

HASIL PENELITIAN
PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI UPTD
SMP NEGERI 1 PAREPARE

Program Magister Manajemen



OLEH:

BAHTIAR KANU

2018.MM.2.1750

PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

2021

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI UPTD SMP NEGERI 1
PAREPARE**

Oleh:

**BAHTIAR KANU
2018.MM.2.1750**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 17 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



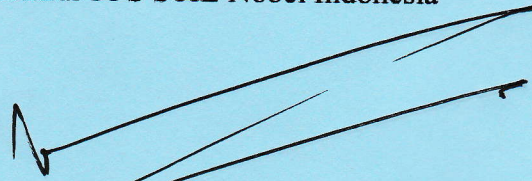
Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M

Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP

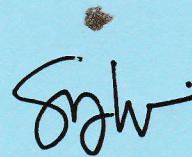
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen



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



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

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, 17 Maret 2021



asiswa,

Bahtiar Kanu
2018.MM.2.1750

ABSTRAK

Bahtiar Kanu. 2021. Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare, dibimbing oleh Mashur Razak dan H. M. Said.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang dilakukan pada UPTD SMP Negeri 1 Parepare pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi penelitian adalah seluruh guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare sebanyak 55 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare (3) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare (4) terdapat pengaruh secara simultan kompetensi guru, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare (5) variabel Kompetensi Guru merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865 atau (86, 5%). Hal ini menunjukkan bahwa 86, 5% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan 13, 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: *kompetensi guru, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja Guru*



ABSTRACT

Bahtiar Kanu. 2021. *The Effect of Teacher Competence, Compensation, and Work Environment on Teacher Performance in UPTD SMP Negeri 1 Parepare, supervised by Mashur Razak and H. M. Said.*

This study aims to determine and analyze the effect of teacher competence, compensation and work environment on teacher performance at UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

This study approach used survey study conducted at the UPTD SMP Negeri 1 Parepare from July to August 2020. The study population was all 55 teachers at the UPTD SMP Negeri 1 Parepare. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling technique so that the sample used in this study was as many as 55 teachers.

The results show that (1) there is a positive and significant effect of teacher competence toward teacher performance partially at UPTD SMP Negeri 1 Parepare (2) there is a positive and significant effect of compensation toward teacher performance partially at UPTD SMP Negeri 1 Parepare (3) there is no partial positive and significant effect of the work environment toward teacher performance at UPTD SMP Negeri 1 Parepare (4) there is a simultaneous effect toward teacher competence, compensation, and work environment on teacher performance at UPTD SMP Negeri 1 Parepare (5) Teacher competency is the most dominant variabel affects teacher performance at UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Based on the research results, the coefficient of determination (R²) was 0.865 or (86.5%). This shows that 86.5% of teacher performance is affected by teacher competence, compensation and work environment, while 13.5% is affected by other variables not included in this study.

Keywords: *teacher competence, compensation, work environment and teacher performance*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare” 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 dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya 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. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Mashur Razak, S.E.,M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. H. M. Said, M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. 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.
6. 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.
7. 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, 17 Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Pustaka	16
2.2.1 Kompetensi Guru	16
2.2.1.1 Pengertian Kompetensi Guru	16
2.2.1.2 Ciri-ciri Guru Yang Memiliki Kompetensi.....	18
2.2.1.3 Indikator Kompetensi Guru	23
2.2.2 Kompensasi	23
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	23
2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	25
2.2.2.3 Asas Kompensasi	27
2.2.2.4 Metode Kompensasi	28
2.2.2.5 Indikator Kompensasi	28
2.2.3 Lingkungan Kerja	29
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.	33
2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	35
2.2.4 Kinerja	37
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Guru.....	37
2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	39
2.2.4.3 Penilaian Kinerja Guru	43
2.2.4.4 Indikator Kinerja Guru	48
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual	54
3.2 Hipotesis Penelitian	57
3.3 Definisi Operasional Variabel	57

BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	60
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	61
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	61
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	61
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	63
4.6 Instrumen Penelitian	64
4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.6.2 Uji Asumsi Klasik	65
4.7 Metode Analisis Data	67
4.7.1 Analisis Regresi Linear	67
4.7.2 Uji Hipotesis Secara Parsial	68
4.7.3 Uji Hipotesis Secara Simultan	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	71
5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	71
5.1.2 Karakteristik Responden	71
5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel.....	75
5.1.4 Uji Kualitas Data	82
1. Uji Validitas Data.....	82
2. Uji Reliabilitas Data.....	84
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	84
1. Uji Normalitas	85
2. Uji Multikolinearitas	85
3. Uji Heteroskedastisitas	86
5.1.6 Pengujian Hipotesis	86
1. Analisis Regresi Berganda	86
2. Uji Statistik	87
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	90
5.2 Pembahasan Penelitian	90
1. Pengaruh secara parsial	91
2. Pengaruh secara simultan.....	95
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	96
6.2 Implikasi	96
6.3 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
2	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia	72
3	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Golongan	73
4	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	74
5	Tabel Deskripsi Analisis Kompetensi Guru	76
6	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor kompetensi guru	76
7	Tabel Deskripsi Analisis Kompensasi	77
8	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor kompensasi	78
9	Tabel Deskripsi Analisis Lingkungan Kerja	79
10	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor Lingkungan Kerja	79
11	Tabel Deskripsi Analisis Kinerja Guru	81
12	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor kinerja guru	81
13	Tabel Hasil Uji Validitas	82
14	Tabel Uji Reliabilitas	84
15	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	85
16	Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	87
17	Tabel Hasil Uji t	88
18	Tabel Hasil Uji F	89
19	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	56
2	Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
3	Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Usia	73
4	Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Golongan	74
5	Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	75
6	Uji Normalitas Data	85

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Lampiran Data Hasil Jawaban Kuesioner Responden	107
2	Lampiran Hasil Uji Validitas	112
3	Lampiran Hasil Uji Reliabilitas	116
4	Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	121
5	Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif	126
6	Lampiran Uji Deskriptif Responden	132
7	Lampiran Uji Normalitas	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah, dalam pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara, pendidikan merupakan hal yang penting bagi kehidupan dan sekolah merupakan lembaga yang bertujuan, bertugas, dan bertanggung jawab melaksanakan program pendidikan, salah satu tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran sekolah.

Mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula, tujuan dari pendidikan dan pengajaran tidak terlepas dari adanya guru yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik pula. Pencapaian kompetensi guru yang sesuai dengan standar kualifikasi akademik sehingga kinerja para guru sesuai

dengan yang ditetapkan Permendiknas. Standar kualifikasi akademik menjadi dasar pendidikan minimum bagi guru pada suatu instansi kependidikan. Kualitas pendidikan merupakan kebutuhan sekaligus tuntutan yang hakiki untuk pencapaian tujuan pendidikan.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula, hal ini sesuai dengan pendapat Saondi (2010 : 20) mengenai kinerja yang menyebutkan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh karena itu, guru sebagai pengembang tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal

Agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya , kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi kompetensi tersebut, sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.

Kinerja guru adalah kesanggupan dan kecakapan para guru dalam dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang

mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, 4) Kompetensi Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Banyak faktor yang bisa memengaruhi kinerja seseorang mulai dari dirinya sendiri ataupun dari orang lain.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya : a) kemampuan mereka, b) motivasi, c) dukungan yang diterima, d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, e) hubungan guru dengan organisasi.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru dilembaga pendidikan sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain , hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Kinerja guru juga dapat terlihat melalui sebuah penilaian, namun untuk mendapatkan hasil yang optimal penilaian yang dilakukan pun harus seobyektif mungkin, teliti, dan tepat aspek yang dinilai pun perlu diperhitungkan dan dikaji

dengan baik sehingga hasil penelitian mampu menjadi motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

UPTD SMP Negeri 1 Parepare sebagai salah satu lembaga pendidikan berupaya meningkatkan kinerja dari setiap masing-masing guru. Karena guru merupakan salah satu bagian yang berpengaruh dalam pendidikan melalui kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah yang dilaksanakan secara terprogram sehingga kinerja guru dapat terus meningkat secara signifikan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, dapat membuat warga sekolah menjadi percaya, loyal, bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok masing-masing secara maksimal. Olehnya itu, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari performansi dari warga sekolah yang dipimpinnya. Salah satu faktor yang menunjukkan performansi warga sekolah adalah semangat kerja atau motivasi kerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas (Hersey dalam pusbangtendik: 2014). Ada sepuluh faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugas, yaitu perencanaan atau persiapan yang matang, kondisi pekerjaan, organisasi dari lingkungan tempat bekerja, kepemimpinan, gaji atau insentif, kesempatan mengemukakan pendapat atau ide, kesempatan mempelajari tugas yang diemban, jam kerja atau lamanya beraktivitas dalam bekerja, serta kemudahan kerja (Tiffin dalam Pusbangtendik: 2014).

Kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja (Simanjuntak; 2011). Kompetensi mengandung maksud dan tujuan sebagai dorongan/ motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Dengan demikian kompetensi seorang guru akan mempengaruhi kinerjanya dalam suatu satuan pendidikan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu periode atau jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat diukur dan dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja (Sutrisno; 2011).

Menurut Wibowo (2011) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian , kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme, kompetensi aparatur secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang aparaturnya berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (<http://makassar.lan.go.id/2016>).

Kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur sipil negara. Karakteristik ini muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan kemampuan (*skill*), dan perilaku (*attitude*), untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi baik dalam menjalankan tugasnya.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang guru kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya, hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor baik itu yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal, salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan /keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif, kenyataan konsep motivasi sangatlah sederhana, konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan, akan tetapi apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di UPTD SMP Negeri 1 Parepare , kinerja guru belum optimal terlihat dari beberapa indikator, diantaranya : adanya guru dalam melaksanakan tugasnya masih menunda nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan guru merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut, disamping itu , kurangnya tanggung jawab dalam diri guru terhadap tugas dan kewajiban karena adanya guru yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal – asalan.

Persoalan lain yang penulis amati di UPTD SMP Negeri 1 Parepare adalah terkadang kepala sekolah dalam memberikan tugas tambahan terhadap guru, terlalu menumpukkan tugas pada beberapa orang yang dianggap berkompeten, hal ini menyebabkan volume kerja yang harus dipenuhi oleh setiap warga sekolah menjadi bervariasi, volume pekerjaan yang banyak menumpuk hanya pada beberapa orang, sehingga kualitas pekerjaan dalam tuntutan kurun waktu terbatas menjadi menurun bahkan terkadang tidak selesai dalam jangka waktu yang dipersyaratkan, guru belum sepenuhnya menyadari akan pentingnya peningkatan kompetensi, hal ini terlihat pada beberapa kegiatan pengembangan profesi yang diabaikan oleh guru karena dianggap tidak penting dan membuang – buang waktu. Kemampuan menyalurkan ide melalui

tulisan juga sangat terbatas, hal ini terbukti dari rendahnya karya tulis guru yang terpublikasi.

Hal lain yang menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai guru yaitu adanya guru yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penempatan guru yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimilikinya, serta rendahnya inisiatif guru dalam melaksanakan tugasnya, tidak diberdayakannya guru yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan sasaran kerja yang direncanakan, dan keefektifan tindakan dalam pencapaian tujuan. Manfaat dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi (Robertson dalam Mahmudi; 2013).

Penilaian kinerja guru sebagai ASN mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, yang dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan dengan harapan dapat memperbaiki kinerja guru yang secara langsung akan dapat memperbaiki mutu pendidikan di tempat kerjanya masing-masing dalam hal ini di sekolah. Dalam mengoptimalkan peran sumber daya manusia di sekolah, perlu diupayakan agar

setiap pendidik maupun tenaga kependidikan dapat mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Hal ini akan memberikan dampak pada mutu layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pembelajaran. Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus jeli melihat potensi bawahannya agar bisa dikembangkan untuk kepentingan sekolah. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan bawahannya antara lain, dengan memberi tugas-tugas yang cocok dan cukup menantang, memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta memberi penghargaan pada bawahan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah dewasa ini memberikan kebebasan kepada setiap kepala sekolah untuk menekankan dan mengedepankan kompetensi tertentu sesuai dengan visi, misi sekolah dan karakteristik daerah masing masing tempat sekolah berada (Mulyasa, 2015).

Dari latar belakang yang telah diulas di atas, maka penulis memilih judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare ”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah yang telah diulas di atas, maka rumusan masalah yang jadi fokus pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare ?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, sebagai upaya pendalaman keilmuan mengenai permasalahan kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare;
2. Manfaat praktis, untuk memberikan masukan kepada pengambil kebijaksanaan seperti :
 - a. Dinas pendidikan, memberikan masukan kepada penentu kebijakan dalam upaya peningkatan mutu guru;
 - b. UPTD SMP Negeri 1 Parepare , memberikan masukan bagi pejabat dilingkungan sekolah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya guru yang dipimpinnya;
 - c. Dapat memberi sumbangan bagi usaha – usaha peningkatan kinerja guru bukan saja pada lingkungan UPTD SMP Negeri 1 Parepare tetapi dapat digunakan pada sekolah lain dikota Parepare.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Andila, 2020, judul, *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Banggae Timur kabupaten majene dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,427 > 1,67421$) tingkat signifikan 0.012. nilai koefisien regresi sebesar 0.509 artinya setiap kenaikan skor kompetensi sebesar 1 poin maka akan diikuti kenaikan skor kinerja guru sebesar 0.509.
2. Modesta Wagiyem, 2020, judul, *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja guru di yayasan lembaga Miryam Teluk Betung Bandar Lampung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) antara dua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan variabel kompensasi dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

3. Charles Bohran Putra, dkk, 2018, judul, *Pengaruh kompetensi, komitmen kerja, kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMAN 29 Jakarta*, variabel kompetensi (X1), komitmen kerja (X2), kompensasi non finansial (X3), kinerja guru (Y), analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen kerja, dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja guru di SMAN 29 Jakarta. Hasil ini mengindikasikan kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, lalu diikuti oleh variabel kompensasi non finansial dan komitmen kerja.
4. Sumardi, dkk, 2018, judul, *Pengaruh kompensasi, penguatan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Wiralodra Indramayu*, variabel kompensasi (X1), penguatan (X2), kompetensi (X3) kepuasan kerja (Y1), kinerja dosen (Y2), analisis menunjukkan bahwa penilaian performa dosen UNWIR oleh rektor UNWIR tergolong kurang / kategori rendah, tanggapan dosen terkait kompensasi yang diberikan adalah cukup, penilaian kompetensi setiap dosen tergolong baik, kepuasan kerja dosen tergolong puas, dan secara keseluruhan terdapat hubungan signifikan antara kompensasi, penguatan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
5. Meirisa Ekawati, 2018, Judul, *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi, dengan memperhatikan 33

guru honorer sebagai sampel, sebanyak 8 responden menilai pemberian kompensasi di SMP Negeri 2 Sungguminasa masih rendah dengan presentase sebesar 24%, selanjutnya sebanyak 20 respon menilai pemberian kompensasi di SMP Negeri 2 Sungguminasa berada pada kategori tinggi dengan presentase 15%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di SMP Negeri 2 Sungguminasa berada pada ketegori sedang yakni 61%.

6. Masrin Halawa, 2016 , judul, *Pengaruh kompetensi, Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP dikecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Selatan*. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian kompetensi guru SMP dikecamatan Tukka rata-rata skor sebesar 7.0 (tinggi), disiplin kerja rata-rata skor sebesar 6,7 (cukup), kepuasan kerja rata-rata skor sebesar 7,0 (tinggi), dan kinerja guru rata-rata skor sebesar 6,5 (cukup), berdasarkan rata-rata skor keempat variabel masih perlu diperbaiki karena belum mencapai hasil yang optimal. kategori tinggi dengan nilai 50,57 % (cukup), berdasarkan rata-rata skor keempat variabel masih perlu diperbaiki karena belum mencapai hasil yang optimal.
7. Anita Agbrain Batubara, 2016, judul, *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan*. Hasil penelitian menunjukkan gambaran lingkungan kerja MAN di Kota Medan tergolong kategori tinggi dengan nilai (50,57%), kompensasi

MAN dikota Medan tergolong kategori tinggi dengan nilai (32,58%), komitmen MAN di Kota Medan tergolong sangat tinggi dengan nilai (40,45%) dan kinerja guru MAN kota Medan tergolong sangat tinggi dengan nilai (57,30%).

8. Pujiastuti, Sri. 2017. “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja”. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan kompetensi profesional dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 84,12%. Lingkungan kerja dalam kategori baik dengan rata-rata 83,44%, motivasi kerja dalam kategori baik dengan rata-rata 83,5%, dan kinerja guru ekonomi dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 84,1%. Hasil analisis phat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (1) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 3,17%, (2) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 13,34%, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 17%, lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 53,5%, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 23,2%.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Kompetensi Guru

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi Guru

Pengertian kompetensi dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, bahwa kompetensi menunjuk kepada perbuatan (performance) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu didalam pelaksanaan tugas kependidikan ((St .Rofiah Sy:1981). Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10, disebutkan bahwa kompetensi guru yang dimaksud meliputi : a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, dan c) kompetensi sosial.

Poerwadarminto (2008:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai di UPTD SMP Negeri 1 Parepare yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Anderson. S & Ball S (1978:3), kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang guru dan ditampilkan dalam kegiatan belajar mengajar.

Menurut Sahertian (1994:73), menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan yang harus dimiliki guru sesuai dengan

tuntutan kebutuhan pendidikan disekolah, masyarakat, dunia usaha / industri dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi guru menurut Dill (1999), adalah pengetahuan yang dimiliki oleh guru dalam hal pengajaran (pedagogik), pada bidang yang ia ajarkan (profesional), dan hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan sosial dimasyarakat (sosial), serta sifat pribadinya terhadap orang lain (kepribadian).

Suparlan (2006:81), berpendapat kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan kinerja yang diberikan kepadanya. Menurut Kunandar (2007:55), kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Menurut Mulyasa (2007:75), menyatakan kompetensi yang harus dimiliki guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar diatas maka dapat disimpulkan kompetensi tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan dari individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang

mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia sengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya.

Selanjutnya, Supriadi mengadopsi pendapat Stein (dalam Sudjana 2007: 98) menyatakan bahwa “ *the creative work is a novel work that is accepted s tenable, useful satisfying by a gruop in some point in time* ”. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru berlaku, berguna, dan bisa memuaskan suatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif mempunyai sifat baru, meskipun tidak berarti sama sekali baru dalam hasil, pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif mempunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang melaksanakan dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

2.2.1.2 Ciri-ciri Guru yang Memiliki Kompetensi

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kompetensi yang bisa dipertanggungjawabkan, adapun ciri-ciri pokok dan ciri-ciri yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut :

1. Ciri-ciri Pokok

- a. Kelincahan mental – berfikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kompetensi untuk bermain main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya, berfikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kompetensi untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

b. Kelincahan mental - berfikir ke segala arah

Berfikir kesegala arah (*divergent thinking*) adalah kompetensi untuk berfikir dari ide atau gagasan, menyebar kesegala arah.

c. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kompetensi untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kompetensi untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang bahkan “mengejutkan”.

e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berfikir.

f. Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka, usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

g. Kecakapan dalam banyak hal.

Pada umumnya orang yang memiliki kompetensi mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*)

2. Ciri-ciri yang memungkinkan

Ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan meliputi : 1) kekuatan mental dan fisik untuk bekerja keras, 2) berfikir mandiri, 3) pantang menyerah, 4) mampu berkomunikasi dengan baik, 5) lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi yang kecil, 6) keingintahuan intelektual, 7) kaya humor dan fantasi, 8) tidak segera menolak ide atau gagasan baru, 9) arah hidup yang mantap.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa orang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah secara alamiah dan mengaitkannya baik secara sadar atau tidak, untuk memecahkannya ia menerima ide baru, yang muncul dari diri sendiri atau yang dikemukakan orang lain

kemudian mengkombinasikan pikirannya yang matang dengan intuisinya secara selektif, sebagai dasar pemecahan yang baik. Ia secara energik menerjemahkan idenya melalui tindakan dan mengakibatkan hasil pemecahan masalah yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

3. Pentingnya Kompetensi Guru

Menurut Harmalik (2002:34), pentingnya kompetensi seorang guru dalam dunia pendidikan, Antara lain:

- 1) Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru perlu ditentukan secara umum jenis kompetensi apakah yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar orang dapat diterima menjadi guru, dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi administrator dalam memilih mana yang diperlukan untuk satu sekolah. Asumsi yang mendasari kriteria ini adalah bahwa setiap calon guru yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dan atau diperkirakan bahwa calon guru tersebut akan berhasil mengemban tugasnya selaku pengajar disekolah.
- 2) Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang diperlukan, maka atas dasar ukuran itu dapat diobservasi dan ditentukan guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan guru yang masih kurang memadai kompetensinya.

Informasi tentang hal ini sangat diperlukan oleh para administrator dalam usaha pembinaan pengembangan terhadap para guru,

- 3) Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum suatu LPTK berhasil mendidik para calon guru akan ditentukan oleh berbagai komponen dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah kurikulum, oleh karena itu kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.
- 4) Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan disekolah, pola, isi dan struktur kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu dalam mengelolah kelasnya, sehingga belajar para siswa akan lebih optimal.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-

kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah.

2.2.1.3 Indikator Kompetensi Guru

Indikator guru dapat dinilai kompeten secara profesional, Menurut Harmalik (2002:38), adalah sebagai berikut : 1). Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, 2). Guru tersebut mampu melaksanakan perannya secara berhasil, 3). Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan sekolah, 4). Guru tersebut mampu melaksanakan perannya dalam proses belajar mengajar dikelas.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diusahakan dapat mempertahankan dan menumbuh kembangkan faktor-faktor yang mendukung kompetensi kerja pegawai dan berusaha menjauhkan bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kompetensi sehingga kompetensi kerja pegawai dapat berkembang.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen organisasi secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan pegawai mencapai tingkat kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman

tentang konsep kompensasi. Pengertian kompensasi secara umum merupakan balasan jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi oleh pegawai. Pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di organisasi pantas mendapatkan suatu balas jasa dari organisasi.

Menurut Pangabean Dalam Subekhi (2012:176), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbal balik dari dipekerjakannya pegawai itu. Hasibuan (2014), organisasi memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada pegawai yang meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan organisasi.

Sofyandi (2013) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang, kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung (Direct Compensation)

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai karena telah memberikan prsetasinya demi kepentingan organisasi, kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut, contoh : Upah /gaji, insentif/bonus.

2) Kompensasi tidak langsung (indirect Compensation).

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, contoh fasilitas dan pelayanan yang diberikan organisasi, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, kompensasi tidak langsung diberikan kepada pegawai didasarkan pada keanggotannya sebagai pegawai diorganisasi , bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung.

Sofyandi (2013) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut : (1) untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan pegawai, berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing, (2) memberikan kepuasan kepada pegawai, berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para pegawai, maka pegawai akan memberikan prestasinya yang terbaik, (3) untuk memotivasi pegawai dalam bekerja, berarti agar pegawai bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Sofyandi (2013:162) , berpendapat bahwa dalam mempengaruhi organisasi terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi , sebagai berikut :

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja apabila permintaan tenaga kerja dari pihak organisasi maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi membayar bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki organisasi.
- c. Serikat buruh atau organisasi pegawai , eksistensi pegawai dalam organisasi akan membuat pegawai membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menangan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya pegawai, hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.
- d. Produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai, kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

- e. Biaya hidup living cost tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- f. Posisi atau jabatan tingkat jabatan pegawai akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja , semakin tinggi pendidikan pegawai dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya, sektor pemerintah sebagai pelindung agar pegawai mendapat kompensasi yang adil dan layak.

2.2.2.3 Asas Kompensasi

Hasibuan (2014 : 122) berpendapat bahwa asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil, besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan, kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan mengagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.
2. Asas layak dan wajar suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya, meskipun tolak ukur layak sangat relatif, organisasi dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.2.2.4 Metode Kompensasi

Hasibuan (2014:123), berpendapat bahwa metode kompensasi terbagi menjadi dua yaitu metode tunggal dan metode jamak.

- a. Metode tunggal adalah, metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
- b. Metode jamak adalah, metode dimana gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti : ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada, ini terdapat pada organisasi-organisasi.

2.2.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012 : 86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang didasarkan pada jam kerja.

- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktifitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktifitas itu itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti organisasi maupun yang bersifat nirlaba instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja disekitarnya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Nitisemito, 1992). Sedangkan

Schultz G.S dkk (2006), memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan.

Menurut Simamora (2007:45) sarana pendukung untuk peningkatan produktifitas kerja pegawai oragnisasi harus dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan metode kerja, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja sendiri,
2. Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan ketenagakerjaan.

Menurut Harold, E. yang dikutip oleh As'ad (2006), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan lingkungan kerja yaitu :

- a. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :
 - 1) Hubungan antara manajer dengan pegawai
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial dianantara pegawai
 - 4) Sugesti dari teman kerja

5) Emosi dan situasi kerja

b. Faktor Individu, yaitu :

- 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
- 2) Umur orang sewaktu bekerja
- 3) Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar (eksternal) yaitu :

- 1) Keadaan keluarga pegawai
- 2) Kebutuhan rekreasi
- 3) Pendidikan

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktifitas kerja pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktifitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman. Organisasi adalah suatu tempat dimana pekerja memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Kesempatan seperti ini dapat dinikmati pekerja hanya bila pimpinan organisasi memungkinkannya. Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi, baik secara

langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial pekerja.

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah dikemukakan diatas, lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seseorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktifitas kerja seorang pegawai, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada pada proses kerjanya, ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, yang bisa berupa hubungan sosial dengan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

Sedarmayanti (2009), membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja

dimana dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu : 1) lingkungan langsung berhubungan dengan pegawai misalnya: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya, 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak biasa diabaikan.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya :

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya. Kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu misalnya: kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya. Untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari, dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin, selain ventilasi konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara, Misalnya : gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah. Selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja,

padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan, hal ini jelas mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang, merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut :

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam,1996:381).

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja, Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir, Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Tentu pendapat ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan pegawai, faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh, ini dapat dilihat apabila kondisi fisik dan lingkungan kerja terpenuhi, memiliki dekorasi ruangan yang teratur, dilengkapi dengan alat dan perlengkapan yang lengkap, ditunjang dengan suasana lingkungan kerja yang tenang, bersih, indah. Dan nyaman akan memberikan respon bagi pekerja untuk bekerja lebih giat, apalagi rekan-rekan kerja memahami pentingnya keharmonisan kerja diciptakan dalam lingkungan kerja.

Pemahaman lingkungan kerja secara eksplisit tidak dapat diabaikan dari faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, mustahil

seseorang pegawai akan bekerja secara optimal dalam menjalankan aktifitas kerjanya apabila kondisi lingkungan kerjanya tidak terpenuhi, tidak lengkap dan tidak harmonis, ini akan memberikan adanya kesan yang kurang baik untuk bekerja, tentu memberi efek adanya kebosanan bekerja, ketidak betahan, dan kemalasan kerja.

Pandangan-pandangan diatas tentu perlu dipahami bahwa lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan. Ini dapat dilihat bahwa dengan lingkungan kerja yang tercipta, kelengkapan sarana kerja dan keharmonisan yang memberikan dampak kepada pegawai untuk senang bekerja, betah bekerja dan bergairah untuk menjalankan aktifitas setiap pekerjaan.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru (*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-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimor, dalam Susiati 2007). Dharma (2008, dalam Susiati 2007) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan

Stoner (2006:73) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2008, dalam Susiati 2007), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar khusus. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai 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 ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2009:45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian, seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir, dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia, organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2001:50), kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja. Selanjutnya menurut Kompri (2015:131), kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu

perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran.

Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya, melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Menurut Muwahid Shulhan (2012:102), kinerja guru ialah rasa tanggung jawab menjalankan tugas atau amanah terhadap profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Sikap itu diikuti pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melakukan proses pembelajaran, mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan termasuk didalamnya pemanfaatan media pendidikan serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor

internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya : kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya : gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, fisik, dan kepemimpinan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suryadi Prawirosentono (1999 : 27-30) , yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.

2. Otoritas / Wewenang

Ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya, perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi .

Menurut Mahmudi (2005:21), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor personal / individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan, organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Faktor situasional, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan dan internal.

Penjelasan lain faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, dijelaskan oleh Mulyasa (2007:227). Terdapat 10 faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik secara internal maupun eksternal. Adapun ke-10 faktor tersebut adalah : 1) dorongan untuk bekerja, 2) tanggung jawab

terhadap tugas, 3) minat terhadap tugas, 4) penghargaan terhadap tugas, 5) peluang untuk berkembang, 6) perhatian dari kepala sekolah, 7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, 8) MGMP, 9) kelompok diskusi terbimbing, dan 10) layanan perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain yang dikemukakan oleh Surya. M (2004:10), tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru berupa kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatar belakangi oleh faktor-faktor, yaitu 1) imbalan jasa, 2) rasa aman, 3) hubungan antar pribadi, 4) kondisi lingkungan kerja, 5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan guru dan tidak otoriter, tetap demokratis, serta sistem kerja yang mendukung. Semua hal ini tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja guru yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2009:45) 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 produktifitas yang tinggi, dan sebaliknya. Disamping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

Dari penjelasan diatas faktor-faktor kinerja yang dikaitkan ke guru secara umum adalah faktor individu seperti kemampuan, kepuasan dalam menjalankan kinerjanya dalam organisasi, kepuasan dalam pemberian fasilitas kerja, motivasi dan semangat guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mitchell dan Larson (2008, dalam Susiati 2007), kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

1. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu.
2. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
3. Kinerja bisa menunjukkan perolehan – perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.

4. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global dari pada perilaku spesifik.
5. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok dari pada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Susiati 2007) 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 (2006, dalam Susiati 2007) cara mengukur kinerja guru 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.

Livine, dkk (2006) masih dalam Dwiyanto, dkk (2018:13) dikemukakan 3 konsep yang dapat digunakan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yaitu responsivitas (*responiveness*), tanggungjawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi

tersebut dinilai semakin baik, sementara responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang implisit dan eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik, sedangkan akuntabilitas mengacu kepada beberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Oleh karena itu, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto,dkk (2008:127) bahwa kesulitan dalam dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan visi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional, organisasi publik memiliki stakeholder privat, karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu sama lain yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Gaspersz (2008 ;68) menegaskan bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan, pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur-unsur : a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima, b) dimulai dari permulaan program, c) terkait langsung dengan tujuan strategi, d) sederhana serta memunculkan data yang mudah digunakan, e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya, f) dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program, g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang, h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat, i) partisipasi setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja, j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas, dan k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekedar pada pemantauan atau pengendalian.

Mempelajari berbagai teori dan uraian diatas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati yaitu : 1) ia tidak diam

tetapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan, 2) melakukan dengan cara-cara tertentu, 3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Menurut Johnson dan Lewin (2007:188), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normative, yaitu political performance dan service delivery. Political performance merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model service delivery merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektifitas dan efisiensi bagi pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat diatas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan mengukur kinerja guru , yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktifitas pegawai dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Guru

Berkaitan dengan kinerja mengajar, Susanto (2016) mengemukakan, salah satu tugas guru dalam hubungannya dengan tugas dan fungsinya terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah adalah sebagai pengajar. Sebagai pengajar, tugas guru secara garis besar meliputi tugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Ketiga kegiatan pokok kinerja guru dalam mengajar tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Merencanakan Pembelajaran

Pada perencanaan pembelajaran, guru dituntut harus mampu merancang dan mempersiapkan semua komponen pembelajaran, agar pembelajaran berjalannya efektif dan efisien. Untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang cukup memadai tentang prinsip-prinsip belajar, sebagai landasan dari perencanaan (Uno 2011: 23). Dengan memiliki pengetahuan tersebut, guru dapat merencanakan pembelajaran dengan baik. Winarno dan Djuniarto (2003) dalam Irwanto dan Suryana (2016:163) menjelaskan “Merencanakan kegiatan pembelajaran sangat penting dan perlu bagi guru sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah, efisien, dan efektif.” Oleh karena itu, perencanaan pembelajaran hendaknya bersifat luwes (fleksibel) dan memberi kemungkinan kepada guru untuk menyesuaikan dengan respons peserta didik dalam proses pembelajaran sesungguhnya.

Mulyasa (2013:103) mengungkapkan, dalam perencanaan pembelajaran meliputi, “Rumusan tentang apa yang akan dilakukan dalam memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik, dan bagaimana melakukannya, serta apa yang dapat diperoleh dan diserap peserta didik setelah menyelesaikan pembelajaran.” Tanpa perencanaan, guru tidak dapat mengetahui bagaimana cara mengorganisasi kegiatan pembelajaran yang baik dan optimal. Oleh karena itu, perencanaan pembelajaran harus dilakukan oleh guru, agar pelaksanaan pembelajaran dapat terarah dengan baik.

2. Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dari keseluruhan proses pelaksanaan pembelajaran. Pada bagian ini, guru berperan untuk menyampaikan pesan, materi, dan informasi penting yang harus diterima pesertadidik. Proses penyampaian materi ini harus dilaksanakan dengan tenang danmenyenangkan (Susanto 2013: 50). Hal ini tentu menuntut kreativitas guru dalam menciptakan lingkungan yang kondusif pada saat pelaksanaan pembelajaran. Jadi selain dituntut untuk menguasai bahan dalam penyampaian materi, guru jugaharus memperhatikan tentang pengelolaan kelas, agar proses pembelajaran berjalandengan lancar sesuai perencanaan yang telah ditentukan.

3. Mengevaluasi Pembelajaran

Utomo (2008) dalam Susanto (2013: 51) mengatakan, “Evaluasipembelajaran ini berguna bagi guru untuk mengetahui seberapa besar keefektifanpembelajaran yang telah dilakukan.”Susanto (2013:51) berpendapat,“Penilaianatau evaluasi dalam pembelajaran dimaksudkan untuk memperoleh informasitentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh, baik pengetahuan, konsep,nilai, maupun proses.”Berdasarkan pada paparan tersebut, dapat ditegaskanbahwa melaksanakan evaluasi pembelajaran sangat penting dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta dapat mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam mengajar merupakan penampilan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang mengarah pada peningkatan prestasi belajar siswa. Perwujudan dari kinerja mengajar guru yaitu kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran.

Rivai (2009) dalam Priansa (2014: 354) menyatakan, “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.” Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai kerja seseorang. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi para anggota organisasi di dalamnya.

Guru mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah mengadakan penilaian kinerja bagi guru-guru yang dikenal dengan penilaian kinerja guru (PKG). Penilaian kinerja guru dilakukan untuk menentukan guru yang bermutu baik dan profesional. Priansa (2014:355) mengatakan, “Penilaian kinerja guru merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan menetapkan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.” Hasil penilaian kinerja tersebut dapat

digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Bab I Pasal 1 Ayat 8 menjelaskan, “Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.” Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan oleh guru. Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mengetahui dan mengukur seberapa tinggi kemampuan seorang guru yang sudah tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja guru.

Penilaian kinerja guru sebagai suatu upaya untuk menentukan gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa 2013:88). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012:5) mengemukakan dua fungsi utama penilaian kinerja guru yaitu (1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah (2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut. Mengacu pada fungsi tersebut, berarti hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang guru dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Indikator penilaian terhadap kinerja guru (Saondidan Suherman 2010:23), antara lain: “(1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik; (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) Kemampuan mengelola kelas; serta (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.”. Sesuai dengan pendapat tersebut, Kemendikbud dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru (2012: 8) juga menjelaskan Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

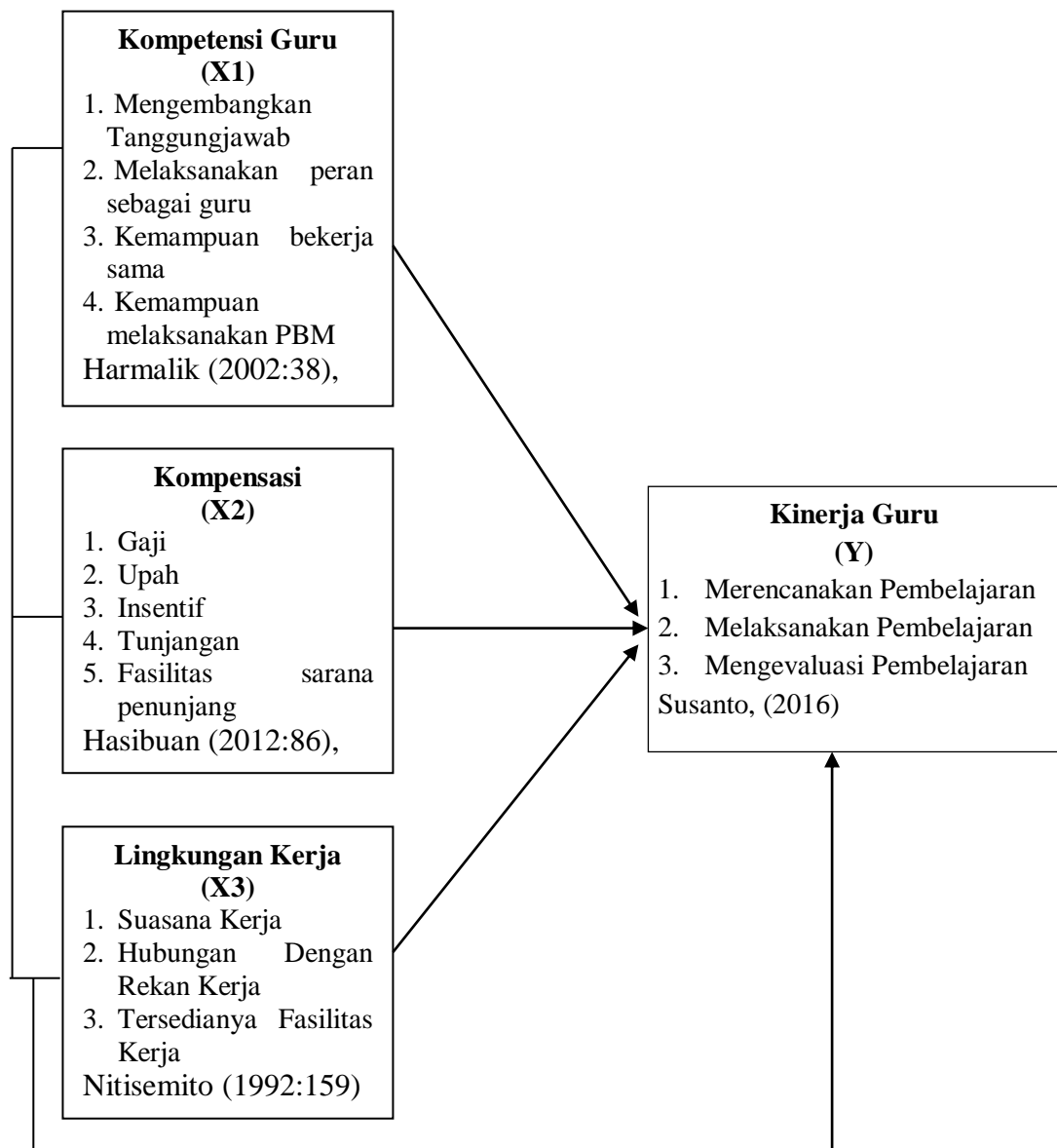
Kebijakan yang diambil oleh pemerintah baik pusat maupun daerah serta sarana Pendidikan dan pelatihan-pelatihan lainnya yang berada di luar organisasi, merupakan tingkat kinerja personalia secara keseluruhan maupun individu. Kinerja sumber daya manusia suatu organisasi dapat diketahui tingkatannya melalui penilaian-penilaian, baik dilakukan oleh pimpinan maupun yang dilakukan oleh tim peneliti dari luar organisasi. Hasil penilaian tersebut dapat dijadikan pedoman oleh pimpinan organisasi dalam melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan maupun terhadap individu-individu tertentu dalam organisasi yang diberikan tanggung jawab khusus untuk tujuan organisasi dalam hal ini tujuan sekolah di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, serta perilaku seorang guru. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam suatu kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian, pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptual dan operasional. Guru mempunyai tugas dan fungsi dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat.

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktifitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktifitas, perilaku seorang guru. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat momposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Kerangka Konseptual yang merupakan desain atau gambaran penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian dijadikan acuan dari setiap prosedur penelitian yang dilakukan, adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar.1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare;
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare;
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare;
4. Terdapat pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.
5. Variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

3.3 Definisi Operasional Variabel

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

1. Kompetensi didefinisikan sebagai suatu set kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Adapun indikator (Harmalik 2002:38) yang diukur adalah :

- a. Mengembangkan Tanggungjawab
 - b. Melaksanakan peran sebagai guru
 - c. Kemampuan bekerja sama
 - d. Kemampuan melaksanakan PBM
2. Kompensasi adalah penghargaan yang diterima seorang guru sebagai imbalan atas jerih payahnya baik berupa uang maupun berupa penghargaan lain yang membuat guru tersebut puas atas hasil kerja yang sudah dicapainya di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Adapun Indikator (Hasibuan 2012:86) meliputi :
- a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Tunjangan
 - e. Fasilitas sarana penunjang
3. Lingkungan kerja adalah pola hubungan yang dibangun dan dirasakan oleh guru terhadap pimpinan, rekan kerja dan masyarakat di sekitar UPTD SMPN 1 Parepare. Adapun indikator (Nitisemito 1992:159) yang di ukur adalah :
- a. Suasana Kerja
 - b. Hubungan Dengan Rekan Kerja
 - c. Tersedianya Fasilitas Kerja

4. Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Indikator (Susanto, 2013) yang diukur adalah :

- a. Merencanakan Pembelajaran
- b. Melaksanakan Pembelajaran
- c. Mengevaluasi Pembelajaran

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya (2009 :54), bahwa “ metode adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran ”. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2006 : 1) adalah : cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif dengan survei. Dan Metode survey digunakan adalah teknik analisis korelasional untuk mengetahui variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa , dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada pada UPTD SMP Negeri 1 Parepare Provinsi Sulawesi Selatan. Dijadwalkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari – Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare yang berjumlah 55 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang guru di UPTD SMPN Negeri 1 Parepare.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuisisioner terhadap responden berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, dalam hal ini variabel bebas dan variabel terikat, penjelasan rinci tentang tehnik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi (Observation) merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung, hasil observasi berupa aktifitas, kejadian, peristiwa, obyek, kondisi, atau suasana tertentu dan emosi seseorang yang dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi (Echdar,Saban: 2017).

2. Kuisisioner

Kuisisioner yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nazir, 2008.50). Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

3. Dokumentasi

Untuk melengkapi data-data yang diperlukan sehubungan dengan variabel yang diteliti.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur berikut yaitu pengelolaan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya.

4.6 Instrumen Penelitian

Sebelum di analisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2007: 5). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaann yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti, untuk itu akan dilaksanakan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi Product moment pearson yaitu mengkorelasikan jawaban yang diperoleh pada setiap item hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut Valid.

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2006:164). Dengan kata lain, bahwa

reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach*. Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2006:78).

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi , maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

b. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat autokorelasi diantara data-data pengamatan atau dengan kata lain munculnya satu data sebelumnya. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada

autokorelasi atau tidak terjadi autokolerasi akan digunakan *Durbin Watson (DW)* dengan d_1 dan d_u yang ada di dalam tabel.

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji kolerasi Rank Sperman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya rex setiap variabel independensi (mendekati 1).

d. Uji Normalitas

Dilakukan untuk menentukan normalitas data observasi dengan cara membandingkan histogram antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

4.7 Metode Analisis Data

4.7.1 Analisis Regresi Linear

Regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*), adalah Pengujian yang dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2006:205) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X₁ = Kompetensi guru

X₂ = Kompensasi

X₃ = Lingkungan Kerja

β₀ = Intercept

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi

e_i = Faktor pengganggu (*random error*)

4.7.2 Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial dengan melakukan uji t , bertujuan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas (kompetensi Guru, kompensasi dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Guru), langkah yang ditempuh adalah :

- ✓ Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-2} = 0$, di mana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- ✓ Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-2} \neq 0$, di mana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- ✓ Menentukan Level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan degree of freedom (df) sebesar $(n-k-1)$.

- ✓ Menentukan besarnya nilai t hitung melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 2.5*.

- ✓ Membandingkan nilai t hitung dan t tabel .

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan menolak H_1 .

4.7.3 Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan dengan melakukan uji F, bertujuan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas (*kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja*) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*kinerja guru*). Langkah yang ditempuh, yaitu :

Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-2} = 0$, di mana artinya tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_1 : b_{1-2} \neq 0$, di mana artinya ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

1. Menentukan level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F tabel dengan degree of freedom (df) sebesar $(n-k-1)$.
2. Menentukan besarnya nilai F hitung melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 2.5*.
3. Membandingkan nilai F hitung dan F tabel

Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_1 diterima

Melakukan uji β , bertujuan untuk menentukan variabel bebas (kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap variabel bebas (kinerja guru), melalui

regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 2.5*, diperoleh nilai β standardized masing-masing variabel bebas. Nilai paling tinggi menunjukkan variabel bebas yang memberi pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Sampel yang dipilih adalah guru sebanyak 55 orang guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 55 kuesioner.

5.1.2 Karakteristik Responden

a. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

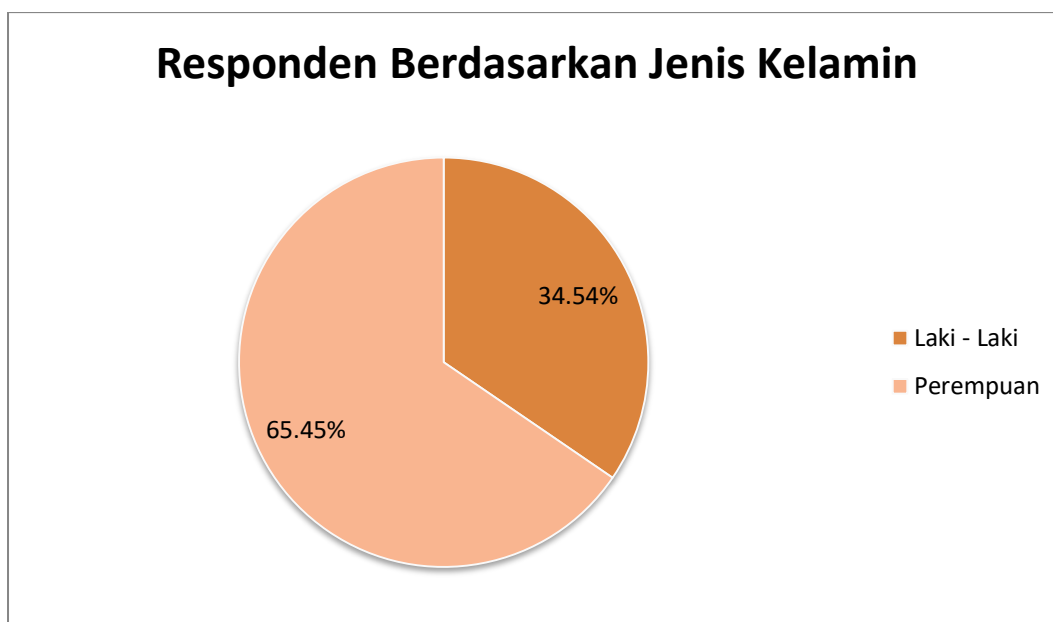
Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	19	34,54%
Perempuan	36	65,45%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 55 responden sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu sebanyak 36 orang (65,45%), sedangkan sisanya sebanyak 19 orang (34,54%) adalah responden laki – laki.



Gambar 2. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.

Deskripsi data responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

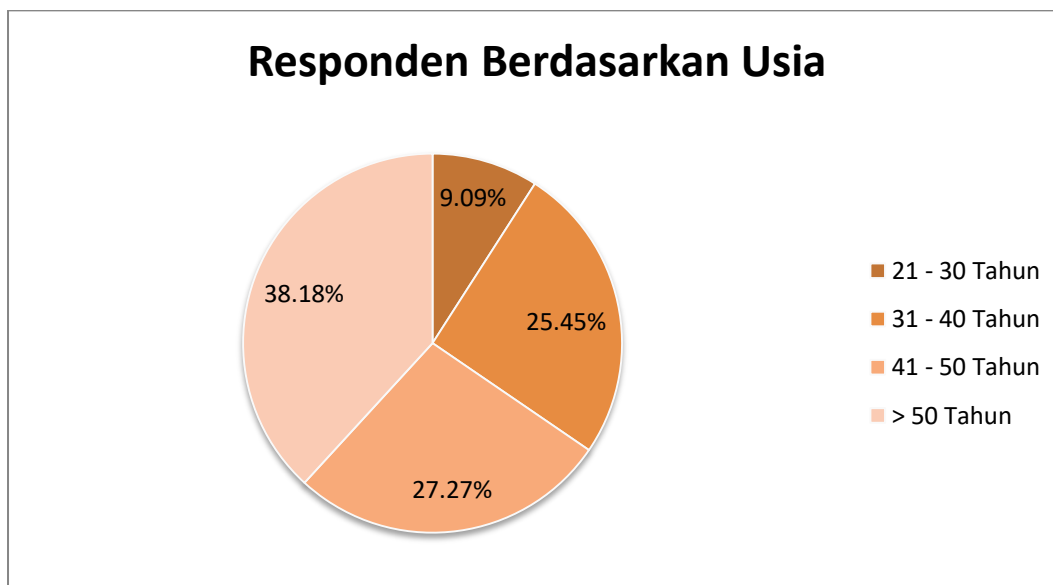
Tabel 2. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	5	9,09%
31 – 40 Tahun	14	25,45%
41 – 50 Tahun	15	27,27%
> 50 Tahun	21	38,18%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berusia antara 21-30 tahun sebesar 9,09% (5 orang), responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 25,45,% (14 orang), responden yang berusia antara 41-50 tahun

sebesar 27,27% (15 orang), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 38,18% (21 orang).



Gambar 3. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Usia

c. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Golongan

Deskripsi data responden berdasarkan golongan disajikan pada tabel di bawah ini:

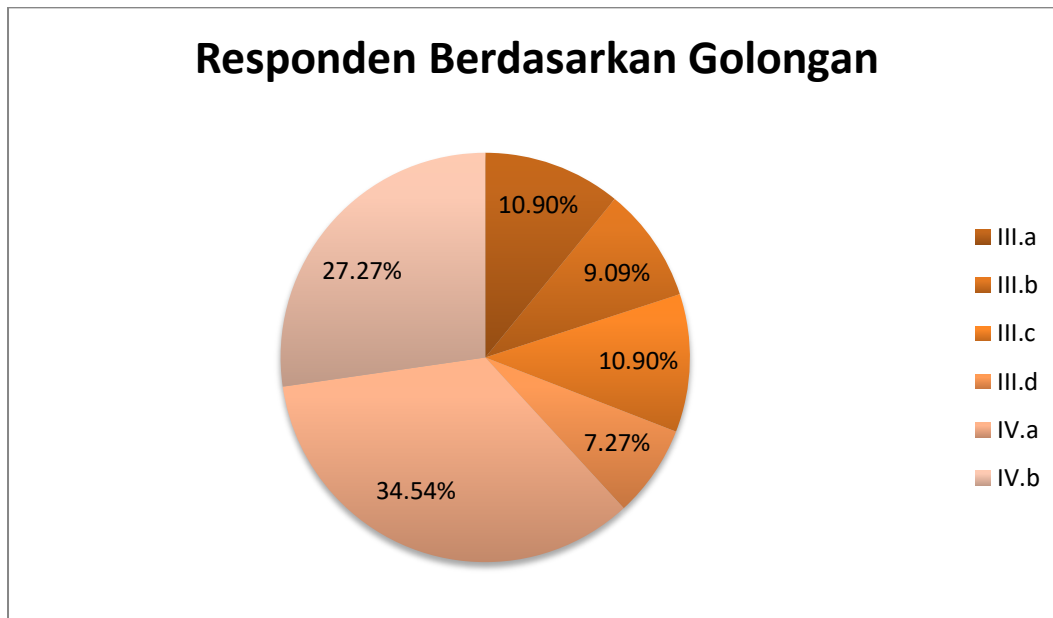
Tabel 3. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Frekuensi	Persentase
III.a	6	10,90%
III.b	5	9,09%
III.c	6	10,90%
III.d	4	7,27%
IV.a	19	34,54%
IV.b	15	27,27%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden berdasarkan golongan III.a sebesar 10,90% (6 orang), III.b sebesar 9,09% (5 orang),

III.c sebesar 10,90% (6 orang), III.d sebesar 7,27% (4 orang), IV.a sebesar 34,54% (19 orang), IV.b sebesar 27,27% (15 orang).



Gambar 4. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Golongan

d. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan

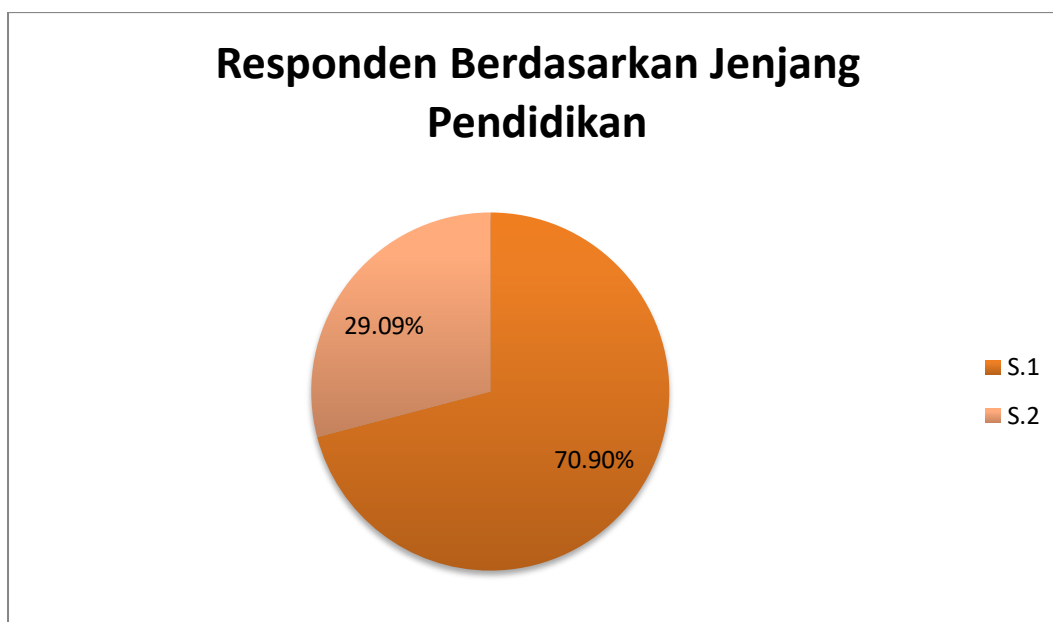
Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S.1	39	70,90%
S.2	16	29,09%
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden berdasarkan jenjang pendidikan S.1 sebesar 70,90% (39 orang), dan S.2 sebesar 29,09% (16 orang).



Gambar 5. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Hasil pengamatan peneliti tentang tanggapan guru SMP Negeri 1 Parepare mengenai Pengaruh kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Variabel penelitian tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru (X_1)

Penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai kompetensi guru yang dijabarkan ke dalam 4 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai kompetensi guru mempunyai rentang 4 – 20. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 6, skor maksimum 19, rentang skor (range) 13, skor rata-rata

(mean) 11,80, standar deviasi 2,63 dan median 11. Adapun analisis deskripsi kompetensi guru seperti pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Deskripsi Analisis Kompetensi Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	55
Skor tertinggi	19
Skor terendah	6
Median	11
Modus	11
Rata-rata	11,80
Varians	6,941
Standar deviasi	2,63
Range	13

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kompetensi guru yang diambil dari 55 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Distribusi frekuensi dan persentase skor kompetensi guru

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 8$	Sangat rendah	6	10,90
$8 < X \leq 10$	Rendah	12	21,81
$10 < X \leq 13$	Sedang	21	38,18
$13 < X \leq 16$	Tinggi	15	27,27
$16 < X$	Sangat tinggi	1	1,81
Jumlah		55	100

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa dari 55 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kompetensi guru sebesar 10,90 persen dikategorikan sangat rendah, 21,81 persen rendah, 38,18 persen sedang, 27,27 persen tinggi dan 1,81 persen sangat tinggi.

Dari tabel 5 dan 6 diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi guru dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 11,80 dengan nilai teoritis 19 dan standar deviasi 2,63, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kompetensi guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare berada pada kategori sedang.

2. Kompensasi (X_2)

Penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai kompensasi yang dijabarkan ke dalam 5 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai kompensasi mempunyai rentang 5 – 25. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 7, skor maksimum 20, rentang skor (range) 13, skor rata-rata (mean) 14,14, standar deviasi 2,63 dan median 14. Adapun analisis deskripsi kompensasi seperti pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Deskripsi Analisis Kompensasi

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	55
Skor tertinggi	20
Skor terendah	7
Median	14
Modus	13
Rata-rata	14,14
Varians	6,941
Standar deviasi	2,63
Range	13

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kompensasi yang diambil dari 55 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Distribusi frekuensi dan persentase skor kompensasi

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 10$	Sangat rendah	3	5,45
$10 < X \leq 13$	Rendah	21	38,18
$13 < X \leq 16$	Sedang	22	40
$16 < X \leq 19$	Tinggi	7	12,72
$19 < X$	Sangat tinggi	1	1,81
Jumlah		55	100

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 55 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare terhadap kompensasi sebesar 5,45 persen dikategorikan sangat rendah, 38,18 persen rendah, 40 persen sedang, 12,72 persen tinggi dan 1,81 persen sangat tinggi.

Dari tabel 7 dan 8 diketahui bahwa skor rata-rata kompensasi dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 14,14 dengan nilai teoritis 20 dan standar deviasi 2,63 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai kompensasi berada pada kategori sedang.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai lingkungan kerja yang dijabarkan ke dalam 3 butir pernyataan yang dianggap valid.

Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai lingkungan kerja mempunyai rentang 3 – 15. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 5, skor maksimum 13, rentang skor (range) 8, skor rata-rata (mean) 8,80, standar deviasi 1,98 dan median 9. Adapun analisis deskripsi lingkungan kerja seperti pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Deskripsi Analisis Lingkungan Kerja

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	55
Skor tertinggi	13
Skor terendah	5
Median	9
Modus	8
Rata-rata	8,80
Varians	3,941
Standar deviasi	1,98
Range	8

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor lingkungan kerja yang diambil dari 55 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Distribusi frekuensi dan persentase skor Lingkungan Kerja

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 6$	Sangat rendah	6	10,90
$6 < X \leq 8$	Rendah	21	38,18
$8 < X \leq 10$	Sedang	15	27,27
$10 < X \leq 12$	Tinggi	12	21,81
$12 < X$	Sangat tinggi	1	1,81
Jumlah		55	100

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa dari 55 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare terhadap lingkungan kerja sebesar 10,90 persen dikategorikan sangat rendah, 38,18 persen rendah, 27,27 persen sedang, 21,81 persen tinggi dan 1,81 persen sangat tinggi.

Dari tabel 9 dan 10 diketahui bahwa skor rata-rata lingkungan kerja dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 8,80 dengan nilai teoritis 13 dan standar deviasi 1,98 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai lingkungan kerja berada pada kategori rendah.

4. Kinerja Guru (Y)

Penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai kinerja guru yang dijabarkan ke dalam 3 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai kinerja guru mempunyai rentang 3 – 15. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 4, skor maksimum 15, rentang skor (range) 11, skor rata-rata (mean) 9,21, standar deviasi 2,09 dan median 9. Adapun analisis deskripsi kinerja guru seperti pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Deskripsi Analisis Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	55
Skor tertinggi	15
Skor terendah	4
Median	9
Modus	9
Rata-rata	9,21
Varians	4,396
Standar deviasi	2,09
Range	11

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kinerja guru yang diambil dari 55 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Distribusi frekuensi dan persentase skor kinerja guru

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 6$	Sangat rendah	6	10,90
$6 < X \leq 8$	Rendah	12	21,81
$8 < X \leq 10$	Sedang	20	36,36
$10 < X \leq 12$	Tinggi	16	29,09
$12 < X$	Sangat tinggi	1	1,81
Jumlah		55	100

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa dari 55 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kinerja guru sebesar 10,90 persen dikategorikan sangat rendah, 21,81 persen rendah, 36,36 persen sedang, 29,09 persen tinggi dan 1,81 persen sangat tinggi.

Dari tabel 11 dan 12 diketahui bahwa skor rata-rata kinerja guru dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 9,21 dengan nilai teoritis 15

dan standar deviasi 2,09, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare mengenai kinerja guru berada pada kategori sedang.

5.1.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Nilai *r* tabel dihitung dengan menggunakan analisis *df* (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan *n* adalah jumlah responden. Dengan demikian, $df = 53(55 - 2)$. Berdasarkan tabel *r product moment* diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,265. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi Guru	1	0,923	0,265	Valid
	2	0,518	0,265	Valid
	3	0,924	0,265	Valid
	4	0,757	0,265	Valid
Kompensasi	1	0,635	0,265	Valid
	2	0,752	0,265	Valid

	3	0,554	0,265	Valid
	4	0,557	0,265	Valid
	5	0,666	0,265	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,890	0,265	Valid
	2	0,712	0,265	Valid
	3	0,902	0,265	Valid
Kinerja Guru	1	0,813	0,265	Valid
	2	0,895	0,265	Valid
	3	0,847	0,265	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021

Pada tabel di atas menggambarkan hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} masing-masing butir pernyataan pada variabel kompetensi guru, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,265 maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada butir pernyataan secara keseluruhan data dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 14 berikut.

Tabel 14. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Guru	0,780	Reliabel
Kompensasi	0,628	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,778	Reliabel
Kinerja Guru	0,803	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021

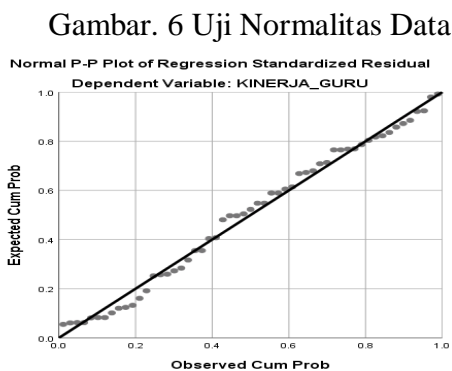
Dari hasil analisis dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha kompetensi guru sebesar 0,780, kompensasi sebesar 0,628, lingkungan kerja sebesar 0,778 dan kinerja guru sebesar 0,803. Karena nilai Cronbach's Alpha keempat variabel lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan perhitungan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 6 berikut:



2. Uji Multikolinieritas

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

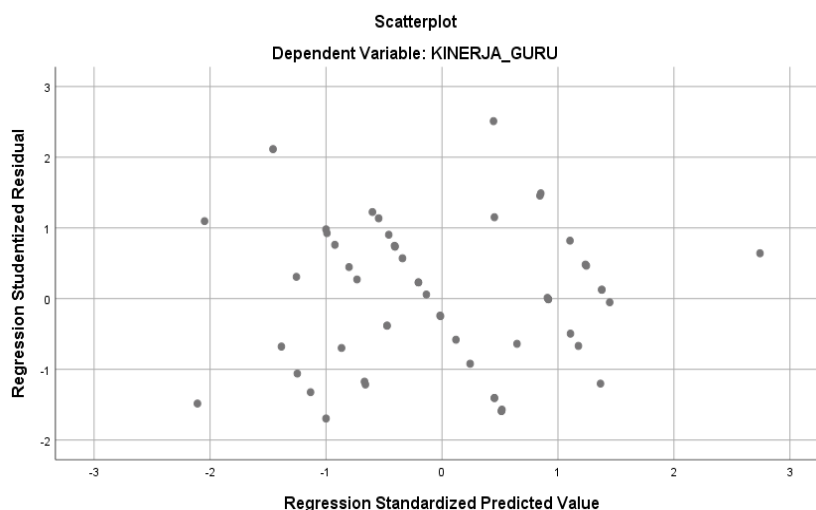
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.192	.649		-.296	.768		
	KOMPETENSI_GURU	.632	.108	.794	5.851	.000	.144	6.958
	KOMPENSASI	.134	.065	.168	2.069	.044	.401	2.493
	LINGKUNGAN_KERJA	.008	.112	.007	.068	.946	.233	4.290

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Hasil nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS versi 25, nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat dipastikan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



5.1.6 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.192	.649		-.296	.768		
	KOMPETENSI_GURU	.632	.108	.794	5.851	.000	.144	6.958
	KOMPENSASI	.134	.065	.168	2.069	.044	.401	2.493
	LINGKUNGAN_KERJA	.008	.112	.007	.068	.946	.233	4.290

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar -0,192 koefisien kompetensi guru 0,632, koefisien kompensasi 0,134 dan koefisien lingkungan kerja 0,008, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -0,192 + 0,632X_1 + 0,134X_2 + 0,008X_3$$

2. Uji Statistik

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H_1 : Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Tabel 17. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.192	.649		-.296	.768		
	KOMPETENSI_GURU	.632	.108	.794	5.851	.000	.144	6.958
	KOMPENSASI	.134	.065	.168	2.069	.044	.401	2.493
	LINGKUNGAN_KERJA	.008	.112	.007	.068	.946	.233	4.290

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan ketentuan maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 2,00

Kesimpulan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru (X_1)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi guru (X_1) sebesar 5,851 lebih dari 2,00 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Kompensasi (X_2)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) sebesar 2,069 lebih dari 2,00 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,068 kurang dari 2,00 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Uji F

uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara bersama-sama. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H_1 : Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.369	3	68.456	109.060	.000 ^b
	Residual	32.012	51	.628		
	Total	237.382	54			

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI_GURU

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 109,060 dan jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai $F_{tabel} = 2,77$, (artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($109,060 > 2,77$) sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak

dan H_1 diterima, dengan kata lain kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel independen (kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 19 berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.865	.857	.79227	2.156

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI_GURU

b. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Berdasarkan tabel 19 di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865 atau (86,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 86,5% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare dalam kategori sedang, ini menunjukkan bahwa guru masih perlu meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan oleh Kepala Sekolah maupun para pengawas mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh secara parsial kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Menurut Sahertian (1994:73), menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan yang harus dimiliki guru sesuai dengan tuntutan kebutuhan pendidikan disekolah, masyarakat, dunia usaha / industri dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi guru menurut Dill (1999), adalah pengetahuan yang dimiliki oleh guru dalam hal pengajaran (pedagogik), pada bidang yang ia ajarkan (profesional), dan hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan sosial dimasyarakat (sosial), serta sifat pribadinya terhadap orang lain (kepribadian).

Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru diperoleh t hitung 5,851 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare dapat diterima.

Kompetensi seorang guru memang sangatlah menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan, oleh karena kompetensi atau kemampuan seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran akan sangat menentukan kualitas siswa atau peserta didik yang dihadapi didalam kelas. Peningkatan kompetensi guru bukan hanya tugas kepala sekolah dan pejabat lain yang terkait, akan tetapi juga merupakan tugas dan tanggungjawab dari guru itu sendiri yang senantiasa berupaya meningkatkan kompetensinya di zaman digital seperti sekarang ini.

2. Pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja guru.

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen organisasi secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan pegawai mencapai tingkat kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi. Pengertian kompensasi secara umum merupakan balasan jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada pegawai oleh organisasi. pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di sebuah organisasi pantas mendapatkan suatu balas jasa dari organisasi tersebut.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh t hitung 2,069 dengan signifikansi 0,044 menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh

positif terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare dapat diterima.

Dari hasil penelitian di atas dapat kita lihat bahwa kompensasi berupa pemberian upah ataupun sejenis tunjangan lainnya yang diperuntukkan bagi guru walaupun bukan suatu jaminan terjadinya peningkatan kinerja seorang guru, akan tetapi menjadi motivasi tersendiri bagi guru dalam bekerja, oleh karena terpenuhinya kebutuhan primer seorang guru dari pemberian kompensasi yang ia terima maka secara tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

3. Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Sedangkan Schultz G.S dkk (2006), memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan

dengan perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh t hitung 0,068 dengan signifikansi 0,946 menandakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare ditolak.

Lingkungan kerja merupakan iklim atau suasana yang diciptakan dalam sebuah komunitas tertentu dan dalam hal ini adalah komunitas di dalam lingkungan sekolah. Sekolah merupakan wadah atau tempat bertemunya seluruh masyarakat sekolah yang saling berinteraksi untuk suatu tujuan yang sama yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejatinya suatu sekolah haruslah memiliki lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu mendukung setiap guru untuk bekerja dalam rangka menciptakan kinerja yang diinginkan bersama. Lingkungan kerja hanya akan tercipta dengan baik apabila ada kerjasama atau kolaborasi yang baik pula antara guru, kepala sekolah, siswa maupun masyarakat yang ada disekitarnya.

4. Pengaruh Secara Simultan Variabel kompetensi guru, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 86,559 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Demikian pula berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865 atau (86,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 86,5% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Variabel Kompetensi Guru Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel kompetensi guru yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Jadi hipotesis yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare tidak dapat diterima atau ditolak.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.
3. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi guru (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru (Y) di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 86,5% Sedangkan 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6.2 Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan UPTD SMP Negeri 1 Parepare, maka simpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi

dalam bidang pendidikan dan juga penelitian – penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai variabel kompetensi guru yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompetensi guru sangatlah penting dalam menciptakan kinerja guru yang professional dalam sebuah satuan pendidikan, oleh karena itu kompetensi guru harus terus ditingkatkan dan dikembangkan dalam rangka mencapai kinerja yang diinginkan.
2. Hasil penelitian mengenai variabel kompensasi yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan kinerja seorang guru.
3. Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa lingkungan kerja di sekolah harus diciptakan secara kondusif dalam rangka mendukung guru untuk bekerja secara professional dalam menciptakan PBM yang diinginkan bersama demi tercapainya kualitas pendidikan yang lebih baik.
4. Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi guru, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang memberikan kontribusi

sebesar 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu kiranya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel – variabel lain dengan pendekatan kuantitatif.

6.3 Saran

1. Pihak Kepala Sekolah di UPTD SMP Negeri 1 Parepare harus senantiasa berupaya meningkatkan kompetensi guru yang ada di sekolah tersebut untuk menciptakan seorang guru yang profesional sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka punyai.
2. Pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare bekerja sama dengan Pemerintah Pusat harus senantiasa memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para guru khususnya yang ada di UPTD SMP Negeri 1 Parepare, karena bagaimanapun juga para guru adalah garda terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat undang – undang dasar.
3. Perlu penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson.S dan Ball S, 1978. *The profesion and proctise of program evolution*. SanFrancisco, jossey. Bass Publisher.
- Andilah. 2020. *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene*. Tidak dipublikasikan.
- Anita Agbrain Batubara, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan komitmen Terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan*.
- Aswar. 2007. *Reliabilitas dan Validitas* (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Charles Bohran Putra, dkk, 2018, *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di SMAN 29 Jakarta*. Tesis.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2006. *Metode Penelitian Bisnis, Terjemahan Edisi kelima*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dill, Nancy.1999. *Kompetensi guru* , Diakses pada tanggal 13 agustus 1999, dari <http://ericae.et/ericda/Edo 090164. html>.
- Dwiyanto, Agus ddk, 2018, *Reformasi Borokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Study Kependudukan dan Kebijakan. Universitas Gadjah Mada. Yogjakarta.
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor Ghalia Indonesia.
- Farikha Nurkhasnah, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karayawan di Warung Spesial Sambal (SS), Yogyakarta (Study pada warung SS Samirono dan Kaliurang)*.
- Gasperz, Vincent, 2008, *Manajemen Produktifitas Total ; Strategi Peningkatan Prodiktivitas Bisnis Global*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang . Universits Diponegoro.
- Gujarati, damoar, 2012, *Ekonometrika Dasar (Terjemahan Sumarno Zain)*. Jakarta Erlangga
- Harmalik, Oemar, 2002, *Guru Dalam Pendekatan Kompetensi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Harold, e ddk, 2006, *Manajemen, jilid 1 Edisi 8 (Terjemahan)* Erlangga . Jakarta
- Hasibuan Malayu, Sp. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Johnson, Richard A, lewin E, Ronsenzweig, 2007. *The Theory and Management Of System*. McGraw-Hill, New york.
- Kompri, 2015. *Manajemen pendidikan, Komponen-komponen Elemen kemajuan Sekolah*. Jogjakrta. Ar Ruzz Media.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Impelementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta. Raja Grafindon Persada.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP, AMP YKPN*, Yogyakarta.
- _____, 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Masrin Halawa, 2016. *Pengaruhn Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Selatan*.
- Mathis, R.I dan Jackson J.H . 2006 . *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*, Jakarta,: Salemba Empat.
- Meirisa Ekawati, 2018, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru honorer di SMPN 22 Sungguminasa Kabupaten Gowa*.Gowa

- Modesta Wagiem, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Motivasi kerja dan Implikasinya pada Kinerja Guru di yayasan lembaga Miryam Teluk betung Bandar Lampung.*
- Mulyasa, E, 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung Remaja. Rodas Karya.
- _____, 2007. *Kurikulum Berbasis Kompensasi,* Bandung , Remaja Rodas karya.
- _____, 2015. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah,* Jakarta Bumi Aksara.
- Muwahid Shulhan, 2012. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.* Disertasi. UIN Malang.
- Nazir, Moh, 2008. *Metode Penelitian.* Erlangga Jakarta.
- Nitisemito.A.S, 1992. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta .Ghalia Indonesia.
- Parasumaran A. Zethhaaml, dkk. 2006. *Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and Expectation.* The Free Press. Now York.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang *Standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2013 tentang *Ketentuan pelaksanaan PP No.2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Poerwadarminto, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Jakarta . Balai Pustaka.
- Prasetya, Irawan, 2009. *Pengantar Sumber Daya Manusia.* STIA LAN Pres, Jakarta.
- Pusbangtendik, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala sekolah .* Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Pujiastuti, Sri. 2017. *“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Pematang Melalui*

Motivasi Kerja". Tesis. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang.

Sahertian. Piet. A, 1994. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta : Abdi Offset.

Saondi, O & Suhermna A, 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung. PT Reifika Aditama.

Saydam, G, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Gunung Agung

Schultz, G.S dkk, 2006, *Wound Bed Preparation: A Systematic Approach To Wound Management. Wound repairand regeneration, 11(sI), SI-S28*, Italy, Wound Union Of Healing Societies.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

_____, 2009 . *Sumber Daya Manusia dab Produktifitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P, 2009. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta. CV Haji Masagung.

Simamora, 2007. *Manajemen Simber Daya Manusia*. YPKN. Yogyakarta.

Simanjuntak, J, Payaman, 2011. *Manajemen dan evaluasi Kinerja*. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sofyandi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Subekhi, A & Jauhar. M, 2012 . *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta. Prestasi Pustakarya.

Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Admistrasi* . Bandung . Alfabeta

Sujana, 2007. *Media Pengajaran*, Jakarta. Sinar Baru. Alge Sindo

- Sumardi,dkk, 2018. *Pengaruh Kompensasi, Penguatan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja dosen di Universitas Wiralodra Indramayu.*
- Suparlan, 2006. *Guru Sebagai Profesi.* Yogyakarta. Hikayat Publising.
- Suryadi Prawirosantono, 1999. *Analisis Kerja Organisasi.* Bandung. Rineka Cipta.
- Surya, M, 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran.* Bandung. Pustaka Bani Quraisy.
- Susiati, 2007. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja .* Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Cetakan ketiga, Jakarta. Kencana Prenada Media Gruop.
- Stoner,j.A.F. 2006. *Management. Prentice – Hall* Interbasional london.
- St. Rofiah, 1981. *Kompetensi Guru-Guru SLTP – SLTA Alumni Fakultas Keguruan / Fakultas Ilmu Pendidikan universitas Sriwijaya, dalam Menegelola Analisis Pendidikan Tahun kedua No. 3 Tahun 1981.*
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi.* Jakarta: Kencana, 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen.*
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kerja.* Jakarta, Wali Pers.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI UPTD SMP NEGERI 1 PAREARE

Bapak / Ibu Responden Yang Terhormat,
Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare “ pada program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan STIE Nobel Indonesia Makassar. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu , saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

BAHTIAR KANU
2018.MM.21.750

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden : (diisi petugas)
2. Jenis Kelamin : (Laki-laki/Perempuan)
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan : (Diploma, Sarjana,Pascasarjana)
5. Masa Kerja : Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dari beberapa pertanyaan pada kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung pengumpulan data penelitian saya, untuk itu dimohon mengisi seluruh pertanyaan yang ada tanpa terlewat.
3. Hasil jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan dijamin kerahasiaannya.
4. Atas segala perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

5. Jawaban dengan skor 5 (SS) : Sangat Setuju (4) S : Setuju (3) R : Ragu - ragu
(2) TS : Tidak Setuju (1) STS :Sangat Tidak Setuju

INSTRUMEN VARIABEL KOMPETENSI GURU

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Mengembangkan Tanggung jawab</i>						
1	Selain mengajar, guru bertanggung jawab dalam mendidik siswa.					
<i>Melaksanakan Peran Sebagai Guru</i>						
2	Guru selalu membimbing pembelajaran di kelas.					
<i>Kemampuan Bekerjasama</i>						
3	Guru senantiasa bekerja sama dengan guru lain dalam PBM.					
<i>Kemampuan Melaksanakan PBM</i>						
4	Guru selalu memberikan tips dan trik kepada siswa agar lebih mudah untuk memahami materi.					

INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Gaji</i>						
1	Gaji yang saya terima sudah lebih dari cukup.					
<i>Upah</i>						
2	Kepala Sekolah selalu memberikan upah berdasarkan tugas tambahan yang diberikan.					
<i>Insentif</i>						
3	Kepala sekolah selalu memberikan insentif dalam setiap kegiatan workshop pengembangan guru.					
<i>Tunjangan</i>						
4	Pemerintah memberikan tunjangan sertifikasi kepada guru sesuai dengan pangkat dan golongan .					
<i>Fasilitas Sarana Penunjang</i>						
5	Kepala sekolah menyiapkan semua fasilitas lengkap di sekolah.					

INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Suasana Kerja</i>						
1	Guru merasa nyaman bekerja di sekolah.					
<i>Hubungan Dengan Rekan Kerja</i>						
2	Guru senang bekerja sama dalam melaksanakan PBM di sekolah.					
<i>Tersedianya Fasilitas Kerja</i>						
3	Sekolah menyiapkan LCD disetiap kelas.					

INSTRUMEN VARIABEL KINERJA GURU

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Merencanakan Pembelajaran</i>						
1	Guru membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru yang disempurnakan.					
<i>Melaksanakan Pembelajaran</i>						
2	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP yang dibuat.					
<i>Mengevaluasi Pembelajaran</i>						
3	Guru melakukan evaluasi pembelajaran sesuai dengan juknis dari Kemendiknas.					

LAMPIRAN
DATA HASIL JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

Variabel Kompetensi Guru (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL	RATA-RATA
1	4	3	4	4	15	3.75
2	3	4	3	3	13	3.25
3	3	3	3	3	12	3.00
4	4	3	4	3	14	3.50
5	4	5	4	3	16	4.00
6	4	4	4	2	14	3.50
7	3	4	3	3	13	3.25
8	3	3	3	5	14	3.50
9	4	3	3	3	13	3.25
10	3	2	3	3	11	2.75
11	3	2	3	3	11	2.75
12	3	2	3	2	10	2.50
13	3	2	3	3	11	2.75
14	4	3	4	3	14	3.50
15	3	3	3	1	10	2.50
16	4	3	4	4	15	3.75
17	3	2	3	2	10	2.50
18	2	1	2	3	8	2.00
19	2	2	2	1	7	1.75
20	2	3	2	3	10	2.50
21	2	3	2	3	10	2.50
22	3	3	3	2	11	2.75
23	4	4	4	3	15	3.75
24	4	2	4	3	13	3.25
25	4	4	4	3	15	3.75
26	3	3	3	2	11	2.75
27	4	3	4	4	15	3.75
28	3	2	3	3	11	2.75
29	3	3	3	1	10	2.50
30	3	2	3	5	13	3.25
31	3	4	3	3	13	3.25
32	3	3	3	3	12	3.00
33	4	3	4	4	15	3.75
34	5	4	5	5	19	4.75
35	2	3	2	2	9	2.25
36	2	2	2	2	8	2.00
37	2	3	2	2	9	2.25
38	2	3	2	2	9	2.25
39	3	2	3	3	11	2.75
40	1	3	1	1	6	1.50
41	3	2	3	3	11	2.75
42	2	3	2	2	9	2.25
43	2	2	2	2	8	2.00
44	2	3	2	2	9	2.25
45	2	2	2	2	8	2.00
46	3	2	3	3	11	2.75
47	4	2	4	4	14	3.50
48	4	2	4	4	14	3.50
49	4	3	4	4	15	3.75
50	3	2	3	3	11	2.75
51	4	3	4	4	15	3.75
52	3	1	3	3	10	2.50
53	3	4	3	3	13	3.25
54	3	3	3	3	12	3.00
55	3	4	3	3	13	3.25

Variabel Kompensasi (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	20	4.00
2	3	3	4	3	3	16	3.20
3	3	3	1	3	3	13	2.60
4	4	3	4	3	3	17	3.40
5	4	3	3	1	3	14	2.80
6	4	2	3	2	2	13	2.60
7	3	3	3	3	3	15	3.00
8	3	5	3	3	3	17	3.40
9	3	3	3	3	3	15	3.00
10	3	3	3	3	3	15	3.00
11	3	3	4	3	3	16	3.20
12	3	2	3	2	2	12	2.40
13	3	3	3	3	3	15	3.00
14	4	3	4	3	3	17	3.40
15	3	1	3	3	3	13	2.60
16	4	4	2	1	4	15	3.00
17	3	2	2	2	2	11	2.20
18	2	3	3	3	3	14	2.80
19	2	1	2	1	1	7	1.40
20	2	3	3	3	3	14	2.80
21	2	3	2	3	3	13	2.60
22	3	2	2	2	2	11	2.20
23	4	3	2	3	3	15	3.00
24	4	3	2	3	3	15	3.00
25	4	3	3	3	3	16	3.20
26	3	2	2	2	2	11	2.20
27	4	4	3	4	4	19	3.80
28	3	3	1	3	3	13	2.60
29	3	1	4	1	1	10	2.00
30	3	5	3	1	3	15	3.00
31	3	3	3	4	3	16	3.20
32	3	3	2	3	2	13	2.60
33	4	4	3	3	3	17	3.40
34	5	5	3	4	3	20	4.00
35	2	2	3	3	3	13	2.60
36	2	2	4	2	4	14	2.80
37	2	2	2	3	2	11	2.20
38	2	2	3	3	3	13	2.60
39	3	3	1	2	1	10	2.00
40	1	1	3	3	3	11	2.20
41	3	3	2	2	2	12	2.40
42	2	2	3	3	3	13	2.60
43	2	2	1	2	4	11	2.20
44	2	2	3	3	4	14	2.80
45	2	2	3	2	3	12	2.40
46	3	3	2	2	2	12	2.40
47	4	4	3	2	3	16	3.20
48	4	4	3	2	3	16	3.20
49	4	4	3	3	3	17	3.40
50	3	3	2	2	2	12	2.40
51	4	4	4	3	4	19	3.80
52	3	3	3	4	3	16	3.20
53	3	3	1	4	1	12	2.40
54	3	3	3	3	3	15	3.00
55	3	3	3	4	3	16	3.20

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL	RATA-RATA
1	4	3	4	11	3.67
2	3	3	3	9	3.00
3	3	3	3	9	3.00
4	4	3	4	11	3.67
5	4	5	4	13	4.33
6	4	4	4	12	4.00
7	3	4	3	10	3.33
8	3	3	3	9	3.00
9	4	3	3	10	3.33
10	3	2	3	8	2.67
11	3	2	3	8	2.67
12	3	2	3	8	2.67
13	3	2	3	8	2.67
14	4	3	4	11	3.67
15	3	3	3	9	3.00
16	4	3	4	11	3.67
17	3	2	3	8	2.67
18	2	1	2	5	1.67
19	4	2	2	8	2.67
20	2	3	2	7	2.33
21	2	3	2	7	2.33
22	3	3	3	9	3.00
23	4	4	4	12	4.00
24	4	2	4	10	3.33
25	4	4	4	12	4.00
26	3	3	3	9	3.00
27	4	3	4	11	3.67
28	3	2	3	8	2.67
29	3	3	3	9	3.00
30	3	2	3	8	2.67
31	3	2	3	8	2.67
32	3	2	3	8	2.67
33	4	2	4	10	3.33
34	5	3	3	11	3.67
35	2	3	2	7	2.33
36	2	3	2	7	2.33
37	2	2	2	6	2.00
38	2	1	2	5	1.67
39	3	2	3	8	2.67
40	1	3	1	5	1.67
41	3	2	3	8	2.67
42	2	1	2	5	1.67
43	2	2	2	6	2.00
44	2	3	2	7	2.33
45	2	3	2	7	2.33
46	3	3	3	9	3.00
47	4	4	4	12	4.00
48	4	2	4	10	3.33
49	4	4	4	12	4.00
50	3	3	3	9	3.00
51	4	3	4	11	3.67
52	3	2	3	8	2.67
53	3	3	3	9	3.00
54	3	2	3	8	2.67
55	3	2	3	8	2.67

Variabel Kinerja Guru (Y)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	12	4.00
2	3	3	3	9	3.00
3	3	3	3	9	3.00
4	4	4	3	11	3.67
5	4	4	3	11	3.67
6	4	4	2	10	3.33
7	3	3	3	9	3.00
8	3	3	5	11	3.67
9	3	3	3	9	3.00
10	3	3	3	9	3.00
11	3	3	3	9	3.00
12	3	3	2	8	2.67
13	3	3	3	9	3.00
14	4	4	3	11	3.67
15	3	3	1	7	2.33
16	4	4	4	12	4.00
17	3	3	2	8	2.67
18	2	2	3	7	2.33
19	3	2	1	6	2.00
20	4	2	3	9	3.00
21	2	2	3	7	2.33
22	3	3	2	8	2.67
23	4	4	3	11	3.67
24	4	4	3	11	3.67
25	4	4	3	11	3.67
26	3	3	2	8	2.67
27	4	4	4	12	4.00
28	3	3	3	9	3.00
29	3	3	1	7	2.33
30	4	3	5	12	4.00
31	3	3	3	9	3.00
32	3	3	3	9	3.00
33	4	4	4	12	4.00
34	5	5	5	15	5.00
35	4	2	2	8	2.67
36	2	2	2	6	2.00
37	2	2	2	6	2.00
38	4	2	2	8	2.67
39	3	3	3	9	3.00
40	2	1	1	4	1.33
41	3	3	3	9	3.00
42	2	2	2	6	2.00
43	4	2	2	8	2.67
44	4	2	2	8	2.67
45	2	2	2	6	2.00
46	3	3	3	9	3.00
47	4	4	4	12	4.00
48	4	4	4	12	4.00
49	4	4	4	12	4.00
50	3	3	3	9	3.00
51	4	4	4	12	4.00
52	3	3	3	9	3.00
53	3	3	3	9	3.00
54	3	3	3	9	3.00
55	3	3	3	9	3.00

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Kompetensi Guru (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.298*	.986**	.615**	.923**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.298*	1	.296*	.062	.518**
	Sig. (2-tailed)	.027		.028	.654	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.986**	.296*	1	.620**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.615**	.062	.620**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.654	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.923**	.518**	.924**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

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

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.620**	.162	.083	.110	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.237	.547	.424	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.620**	1	.097	.237	.353**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.481	.081	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.162	.097	1	.148	.386**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.237	.481		.282	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.083	.237	.148	1	.319*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.547	.081	.282		.017	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.110	.353**	.386**	.319*	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.424	.008	.004	.017		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.635**	.752**	.554**	.557**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.363**	.873**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.363**	1	.398**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.006		.003	.000
	N	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.873**	.398**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000
	N	55	55	55	55
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.890**	.712**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.685**	.470**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.685**	1	.620**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.470**	.620**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.813**	.895**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Kompetensi Guru (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.7273	3.646	.848	.588
X1.2	9.0000	5.370	.232	.886
X1.3	8.7455	3.675	.851	.588
X1.4	8.9273	4.069	.520	.767

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Kompensasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.0909	4.899	.393	.569
X2.2	11.2727	4.091	.513	.499
X2.3	11.4182	5.211	.277	.625
X2.4	11.4545	5.215	.286	.620
X2.5	11.3455	4.860	.454	.543

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Lingkungan Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	5.6909	1.736	.727	.569
X3.2	6.1273	2.298	.393	.931
X3.3	5.7818	1.803	.769	.532

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	5.9273	2.476	.631	.759
Y2	6.1636	2.028	.753	.622
Y3	6.3455	1.934	.598	.809

**LAMPIRAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK
DAN UJI HIPOTESIS**

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA_GURU	9.2182	2.09665	55
KOMPETENSI_GURU	11.8000	2.63453	55
KOMPENSASI	14.1455	2.63466	55
LINGKUNGAN_KERJA	8.8000	1.98513	55

Correlations

		KINERJA_GURU	KOMPETENSI_GURU	KOMPENSASI	LINGKUNGAN_KERJA
Pearson Correlation	KINERJA_GURU	1.000	.923	.755	.772
	KOMPETENSI_GURU	.923	1.000	.735	.856
	KOMPENSASI	.755	.735	1.000	.505
	LINGKUNGAN_KERJA	.772	.856	.505	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA_GURU	.	.000	.000	.000
	KOMPETENSI_GURU	.000	.	.000	.000
	KOMPENSASI	.000	.000	.	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.000	.000	.000	.
N	KINERJA_GURU	55	55	55	55
	KOMPETENSI_GURU	55	55	55	55
	KOMPENSASI	55	55	55	55
	LINGKUNGAN_KERJA	55	55	55	55

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI_GURU ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.865	.857	.79227	2.156

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI_GURU

b. Dependent Variable: KINERJA_GURU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.369	3	68.456	109.060	.000 ^b
	Residual	32.012	51	.628		
	Total	237.382	54			

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI_GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.192	.649		-.296	.768		
	KOMPETENSI_GURU	.632	.108	.794	5.851	.000	.144	6.958
	KOMPENSASI	.134	.065	.168	2.069	.044	.401	2.493
	LINGKUNGAN_KERJA	.008	.112	.007	.068	.946	.233	4.290

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Collinearity Diagnostics^a

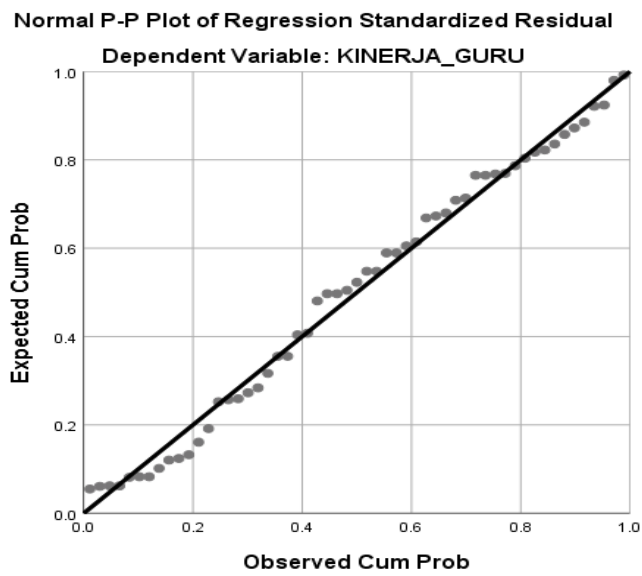
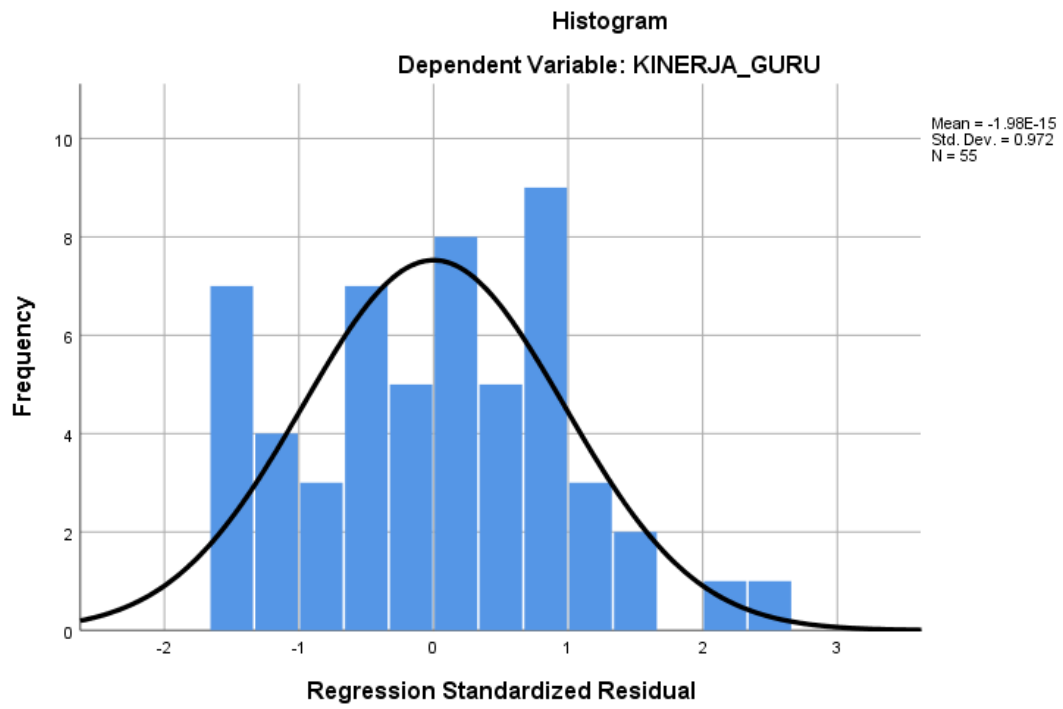
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KOMPETENSI_GURU	KOMPENSASI	LINGKUNGAN_KERJA
1	1	3.949	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.030	11.407	.47	.04	.02	.10
	3	.017	15.254	.31	.01	.43	.15
	4	.004	32.024	.22	.95	.56	.76

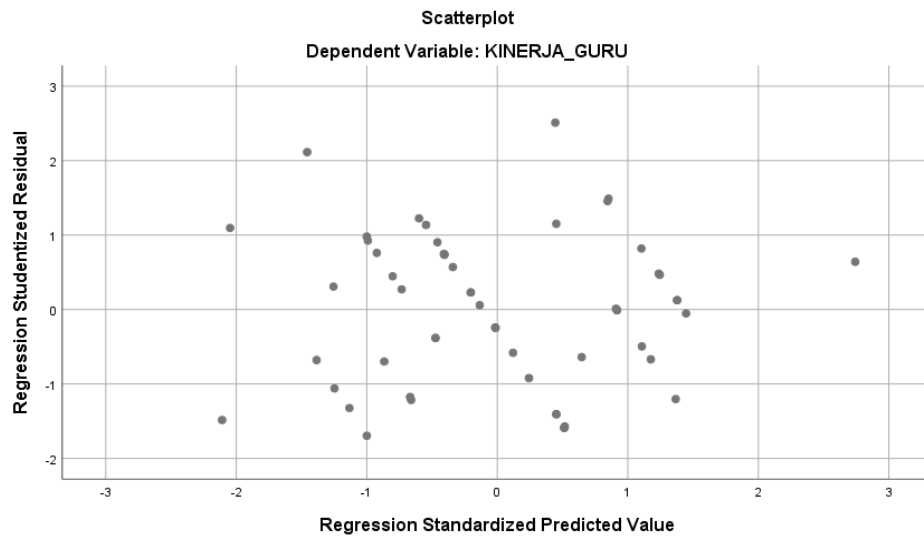
a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.1056	14.5649	9.2182	1.95016	55
Std. Predicted Value	-2.109	2.742	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.125	.410	.205	.059	55
Adjusted Predicted Value	5.0262	14.4058	9.2169	1.94666	55
Residual	-1.26768	1.91577	.00000	.76995	55
Std. Residual	-1.600	2.418	.000	.972	55
Stud. Residual	-1.696	2.511	.001	1.010	55
Deleted Residual	-1.42397	2.06517	.00130	.83174	55
Stud. Deleted Residual	-1.729	2.655	.002	1.025	55
Mahal. Distance	.362	13.480	2.945	2.430	55
Cook's Distance	.000	.123	.020	.027	55
Centered Leverage Value	.007	.250	.055	.045	55

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU





LAMPIRAN UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	12	21.8	21.8	23.6
	R	25	45.5	45.5	69.1
	S	16	29.1	29.1	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.6	3.6	3.6
	TS	18	32.7	32.7	36.4
	R	25	45.5	45.5	81.8
	S	9	16.4	16.4	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	12	21.8	21.8	23.6
	R	26	47.3	47.3	70.9
	S	15	27.3	27.3	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.3	7.3	7.3
	TS	13	23.6	23.6	30.9
	R	27	49.1	49.1	80.0
	S	8	14.5	14.5	94.5
	SS	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

		TOTAL_X1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	6.00	1	1.8	1.8	1.8
	7.00	1	1.8	1.8	3.6
	8.00	4	7.3	7.3	10.9
	9.00	5	9.1	9.1	20.0
	10.00	7	12.7	12.7	32.7
	11.00	10	18.2	18.2	50.9
	12.00	3	5.5	5.5	56.4
	13.00	8	14.5	14.5	70.9
	14.00	6	10.9	10.9	81.8
	15.00	8	14.5	14.5	96.4
	16.00	1	1.8	1.8	98.2
	19.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total		55	100.0	100.0

Frequency Table

		X2.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	12	21.8	21.8	23.6
	R	26	47.3	47.3	70.9
	S	15	27.3	27.3	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total		55	100.0	100.0

		X2.2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	STS	4	7.3	7.3	7.3
	TS	13	23.6	23.6	30.9
	R	27	49.1	49.1	80.0
	S	8	14.5	14.5	94.5
	SS	3	5.5	5.5	100.0
	Total		55	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.1	9.1	9.1
	TS	13	23.6	23.6	32.7
	R	29	52.7	52.7	85.5
	S	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.1	9.1	9.1
	TS	14	25.5	25.5	34.5
	R	29	52.7	52.7	87.3
	S	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.3	7.3	7.3
	TS	10	18.2	18.2	25.5
	R	34	61.8	61.8	87.3
	S	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

TOTAL_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	1	1.8	1.8	1.8
	10.00	2	3.6	3.6	5.5
	11.00	6	10.9	10.9	16.4
	12.00	6	10.9	10.9	27.3
	13.00	9	16.4	16.4	43.6
	14.00	5	9.1	9.1	52.7
	15.00	9	16.4	16.4	69.1
	16.00	8	14.5	14.5	83.6
	17.00	5	9.1	9.1	92.7
	19.00	2	3.6	3.6	96.4
	20.00	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	11	20.0	20.0	21.8
	R	25	45.5	45.5	67.3
	S	17	30.9	30.9	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.5	5.5	5.5
	TS	20	36.4	36.4	41.8
	R	25	45.5	45.5	87.3
	S	6	10.9	10.9	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	12	21.8	21.8	23.6
	R	27	49.1	49.1	72.7
	S	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

TOTAL_X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	7.3	7.3	7.3
	6.00	2	3.6	3.6	10.9
	7.00	6	10.9	10.9	21.8
	8.00	15	27.3	27.3	49.1
	9.00	10	18.2	18.2	67.3
	10.00	5	9.1	9.1	76.4
	11.00	7	12.7	12.7	89.1
	12.00	5	9.1	9.1	98.2
	13.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.7	12.7	12.7
	R	26	47.3	47.3	60.0
	S	21	38.2	38.2	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	12	21.8	21.8	23.6
	R	26	47.3	47.3	70.9
	S	15	27.3	27.3	98.2
	SS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.3	7.3	7.3
	TS	13	23.6	23.6	30.9
	R	27	49.1	49.1	80.0
	S	8	14.5	14.5	94.5
	SS	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

TOTAL_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	1.8	1.8	1.8
	6.00	5	9.1	9.1	10.9
	7.00	4	7.3	7.3	18.2
	8.00	8	14.5	14.5	32.7
	9.00	19	34.5	34.5	67.3
	10.00	1	1.8	1.8	69.1
	11.00	7	12.7	12.7	81.8
	12.00	9	16.4	16.4	98.2
	15.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

LAMPIRAN UJI DESKRIPTIF RESPONDEN

Frequency Table

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	34.5	34.5	34.5
	PEREMPUAN	36	65.5	65.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	5	9.1	9.1	9.1
	31-40 TAHUN	14	25.5	25.5	34.5
	41-50 TAHUN	15	27.3	27.3	61.8
	51-60 TAHUN	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

		GOLONGAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	III.a	6	10.9	10.9	10.9
	III.b	5	9.1	9.1	20.0
	III.c	6	10.9	10.9	30.9
	III.d	4	7.3	7.3	38.2
	IV.a	19	34.5	34.5	72.7
	IV.b	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	39	70.9	70.9	70.9
	S2	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMPETENSI_GURU	.128	55	.024	.971	55	.203
KOMPENSASI	.104	55	.200 [*]	.975	55	.296
LINGKUNGAN_KERJA	.147	55	.004	.955	55	.037
KINERJA_GURU	.214	55	.000	.944	55	.013

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

