sosialnya					
5	Pekerjaan sebagai seorang guru merupakan dambaan setiap orang					
6	Suasana kerja yang baik dapat mungkatkan semangat kerja guru					
7	Setiap guru harus memahami tujuan dari pekerjaannya					
8	Setiap guru harus berinteraksi dengan sesama rekan kerja agar semangat dalam bekerja					

4.

VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap guru melaksanakan volume pekerjaan sesuai yang telah dibebankan					
2	Sangat memungkinkan seorang guru melakukan lebih dari 1 pekerjaan yang dibebankan kepadanya					
3	Guru menyelesaikan semua tugasnya dengan baik					
4	Setiap guru harus dapat meningkatkan kualitas kerjanya					
5	Kualitas kerja yang baik dari seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya					
6	Setiap guru harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan kerja					
7	Setiap guru harus mampu bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja					
8	Kerjasama yang baik akan meingkatkan produktivitas kerja guru					

46	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
47	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	4	5	4	4	5	31
48	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	4	4	5	32
50	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
52	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	4	34
53	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
56	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	29
57	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
58	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	27
59	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	5	4	4	4	4	30
62	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28
63	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
68	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	4	5	4	4	4	30
69	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	5	5	5	5	32
70	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	4	5	4	4	5	31
71	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	4	5	4	4	5	31
72	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	4	5	4	4	4	30
73	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
74	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
76	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	4	4	5	32
77	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	4	4	4	30
78	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	4	4	30
79	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
80	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	4	4	30
81	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	5	5	5	33
82	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	4	33
83	4	5	4	4	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	29
84	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	34
85	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
88	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
89	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	4	32
90	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
91	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
92	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	4	5	5	5	5	33
93	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	3	5	4	4	4	29
94	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35

95	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	4	5	4	4	5	31
96	5	5	4	5	4	5	5	33	5	4	4	4	5	5	5	32
97	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	4	33
98	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
99	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	4	5	4	4	5	31
100	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	34
101	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	4	5	5	5	4	32
102	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
103	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	4	4	5	5	4	31
104	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	5	5	33
105	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	35
106	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	5	5	33
107	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	4	33
108	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	4	33
109	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	34
110	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	34
111	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	5	5	5	5	33

NO RES P	SKOR ITEM VARIABEL SEMANGAT KERJA (X3)								TOTAL L X3	SKOR ITEM VARIABEL KINERJA (Y)								TOTAL L Y
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	1	3	3	5	5	5	4	29	4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	4	5	4	4	5	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	4	5	4	4	4	4	5	35
7	4	3	4	4	5	5	5	5	35	4	3	4	4	4	4	4	4	31
8	5	3	3	5	5	5	5	4	35	4	3	4	4	4	4	4	5	32
9	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	4	31
10	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4	4	5	5	5	5	5	5	38
11	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	3	3	3	5	5	4	4	32	5	3	4	3	3	4	4	4	30
16	4	3	3	5	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	3	4	4	4	28
18	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	4	5	5	5	5	37
19	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	4	5	4	4	5	5	5	37
20	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	4	4	4	5	5	36
21	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	4	5	4	32
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	5	5	4	4	4	34
24	4	3	5	5	5	5	5	5	37	4	2	5	4	4	5	4	5	33
25	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	5	5	4	34
26	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	4	31
27	4	4	4	5	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	3	31
29	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	2	5	4	4	5	5	5	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	4	4	5	4	4	5	5	36
33	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	4	4	5	5	5	37
34	5	5	4	4	5	5	5	4	37	4	5	4	5	5	4	4	5	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	3	3	5	5	5	4	5	34	5	5	4	4	4	4	4	4	34
37	5	3	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	3	30
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	4	4	5	5	5	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	3	30
46	5	3	4	5	5	5	5	5	37	5	4	5	4	5	5	5	5	38

47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	3	4	4	4	4	30
48	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	33
49	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38
50	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	5	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	4	4	4	4	5	5	4	35
53	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
54	5	3	4	5	5	5	5	5	37	4	5	5	4	4	5	5	5	37
55	5	3	4	5	5	5	5	5	37	4	4	5	4	4	5	5	5	36
56	4	3	4	5	5	5	4	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	4	5	4	4	5	4	5	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	4	3	3	5	5	4	5	34	4	4	4	3	3	4	4	4	30
62	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
63	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	4	33
64	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	3	4	5	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33
69	5	5	4	4	5	5	4	5	37	4	3	4	3	5	5	5	5	34
70	5	4	4	4	5	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
71	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	5	5	5	5	36
72	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	3	4	4	4	5	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	5	4	4	4	4	5	5	35
77	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	4	5	5	5	5	37
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
81	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	5	5	5	5	5	5	38
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	4	4	4	37
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	4	4	4	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	2	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	4	5	5	5	4	5	5	38
93	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	3	5	5	5	4	4	5	35
94	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39

95	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	3	5	4	5	5	5	5	37
96	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	4	4	5	5	4	4	4	35
97	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	5	4	5	5	38
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	5	5	4	4	5	37
100	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	4	5	4	4	5	37
101	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	4	5	5	4	5	5	36
102	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	33
103	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	5	5	5	4	5	37
104	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4	4	5	5	5	5	5	5	38
105	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	4	5	5	4	5	4	37
106	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	4	4	4	4	5	34
107	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	4	5	5	4	4	36
108	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	4	4	5	4	4	35
109	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39
110	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	4	5	38
111	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	4	4	4	4	4	4	34

Lampiran 4. Frekuensi Tanggapan Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	33,3	33,3	33,3
	2	74	66,7	66,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	19,8	19,8	19,8
	2	33	29,7	29,7	49,5
	3	38	34,2	34,2	83,8
	4	18	16,2	16,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	87,4	87,4	87,4
	2	14	12,6	12,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	25,2	25,2	25,2
	2	16	14,4	14,4	39,6
	3	31	27,9	27,9	67,6
	4	19	17,1	17,1	84,7
	5	17	15,3	15,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	49	44,1	44,1	46,8
	5	59	53,2	53,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	28,8	28,8	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	28,8	28,8	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	34	30,6	30,6	31,5
	5	76	68,5	68,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	31	27,9	27,9	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	26,1	26,1	26,1
	5	82	73,9	73,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	26,1	26,1	26,1
	5	82	73,9	73,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	13	11,7	11,7	11,7
	29	6	5,4	5,4	17,1
	30	8	7,2	7,2	24,3
	31	5	4,5	4,5	28,8
	32	5	4,5	4,5	33,3
	33	12	10,8	10,8	44,1
	34	20	18,0	18,0	62,2
	35	42	37,8	37,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	49	44,1	44,1	46,8
	5	59	53,2	53,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	28,8	28,8	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	28,8	28,8	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	34	30,6	30,6	31,5
	5	76	68,5	68,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	31	27,9	27,9	28,8
	5	79	71,2	71,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	26,1	26,1	26,1
	5	82	73,9	73,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	26,1	26,1	26,1
	5	82	73,9	73,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	13	11,7	11,7	11,7
	29	6	5,4	5,4	17,1
	30	8	7,2	7,2	24,3
	31	5	4,5	4,5	28,8
	32	5	4,5	4,5	33,3
	33	12	10,8	10,8	44,1
	34	20	18,0	18,0	62,2
	35	42	37,8	37,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,8	1,8	1,8
	4	54	48,6	48,6	50,5
	5	55	49,5	49,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	37	33,3	33,3	34,2
	5	73	65,8	65,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,8	1,8	1,8
	4	73	65,8	65,8	67,6
	5	36	32,4	32,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	35,1	35,1	35,1
	5	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	58	52,3	52,3	53,2
	5	52	46,8	46,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	55	49,5	49,5	52,3
	5	53	47,7	47,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	59	53,2	53,2	53,2
	5	52	46,8	46,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	3	2,7	2,7	2,7
	28	23	20,7	20,7	23,4
	29	8	7,2	7,2	30,6
	30	9	8,1	8,1	38,7
	31	14	12,6	12,6	51,4
	32	7	6,3	6,3	57,7
	33	14	12,6	12,6	70,3
	34	10	9,0	9,0	79,3
	35	23	20,7	20,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	49	44,1	44,1	45,0
	5	61	55,0	55,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,9	,9	,9
	2	1	,9	,9	1,8
	3	18	16,2	16,2	18,0
	4	66	59,5	59,5	77,5
	5	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	8,1	8,1	8,1
	4	69	62,2	62,2	70,3
	5	33	29,7	29,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3,6	3,6	3,6
	4	51	45,9	45,9	49,5
	5	56	50,5	50,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	35,1	35,1	35,1
	5	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	35,1	35,1	35,1
	5	72	64,9	64,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	54	48,6	48,6	48,6
	5	57	51,4	51,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	64	57,7	57,7	58,6
	5	46	41,4	41,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	3	2,7	2,7	2,7
	30	1	,9	,9	3,6
	31	5	4,5	4,5	8,1
	32	25	22,5	22,5	30,6
	33	3	2,7	2,7	33,3
	34	6	5,4	5,4	38,7
	35	7	6,3	6,3	45,0
	36	5	4,5	4,5	49,5
	37	20	18,0	18,0	67,6
	38	19	17,1	17,1	84,7
	39	6	5,4	5,4	90,1
	40	11	9,9	9,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	70	63,1	63,1	64,0
	5	40	36,0	36,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,8	1,8	1,8
	3	11	9,9	9,9	11,7
	4	78	70,3	70,3	82,0
	5	20	18,0	18,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	65	58,6	58,6	59,5
	5	45	40,5	40,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5,4	5,4	5,4
	4	72	64,9	64,9	70,3
	5	33	29,7	29,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4,5	4,5	4,5
	4	67	60,4	60,4	64,9
	5	39	35,1	35,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	70	63,1	63,1	63,1
	5	41	36,9	36,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	66	59,5	59,5	60,4
	5	44	39,6	39,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	57	51,4	51,4	54,1
	5	51	45,9	45,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	,9	,9	,9
	30	5	4,5	4,5	5,4
	31	5	4,5	4,5	9,9
	32	32	28,8	28,8	38,7
	33	9	8,1	8,1	46,8
	34	8	7,2	7,2	54,1
	35	6	5,4	5,4	59,5
	36	11	9,9	9,9	69,4
	37	11	9,9	9,9	79,3
	38	9	8,1	8,1	87,4
	39	8	7,2	7,2	94,6
	40	6	5,4	5,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Lampiran 5. Uji Validasi

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x1
x11	Pearson Correlation	1	,618**	,366**	,341**	,400**	,395**	,321**	,664**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x12	Pearson Correlation	,618**	1	,561**	,434**	,480**	,436**	,482**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x13	Pearson Correlation	,366**	,561**	1	,597**	,563**	,482**	,527**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x14	Pearson Correlation	,341**	,434**	,597**	1	,672**	,530**	,572**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x15	Pearson Correlation	,400**	,480**	,563**	,672**	1	,662**	,705**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x16	Pearson Correlation	,395**	,436**	,482**	,530**	,662**	1	,673**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x17	Pearson Correlation	,321**	,482**	,527**	,572**	,705**	,673**	1	,789**

	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x1	Pearson Correlation	,664**	,753**	,761**	,775**	,834**	,773**	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111

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

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x2
x21	Pearson Correlation	1	,531**	,432**	,552**	,511**	,495**	,445**	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x22	Pearson Correlation	,531**	1	,399**	,658**	,314**	,316**	,337**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,001	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x23	Pearson Correlation	,432**	,399**	1	,414**	,433**	,385**	,437**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x24	Pearson Correlation	,552**	,658**	,414**	1	,472**	,432**	,502**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x25	Pearson Correlation	,511**	,314**	,433**	,472**	1	,923**	,598**	,820**

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x26	Pearson Correlation	,495**	,316**	,385**	,432**	,923**	1	,611**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x27	Pearson Correlation	,445**	,337**	,437**	,502**	,598**	,611**	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
x2	Pearson Correlation	,761**	,672**	,665**	,762**	,820**	,804**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111

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

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x3
x31	Pearson Correlation	1	,416**	,455**	,551**	,588**	,588**	,565**	,400**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x32	Pearson Correlation	,416**	1	,629**	,315**	,205*	,178	,152	,154	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,031	,061	,112	,106	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x33	Pearson Correlation	,455**	,629**	1	,518**	,309**	,276**	,428**	,254**	,704**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,003	,000	,007	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x34	Pearson Correlation	,551**	,315**	,518**	1	,475**	,475**	,550**	,310**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x35	Pearson Correlation	,588**	,205*	,309**	,475**	1	,960**	,605**	,586**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x36	Pearson Correlation	,588**	,178	,276**	,475**	,960**	1	,643**	,586**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x37	Pearson Correlation	,565**	,152	,428**	,550**	,605**	,643**	1	,527**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,112	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x38	Pearson Correlation	,400**	,154	,254**	,310**	,586**	,586**	,527**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,106	,007	,001	,000	,000	,000		,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
x3	Pearson Correlation	,788**	,583**	,704**	,731**	,787**	,781**	,751**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111

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

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y
y1	Pearson Correlation	1	,346**	,449**	,387**	,398**	,286**	,320**	,336**	,621**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y2	Pearson Correlation	,346**	1	,181	,389**	,290**	,005	,153	,079	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000		,058	,000	,002	,960	,110	,410	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y3	Pearson Correlation	,449**	,181	1	,503**	,598**	,616**	,526**	,713**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,058		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y4	Pearson Correlation	,387**	,389**	,503**	1	,719**	,277**	,381**	,436**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y5	Pearson Correlation	,398**	,290**	,598**	,719**	1	,490**	,513**	,637**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y6	Pearson Correlation	,286**	,005	,616**	,277**	,490**	1	,632**	,589**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,002	,960	,000	,003	,000		,000	,000	,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y7	Pearson Correlation	,320**	,153	,526**	,381**	,513**	,632**	1	,665**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,001	,110	,000	,000	,000	,000		,000	,000

	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
y8	Pearson Correlation	,336**	,079	,713**	,436**	,637**	,589**	,665**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,410	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
Y	Pearson Correlation	,621**	,454**	,806**	,734**	,828**	,675**	,735**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111

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

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	8

Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	34,53	2,978	111
x1	32,78	2,524	111
x2	31,46	2,686	111
x3	35,46	3,104	111

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,659	,649	1,765	,659	68,778	3	107	,000	1,797

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642,469	3	214,156	68,778	,000 ^b
	Residual	333,171	107	3,114		
	Total	975,640	110			

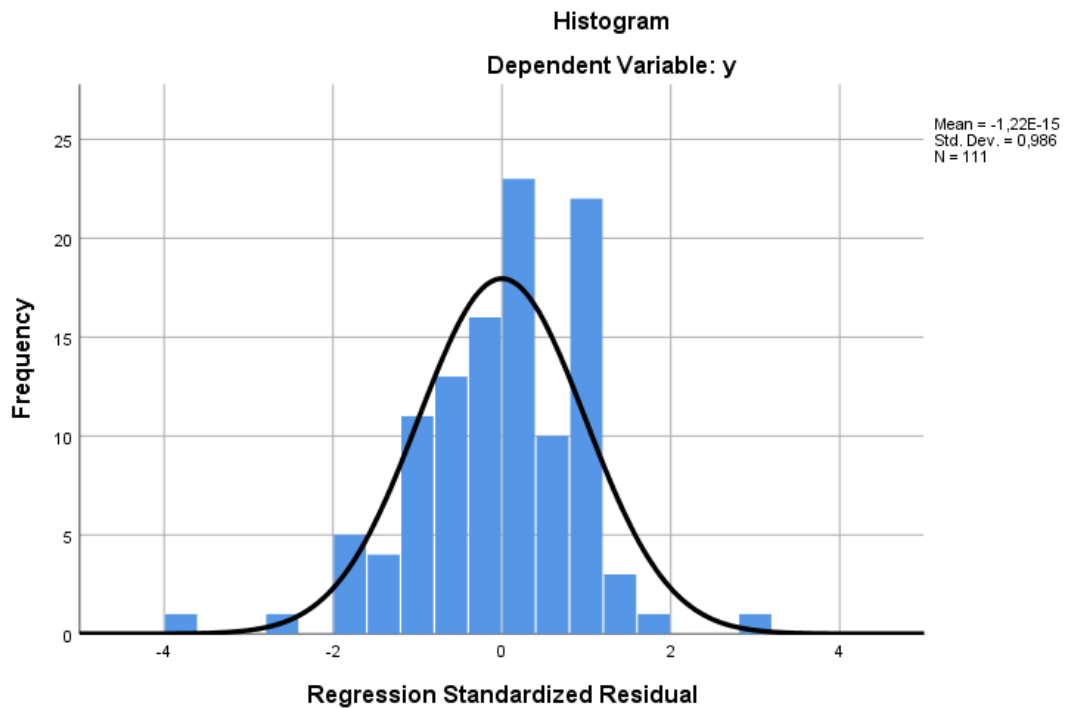
a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

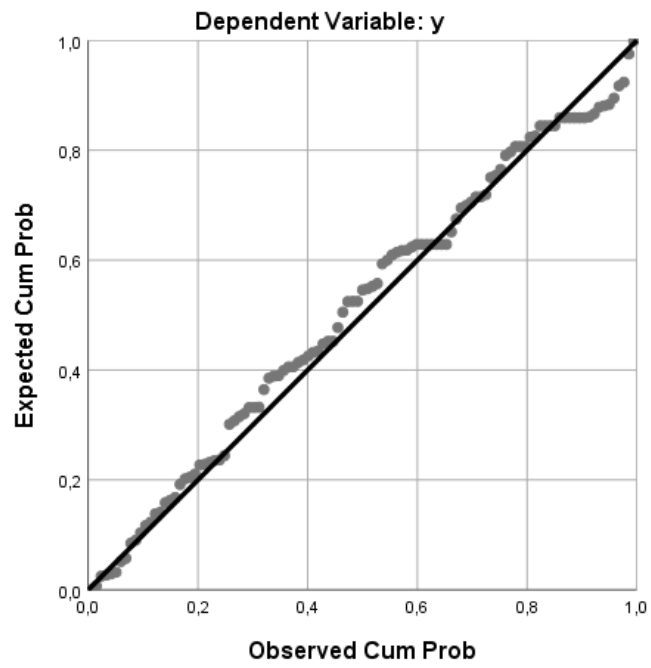
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,701	2,273		2,068	,041					
x1	,022	,109	,019	,204	,839	,633	,020	,011	,376	2,663
x2	,424	,118	,383	3,597	,000	,756	,328	,203	,282	3,546
x3	,444	,087	,463	5,089	,000	,772	,441	,287	,385	2,594

a. Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

