

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITAS
PENGELOLAAN SEKOLAH PADA SMA NEGERI 2
TAPALANG KABUPATEN MAMUJU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**HASRAWATI
2017.MM.2.0890**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
SEKOLAH PADA SMA NEGERI 2 TAPALANG
KABUPATEN MAMUJU**

Oleh :

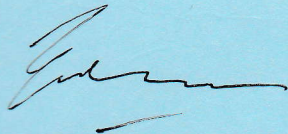
**Hasrawati
2017.MM.2.0890**

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 27 September 2020
dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

STIE NOBEL
INDONESIA

Ketua,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

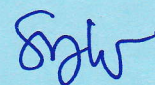
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M
C.A

Ketua Prodi Magister Manajemen,



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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

Apabila ternyata didalam 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 (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2020



Hasrawati

NIM: 2017MM20890

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
SEKOLAH PADA SMA NEGERI 2 TAPALANG
KABUPATEN MAMUJU**

Nama Mahasiswa : Hasrawati
NIM : 2017MM20890
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Didin, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 27 September 2020
SK Penguji Nomor : 251/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

ABSTRAK

HASRAWATI. Pengaruh Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Guru Terhadap Efektivitas Pengelolaan Sekolah Pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju (dibimbing oleh Saban Echdar dan Asri)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi/terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebanyak 37 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik sampling jenuh (sensus) dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel secara acak sebanyak 37 orang guru SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresif berganda (multiple regression analysis),

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 44.282, berarti variable bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 44.282 lebih besar dari F tabel = 3,07 dan dari uraian uji T variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut : Variabel kemampuan guru (X1) dengan nilai thitung 3.063 > t tabel 1,71, Variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai thitung 3.118 > t tabel 1,71, Variabel motivasi guru (X3) dengan nilai thitung 4.064 > t tabel 1,71, serta berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang meliputi kompeten guru, lingkungan kerja, motivasi guru maka mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju adalah variabel motivasi guru (X3) sebesar 0,436.

Kata Kunci: Kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan efektivitas.



ABSTRACT

HASRAWATI. *The Influence of Individual Skills and the Work Environment on Work Morale through Employee Job Satisfaction in the Barru Bawaslu Office (supervised by Saban Echdar and Maryadi)*

This study aims to see and analyze the positive and significant influence between ability, work environment, and motivation on the performance of teachers at SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country.

The research was conducted at SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country. The research approach used by researchers is a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all 37 teachers at SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country. Sampling of this study was conducted using a saturated sampling technique (census) by taking all populations randomly sampled as many as 37 teachers of SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country. The data analysis used is Multiple Regression Analysis (Multiple Regression Analysis).

The results showed that the value of Fcount was 44,282, meaning the independent variable (X) which included teacher competence, work environment, and teacher motivation simultaneously affected the effectiveness of school management at SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country, it can be said to be significant because the examiners indicated that the result of Fcount = 44.282 is greater than F table = 3.07, and from the t test the independent variable (X) has a significant effect on the effectiveness of school management at SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country with the following summary: Variable teacher ability (X1) with tcount 3.063 > t table 1.71, work environment variable (X2) with tcount 3.118 > t table 1.71, Teacher motivation variable (X3) with tcount 4.064 > t table 1.71, and based on the beta value results It is known that the standards that the variables including teacher competence, work environment, teacher motivation have the most significant influence The effect on school management at SMA Negeri 2 Tapalang, Mamuju Country is the teacher motivation variable (X3) of 0.436.

Keywords: Competence, work environment, motivation and having authority



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, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Guru Terhadap Efektivitas Pengelolaan Sekolah Pada Sma Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju**” 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. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, 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. **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.** 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, September 2020

Penulis,

Hasrawati

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Efektivitas	9
2.3 Kompetensi	10
2.4 Lingkungan Kerja.....	17

2.5	Motivasi	22
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		30
3.1	Kerangka Konseptual.....	30
3.2	Hipotesis.....	32
3.3	Definisi Operasional Variabel	32
BAB IV METODE PENELITIAN		34
4.1	Desain Penelitian	34
4.2	Populasi dan Sampel	34
4.3	Prosedur Pengumpulan Data	35
4.4	Teknik Analisis Data	37
4.4.1.	Uji Validitas	37
4.4.2.	Uji Reliabilitas	37
4.4.3.	Regresi Linear Berganda	38
4.5	Uji Hipotesis.....	39
4.5.1	Uji t.....	39
4.5.2.	Uji F.....	40
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	41
4.6.1.	Uji Multikolinieritas	41
4.6.2.	Uji Heteroskedastisitas	42
4.6.3.	Uji Normalitas.....	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
5.1	Hasil Penelitian.....	44
5.1.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
5.1.2.	Karakteristik Responden	51
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	54
5.1.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	61
5.1.5.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	63

5.1.6. Uji Asumsi Klasik.....	63
5.1.7. Pengujian Hipotesis	68
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	84
6.1. Simpulan.....	84
6.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Eksistensi Lingkungan Kerja	21
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	31
5.1. Grafik Scatter Plot	67
5.2. Uji Normalitas	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	52
5.2. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	53
5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja	54
5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Efektivitas.....	54
5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi.....	56
5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan Kerja	57
5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Guru.....	59
5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	61
5.9. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel.....	63
5.10. Hasil Perhitungan Regresi	64
5.11. Hasil Uji Multikolinearitas	66
5.12. Hasil Uji F.....	69
5.13. Hasil Uji t.....	70
5.14. Hasil Uji Beta	74
5.15. Hasil Uji Determinasi	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

LAMPIRAN 4: ANALISIS STATISTIK

LAMPIRAN 5: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Pendidikan Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 disebutkan, bahwa Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pemerintah maupun masyarakat berusaha menyelenggarakan pendidikan, salah satu diantaranya adalah lembaga pendidikan formal SD merupakan pendidikan yang bertujuan memberikan bekal dasar dan keterampilan kepada siswa untuk mengembangkan kehidupannya. Sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan berbagai umat serta mempersiapkan siswa untuk mengisi dunia kerja sesuai jurusan yang dipilihnya.

Peranan pendidikan dasar harus dikedepankan, sebab pada level ini dibangun landasan pijak program mencerdaskan kehidupan bangsa. Jika masalah pendidikan dasar tidak dapat diatasi, dampaknya akan mengimbas pada jenjang pendidikan tinggi dan pada gilirannya hal ini akan mempengaruhi daya saing sumber daya manusia Indonesia ditingkat global.

Menurut Carter dalam Indar (2012) bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu :

- a. Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya.
- b. Proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang terpinpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Indar (2012) mengemukakan dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha ini perlu diwariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan, melalui suatu proses pendidikan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan baik di dalam maupun di luar sistem pendidikan yang dilaksanakan selama ini, belum menunjukkan hasil yang mengembirakan. Di sisi lain, khususnya peningkatan mutu pendidikan di dalam sekolah telah diupayakan dengan berbagai program, misalnya peningkatan pembiayaan pendidikan, perbaikan kurikulum, rehabilitasi gedung sekolah, pengadaan fasilitas pembelajaran, pengadaan buku pelajaran, pengadaan guru, penataran/pelatihan guru, dan penataran/pelatihan kepala sekolah.

Dalam upaya peningkatan SDM, peranan pendidikan cukup menonjol. Oleh karena itu sangat penting bagi pembangunan nasional untuk memfokuskan peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada

sekolah yang bermutu, dan sekolah yang bermutu akan menghasilkan SDM yang bermutu pula.

Pengertian pendidikan yang ada ini menunjukkan bahwa perlu adanya usaha dari manusia dewasa secara sadar dalam membimbing, melatih, mengajar, dan menanamkan nilai-nilai dan pandangan hidup kepada manusia yang belum dewasa agar menjadi manusia dewasa, bertanggung jawab dan mampu berdiri sendiri (mandiri) sesuai dengan sifat hakikat dan ciri-ciri kemanusiaannya. Pendidikan formal yang diperoleh di sekolah merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan pendidikan, menjadi hal yang pokok dan tidak bisa terlepas dengan proses pendidikan secara keseluruhan dalam kehidupan ini.

Berdasarkan pengertian pendidikan yang umum dan luas ini berarti masalah kependidikan mempunyai ruang lingkup yang luas pula meliputi seluruh aspek hidup dan kehidupan manusia sepanjang perjalanan yang dialami seseorang sejak ia dilahirkan hingga berpisah dengan dunia kehidupan (meninggal).

Pendidikan sebagai proses pendewasaan manusia (anak didik) yang berlangsung seumur hidup, dilaksanakan melalui tripusat pendidikan yang meliputi keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pernyataan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Pidarta (2012) bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian, dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah serta berlangsung terus menerus.

Motivasi guru merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk

mengajar akan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelajaran kepada siswanya di sekolah.

Pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju belum sesuai harapan disebabkan oleh belum semua sekolah mempunyai perencanaan sekolah yang baik sehingga keberhasilan sekolah belum dapat terukur dengan baik, disamping itu rata-rata guru mengajar tidak menggunakan RPP, waktu mengajar tidak sesuai dengan jadwal pelajaran, dan belum menguasai materi.

Efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju dipengaruhi oleh banyak faktor, selain faktor yang disebutkan di atas juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal inilah yang masih sangat kurang pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju. Disamping itu lingkungan kerja yang tersedia juga merupakan kendala dalam peningkatan efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju ?
2. Apakah kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju ?

3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi Kantor Dinas Pendidikan Nasional dalam mengimplementasikan kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lanjutan yang berminat untuk mengkaji lebih luas mengenai kompetensi guru, lingkungan kerja, dan

motivasi yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri
2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Rahayau. 2013. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja. Hipotesis yang penulis ajukan yaitu Ada hubungan positif antara karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja. Semakin tinggi atau baik karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi etos kerja, begitu pula sebaliknya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Timatek Salatiga bagian finishing, diambil 40 orang untuk uji coba dan 60 orang untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive non random sampling yaitu pengambilan sampel dimana jenis sampel yang dipilih berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat yang telah ditentukan namun tidak semua individu mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Alat ukur yang digunakan yaitu skala etos kerja dan karakteristik pekerjaan dengan Analisis data teknik korelasi product moment. Berdasarkan hasil korelasi product moment Pearson diperoleh koefisien korelasi (r) 0,584 dengan $p=0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja. Karakteristik pekerjaan tergolong sedang dengan rerata empirik = 99,233 dan rerata hipotetik = 102,5. Etos kerja tergolong sedang dengan rerata empirik = 89,850 dan rerata hipotetik = 87,5. Sumbangan efektif variabel karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja sebesar 34,1% yang berarti masih terdapat 65,9% faktor-faktor

lain yang mempengaruhi etos kerja di luar variabel karakteristik pekerjaan. Kesimpulan hasil penelitian ini menyatakan diketahui ada hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien $r = 0,584$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) Semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula etos kerja.

Nurul Hidayah, 2016, Judul; Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja guru yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Agus Suryanto, 2011. Judul; Pengaruh pemberian tunjangan professional guru terhadap peningkatan kinerja guru jenjang SMA RSBI Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) antara dua variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan professional guru dan variabel motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

2.2. Efektivitas

Efektivitas merupakan konsep strategis bagi kelangsungan hidup organisasi. Konsep efektivitas merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Konsep yang sehubungan dengan konsep efektivitas adalah efisiensi organisasi. Efisiensi organisasi lebih bersifat terbatas dan menyangkut proses internal yang terjadi dalam suatu organisasi. Efisiensi lebih dititikberatkan dalam pencapaian hasil yang sebesar-besarnya dengan pengorbanan yang sekecil mungkin. Sedangkan efektif sangat berhubungan erat pencapaian tujuan melalui pemanfaatan gejala sumber daya dimiliki.

Efektivitas menurut The Liang Gie, (2012:108) yaitu suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendaki maka orang tersebut dikatakan efektif.

Selanjutnya S.P. Siagian (2011:44) mengemukakan efektivitas sebagai berikut : Bahwa dalam proses administrasi manajemen, pencapaian tujuanlah yang terpenting tidak terpeduli pengorbanan yang dilakukan.

Dari kedua pendapat diatas, penulis simpulkan bahwa untuk menilai efektivitas diarahkan pada pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan tanpa mempertimbangkan pengorbanan yang dilakukan.

Kemudian F.X Soedjadi (2013:37) mengemukakan bahwa : Efektif, yaitu untuk menyatakan bahwa kegiatan telah dilaksanakan dengan tepat dalam arti target

sesuai dengan waktu yang ditetapkan (*Target achieved*). Namun target-target yang telah dicapai harus dihubungkan dengan mutunya.

2.3. Kompetensi

Mardiasmo (2011:184) menjelaskan bahwa kompetensi berasal dari kata *job competency* yaitu kemampuan dan kerja. Arti kompetensi yaitu kemampuan melakukan segala aktivitas secara optimal dengan segenap potensi yang dimiliki oleh manusia berupa tenaga, pikiran, perasaan dan kemauan untuk menghasilkan suatu aktivitas yang bermanfaat. Sedangkan pekerjaan berarti bentuk aktivitas kerja yang dilakukan untuk mendapatkan suatu manfaat dan nilai dari aktivitas tersebut. Jadi, kompetensi adalah segala aktivitas yang dilakukan secara optimal yang melibatkan tenaga, pikiran, perasaan dan kemauan untuk melakukan aktivitas tersebut dalam menghasilkan manfaat dan nilai manfaat atas apa yang dikerjakan.

Sztompka (2011:48) menjelaskan bahwa kompetensi kerja dari individu sumberdaya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi kerja merupakan fokus dari aktivitas sumberdaya manusia yang dikerjakan oleh individu sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang handal dalam dinamika kerja yang kompleks dan penuh dengan persaingan untuk menunjukkan kompetensi yang unggul dan menguntungkan (*competency advantage*) yang tercermin dari kemampuan daripada individu sumberdaya manusia yang memiliki jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi dalam mencapai tujuan manajemen sumberdaya manusia (MSDM).

Davidson (2012:29) pada jurnal *Performance of Employee* menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah segala potensi kerja optimal yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi, kemampuan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sangat didukung oleh unsur pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi. Keempat keterkaitan tersebut menjadi unggulan bagi seorang pegawai dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan bagi pegawai sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Andil tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh pegawai yang memiliki kemampuan dalam melakukan aktivitas kerja secara dinamis dan statis sesuai kebutuhan dinamika kerja.

Anggito (2011:102) menyatakan kemampuan sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja individu sumberdaya manusia. Individu yang memiliki kemampuan menjadi aset bagi suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan yang dimaksud didasarkan menurut tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimiliki untuk menghasilkan suatu aktivitas kerja yang memberikan manfaat. Apabila kemampuan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik, maka individu sumberdaya manusia dianggap berkualitas. Sumberdaya manusia yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang dapat dikatakan handal, mandiri dan profesional menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja.

Menunjukkan bahwa kemampuan seseorang sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan yang telah ditamati, keterampilan kerja yang dimiliki, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan pelayanan kerja yang diberikan kepada masyarakat setiap hari.

Marnin (2011:129) kemampuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu sumberdaya manusia sesuai dengan kemandirian yang terdapat dalam diri individu sumberdaya manusia, respon terhadap aktivitas yang dilakukan, menginginkan persaingan yang sehat, bekerjasama dengan mitra kerja dan komunikatif dalam mengembangkan aktivitas kerja setiap hari. Sehingga sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan menjadi prioritas dalam dunia kerja untuk pencapaian tujuan organisasi yang berdasarkan pada jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi.

Malaway (2014:17) menyatakan bahwa kemampuan memberikan makna peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang handal yang dapat dimanfaatkan dan digunakan untuk pemberdayaan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Saat ini telah berkembang menjadi obyek kerja yang bersifat multidimensi, mencakup berbagai aspek kehidupan manusia berdasar jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimiliki.

Pendapat ini merupakan orientasi, strategi dan kebijakan pembangunan yang mengarahkan kemampuan sumberdaya manusia ditentukan dari tingkat pendidikan yang ditamati, keterampilan, pengalaman kerja yang dimiliki dan penguasaan teknologi dari masing-masing sumberdaya manusia.

Indriyani (2011:39) mengemukakan bahwa kemampuan sumberdaya manusia diperlukan agar dapat dimanfaatkan sesuai dengan peranan, fungsi dan wewenang sebagai sumberdaya manusia. Pentingnya kemampuan dalam suatu organisasi SDM sangat ditentukan oleh keterampilan kerja yang diterapkan, pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat pendidikan yang ditamati dan penguasaan teknologi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai individu sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan.

Budiarto (2014:21) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang dicakup dalam pengembangan sumberdaya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan yaitu :

- a. Pembangunan harus memberikan penekanan pada kesesuaian tingkat pengetahuan yang tinggi dari masing-masing individu sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Pembangunan mengandung arti pemberdayaan masyarakat melalui keterampilan kerja yang diterapkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Pembangunan mengandung pengertian memiliki pengalaman kerja dalam bidang kerja yang ditekuni.
- d. Pembangunan mengandung arti menguasai teknologi seiring dengan kemajuan.

Keempat aspek tersebut merupakan implementasi didalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengevaluasian dan pengkajian tugas pokok dan fungsinya dalam kualitas sumberdaya manusia yang mengarah kepada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Winarti (2011:159-163) menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia itu sendiri. Yang dimaksud dengan kemampuan berupa jenjang pendidikan, keterampilan kerja dan penguasaan teknologi yang dimiliki. Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pendidikan dalam manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu yang sangat esensial dan memainkan peranan penting dalam berbagai pelaksanaan aktivitas kerja organisasi SDM. Pentingnya pendidikan ini bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, agar mampu bekerjasama sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu sumberdaya manusia yang mempunyai jenjang pendidikan. Hal tersebut menjadi fokus utama dari pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “....ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa....”, secara eksplisit negara Republik Indonesia telah memberikan hak dan peluang bagi setiap warga negara untuk memperoleh dan mengenyam pendidikan, dan itu dipertegas pada Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Nasional. Sistem penyelenggaraan pendidikan ini akan mewujudkan masyarakat Indonesia yang memiliki pendidikan, akan membentuk perilaku masyarakat yang memiliki budi pekerti luhur, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Esensi dari pendidikan dalam kemampuan yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia terdiri dari :

- 1) Jenjang pendidikan yang telah ditamati (SD, SLTP, SLTA, S1, S2 dan S3).
Jenjang ini memberikan perbedaan dari kualitas masing-masing individu yang memiliki tingkat pengetahuan.
- 2) Memiliki wawasan yang luas berupa pengadopsian dan penguasaan berbagai informasi IPTEK yang mendukung kualitas individu sumberdaya manusia.
- 3) Memiliki rasa percaya diri yang membentuk pribadi seseorang merasa mampu, mandiri dan memiliki kapabilitas, akibat pemahaman pendidikan yang ditekuninya.
- 4) Membentuk karakter sumberdaya manusia yang bertujuan untuk mencerdaskan kualitas sumberdaya manusia dan membentuk karakter individu yang berpendidikan.

Inti dari uraian di atas mengandung empat unsur yang harus dipenuhi yaitu pendidikan, keterampilan kerja, pengalaman dan penguasaan teknologi yang merupakan basis dalam pengembangan kemampuan individu sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan pengembangan manajemen sumberdaya manusia.

b. Keterampilan

Keterampilan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Keterampilan individu sumberdaya manusia dapat ditentukan dari : (1)

tingkat penguasaan bidang tugas, (2) kehandalan menyelesaikan tugas pokok tepat waktu, (3) cakap dalam keterampilan proses kerja dan (4) memiliki keahlian dalam aplikasi tugas pokok. Tugas pokok tersebut berupa perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengevaluasian dan pengkajian.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh individu sumberdaya manusia sangat mempengaruhi aktivitas kerjanya. Makin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan. Tentu ini berbeda dari masing-masing individu sumberdaya manusia tanpa memiliki pengalaman kerja. Unsur yang menentukan pengalaman kerja adalah masa kerja, uraian kerja, budaya kerja dan bentuk kerjasama yang dikembangkan selama ini dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

d. Penguasaan Teknologi

Teknologi merupakan suatu kesatuan yang integral di dalam menciptakan kualitas sumberdaya manusia. Pentingnya menguasai teknologi tidak terlepas dari indikator teknologi berupa sarana kemajuan, transformasi (pemindahan suatu perubahan yang maju), aset dalam pencapaian tujuan dan inovasi dalam kemajuan. Intinya yaitu menekankan bahwa teknologi merupakan suatu sarana dalam memajukan kualitas sumberdaya manusia, sesuai dengan kemampuan melakukan transformasi teknologi (alih teknologi modern), yang menjadi aset

investasi individu yang mampu menguasai IPTEK dan menjadi inovasi bagi perkembangan dunia pendidikan dan teknologi.

Pendapat-pendapat di atas, menjadi kesimpulan bagi peneliti untuk memahami bahwa inti dari kemampuan yang dikembangkan, sehubungan dengan aktivitas kerja pegawai dalam peningkatan efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju yang bertumpu kepada tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimiliki dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

2.4. Lingkungan Kerja

Juliati (2013:96) menggambarkan lingkungan kerja yang ideal dari suatu organisasi sumberdaya manusia yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus memenuhi tiga syarat, yaitu : (1) memenuhi syarat kondisi fisik, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja. Gambaran mengenai kondisi fisik yang ideal adalah mempunyai gedung yang permanen, terdapat ruang kerja dengan perlengkapannya (meja, kursi dan peralatan kantor lainnya, seperti telepon, faks, AC dan toilet) dengan desain ruang kerja yang tenang, rapi, bersih, tidak terdapat suara yang bising dan jauh dari lalu lalang orang yang lewat. Sedangkan gambaran keharmonisan kerja yang tercipta adalah terjadinya kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif dan adanya rasa saling membantu dalam melakukan suatu aktivitas kerja diantara sesama pekerja,

sehingga nampak pekerjaan tersebut harmonis dan tidak terdapat adanya konflik-konflik horizontal diantara pegawai.

Sumantri (2011:264) memberikan defenisi lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Pengertian lingkungan kerja di atas adalah kondisi fisik dari aktivitas kerja seperti bangunan dan berbagai peralatan kerja. Dan suasana kerja yaitu terciptanya suasana yang sejuk, bersih, nyaman, rapi dan indah. Sedangkan keharmonisan kerja yaitu terciptanya kerjasama antar pegawai yang harmonis, saling tolong menolong dalam kebaikan, terciptanya rasa persaudaraan diantara para pekerja.

Syarifuddin (2014:120) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti yang luas dan dalam arti sempit. Lingkungan kerja dalam arti luas yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tenteram dan menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit, lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsur-unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya.

Tinjauan di atas, bagi setiap pegawai menghendaki adanya kondisi fisik, suasana dan keharmonisan kerja yang kondusif, aman, tenteram, menyenangkan, merasa senang dan betah untuk bekerja sesuai dengan kenyataan yang dihadapi oleh setiap pekerja dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Tidak dapat dipungkiri banyak pegawai yang tidak betah bekerja dengan kondisi ruangan yang sempit, tidak tersedia alat dan perlengkapan kantor yang memadai, ditunjang dengan dekorasi ruangan yang membosankan. Disamping itu, suasana ruangan yang panas, semraut, kotor dan tidak teratur, yang mengurangi gairah untuk bekerja. Juga rekan-rekan kerja tidak teratur, yang mengurangi gairah untuk bekerja. Juga rekan-rekan kerja tidak memberikan adanya keakraban, bersifat individualisme dan acuh tak acuh dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam suatu lingkungan organisasi kerja.

Kenyataan seperti ini tentunya bukan merupakan kondisi lingkungan kerja yang diharapkan. Ini beralasan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian oleh para pengambil kebijakan untuk memperhatikan kondisi, suasana dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Menurut Indriyani (2011:80) suatu dinamika kerja akan hidup dan survive apabila lingkungan kerja selalu mendapat perhatian dari pengambil kebijakan. Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah kondisi fisik dari tempat bekerja, suasana kerja yang mendukung untuk betah bekerja dan keharmonisan unsur-unsur yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Tentu pendapat ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan pegawai, faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh. Ini dapat dilihat apabila kondisi fisik dari 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

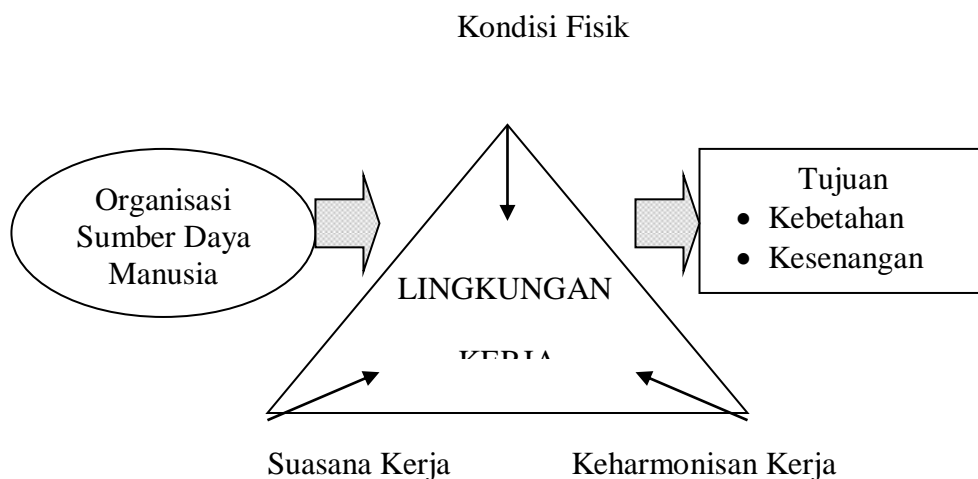
memberikan respon bagi pekerja untuk bekerja lebih giat, apalagi rekan-rekan kerja memahami pentingnya keharmonisan kerja diciptakan dalam lingkungan kerja.

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 aktivitas 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, ketidakbetahan dan kemalasan bekerja.

Pandangan-pandangan di atas 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 aktivitas setiap pekerjaan.

Menurut Anshory (2012:116) bahwa penerapan lingkungan kerja yang sesuai, yang menyenangkan dan memberikan tingkat kebetahan merupakan syarat yang mutlak untuk dipenuhi. Lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kondisi fisik dari suatu fasilitas dan prasarana kerja dengan ruang kerja yang dapat memberikan kesesuaian dalam bekerja, suasana kerja yang cukup menyenangkan dan keharmonisan kerja yang tercipta. Lebih jelasnya dapat diperlihatkan gambar eksistensi lingkungan kerja sebagai berikut :

Gambar 2.1
Eksistensi Lingkungan Kerja



Sumber : Anshory (2012:116)

Gambar di atas menunjukkan bahwa dalam organisasi sumberdaya manusia, memerlukan adanya lingkungan kerja sebagai kunci dari suatu keberhasilan individu sumberdaya manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja yang merupakan unsur dari lingkungan kerja yang menyebabkan individu sumberdaya manusia dapat mencapai tujuan dalam bekerja yaitu adanya perasaan betah bekerja dan senang bekerja.

2.5. Motivasi

Menurut Davidoff (2014:287) menyatakan bahwa *motive organizational motivation refers to an internal state resulting from a need which incites behavior, usually directed toward full filling the needs*. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

Ermaya (2011:120) *menambahkan* bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah faktor yang menyebabkan seseorang menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya dalam arah tekad tertentu.

Robbins (2011:208) mengemukakan teori tentang motivasi yang dikelompokkan dalam teori motivasi dan teori kontemporer motivasi.

1. Teori Motivasi

Teori motivasi yang paling dikenal baik adalah hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menghipotesiskan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut :

- a. Aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

- b. Pemenuhan kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- c. Jaminan keamanan berupa keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- d. Pemberian penghargaan adalah faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Pemenuhan kebutuhan fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

Motivasi menurut Maslow dan Max Weber dalam hirarki motivasi kesejahteraan (Robbins, 2011:217) yaitu : hirarki kebutuhan individu yang terdiri atas 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yang kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow menjelaskan bahwa tiap kebutuhan tersebut menjadi cukup banyak yang dipuaskan, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Kebutuhan Individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hirarki. Tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara

lengkap dan cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi, sehingga apabila ingin memotivasi seseorang, pemimpin perlu memahami sedang berada di tingkat anak tangga mana dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau di atas tingkat itu. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order rendah yaitu kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (kebutuhan faali dan keamanan) dan order tinggi yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara internal (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri).

Pandangan teori motivasi yang dikemukakan Maslow dan Max Weber, ternyata akan lebih konkrit apabila dapat diparalelkan dengan teori-teori kontemporer tentang motivasi, dalam memahami pentingnya motivasi dalam suatu organisasi sumberdaya manusia.

2. Teori Kontemporer tentang Motivasi

a. Teori ERG

Clyton Alderfer dalam Robbins (2011:220) mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yakni eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Jadi disebut teori ERG. Lebih rinci dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kelompok eksistensi memperdulikan pemberian persyaratan eksistensi material dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan faali dan keamanan.
- 2) Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat

sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini sejaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

- 3) Kebutuhan pertumbuhan yaitu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Teori ERG memperlihatkan bahwa (i) dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan dan (ii) jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

Seperti Maslow, teori ERG berargumen bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus dan halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah.

Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan mengenai perbedaan individual diantara orang-orang. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorong dipegang sekelompok kebutuhan untuk seseorang individu tertentu.

- b. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yakni prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*) dan pertalian (*affiliation*). Kebutuhan ini ditahapkan sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan akan prestasi yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses
- (2) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- (3) Kebutuhan akan pertalian adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

c. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini memperkenalkan ganjaran-ganjaran ekstrinsik karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri, dan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Bila ganjaran ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan suatu tugas yang menarik, penghargaan itu menyebabkan minat instrinsik terhadap tugas itu sendiri merosot.

Hal tersebut disebabkan individu mengalami hilangnya kendali terhadap perilakunya, sehingga motivasi instrinsik sebelumnya akan berkurang.

d. Teori Penetapan Tujuan

Robbins (2011:223) mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa tujuan-tujuan khusus meningkatkan efisiensi pengelolaan keuangan daerah yang lebih tinggi daripada tujuan mudah; dan bahwa umpan balik menghantar ke efisiensi pengelolaan keuangan daerah yang lebih tinggi daripada yang bukan umpan balik.

e. Teori Keadilan

Keadilan (*equity*) dapat memainkan peran dalam motivasi. Para pegawai membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka satu sama lain, yang apabila rasio keluaran-masukan pegawai satu dengan lainnya yang relevan adalah sama, maka terdapat suatu keadaan keadilan. Sebaliknya, bila rasio itu tidak sama, pegawai akan mengalami ketegangan keadilan.

Robbins (2011:226) mengemukakan bahwa keadaan ketegangan negatif ini memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu untuk mengoreksinya.

Ada empat perbandingan acuan yang dapat digunakan oleh seseorang pegawai. Acuan yang dipilih merupakan variabel yang penting dalam teori keadilan, yakni :

- 1) Di dalam diri sendiri berupa pengalaman seseorang pegawai dalam posisi yang berbeda di dalam organisasinya dewasa ini.
- 2) Di luar diri sendiri berupa pengalaman seseorang pegawai dalam situasi atau posisi di luar organisasinya dewasa ini.

- 3) Di dalam diri orang lain berupa individu atau kelompok individu lain didalam organisasi pegawai itu.
- 4) Di luar diri orang lain berupa individu atau kelompok individu di luar organisasi pegawai itu.

Berdasarkan teori keadilan, bila pegawai mempersepsikan suatu ketidakadilan mereka dapat meramalkan untuk mengambil salah satu dari enam pilihan berikut :

- 1) Mengubah masukan mereka (misalnya, tidak mengeluarkan banyak upaya)
- 2) Mengubah keluaran mereka (misalnya, individu yang dibayar atas dasar banyaknya potongan yang diselesaikan kuantitas yang lebih tinggi dari unit yang kualitasnya lebih rendah).
- 3) Mendistorsikan persepsi mengenai orang lain (misalnya, saya bisa berpikir saya bekerja terlalu keras daripada orang lain).
- 4) Mendistorsi persepsi mengenai orang lain (misalnya, pekerjaan seseorang tidaklah begitu diinginkan seperti saya kira sebelumnya)
- 5) Memilih acuan yang berlainan (Misalnya, Mungkin gaji saya tidak sebanyak gaji ipar saya, tetapi saya melakukan jauh lebih baik daripada Ayah ketika ia seusai saya)
- 6) Meninggalkan medan, seperti berhenti dari pekerjaan.

Secara historis, teori keadilan memfokuskan pada keadilan distributif atau keadilan yang dipersepsikan dari banyaknya dan alokasi ganjaran

diantara individu-individu. Tetapi keadilan juga harus mempertimbangkan keadilan prosedural, yaitu keadilan yang dipersepsikan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi dari ganjaran. Keadilan distributif mempunyai pengaruh yang lebih besar pada kepuasan pegawai daripada keadilan prosedural sedangkan keadilan prosedural cenderung mempengaruhi komitmen organisasional seorang pegawai, mempercayai atasan dan keinginan untuk berhenti.

f. Teori Harapan

Secara sederhana, teori ini mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya tidak akan dihargai lebih tinggi, tidak akan meningkatkan prestasinya.

Berdasarkan teori dan konsep di atas, maka motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut tidak akan dapat dipenuhi apabila motivasi pekerja tidak terpenuhi dalam aktualisasi diri, pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan pemenuhan kebutuhan fisiologis.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

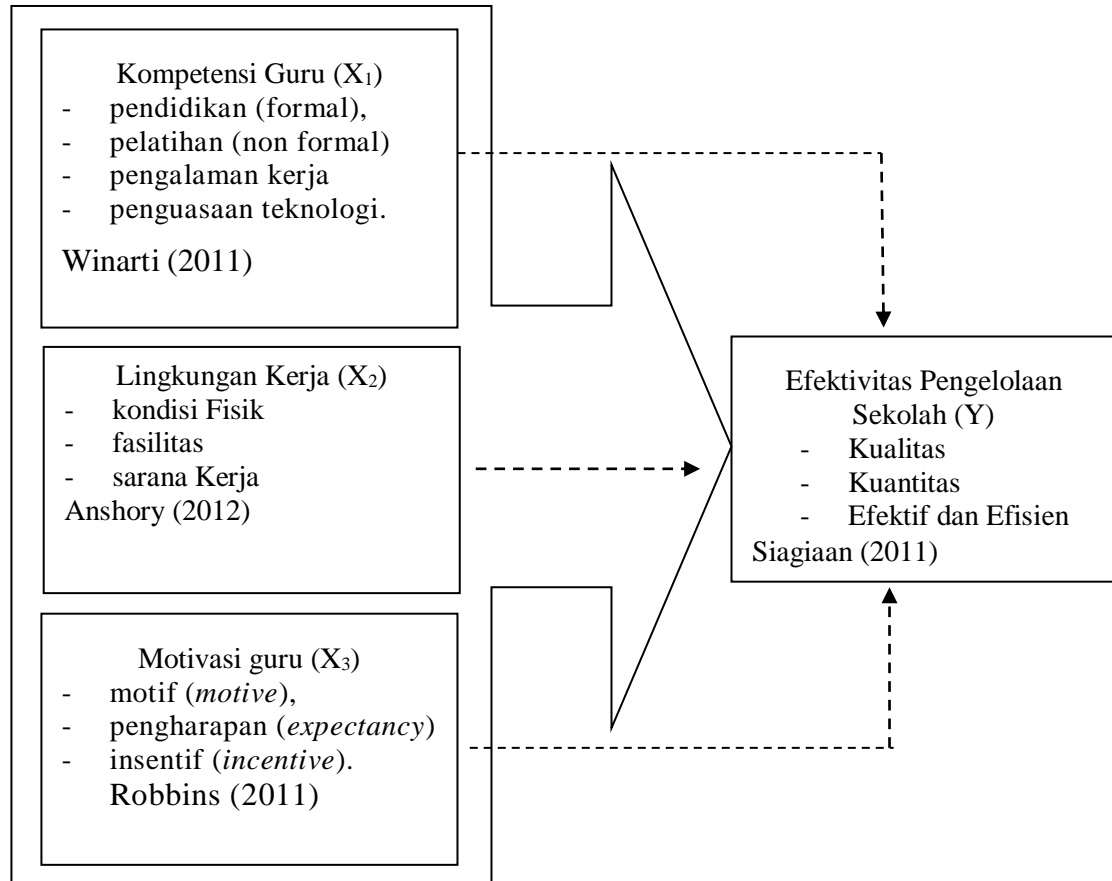
Tantangan utama yang harus dijawab oleh umat manusia di masa depan adalah peningkatan kemampuan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisien, efektivitas dan produktivitas yang semakin tinggi sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tantangan tersebut timbul sebagai akibat dinamika manusia yang pada gilirannya membawa berbagai jenis perubahan, baik yang terjadi secara internal bagi organisasi maupun yang sifatnya eksternal.

Perubahan-perubahan internal beraneka ragam bentuknya seperti perluasan atau penyempurnaan usaha dan kegiatan, pemanfaatan teknologi dan sebagainya. Perubahan-perubahan eksternal dapat bersumber dari berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor politik, faktor kependudukan, faktor pendidikan, faktor kesehatan dan faktor ketidakpastian dalam menghadapi masa depan. Kesemuanya itu bermuara pada satu hal, yaitu tuntutan yang semakin kuat terhadap peningkatan kemampuan mengelola sumber daya manusia yang optimal.

Faktor-faktor efektivitas kerja yang meliputi kompetensi, lingkungan kerja, motivasi akan lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan ketentraman masyarakat. Akan tetapi, tidak akan terwujud birokrasi yang efektif dan efisien yang dikendalikan oleh pegawai yang produktif, jika tidak didukung oleh usaha dan kreativitas masyarakat.

Kedudukan Dinas Pendidikan Nasional sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pendidikan yang tinggi tercermin dari kemampuan organisasinya untuk mendayagunakan sumber daya alam, teknologi, dan sosial secara tepat dan benar, secara efektif dan efisien melalui kemampuan, lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan sehingga tugas Pemerintah Daerah dapat dikelola secara tepat dan benar.

Jika kompetensi meningkat, maka efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju akan meningkat. Demikian halnya lingkungan kerja, dan motivasi. Sebaliknya jika ketiga faktor tersebut menurun maka akan menurunkan efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Garis lurus \longrightarrow Hubungan secara simultan

Garis putus $- - - - \longrightarrow$ Hubungan secara parsial

3.2. Hipotesis

1. Ada pengaruh secara parsial kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
2. Ada pengaruh secara simultan kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri variabel terikat dan variabel bebas. Kompetensi guru (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi guru (X_3) adalah variabel bebas dalam penelitian ini yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju (Y) sebagai variabel terikat.

Adapun definisi operasional penelitian dapat dijelaskan berikut ini

1. Kompetensi guru adalah kesanggupan seorang pegawai (guru) untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan harapan pimpinan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu. Dalam hal kemampuan pegawai dipengaruhi oleh pendidikan (formal), pelatihan (non formal) dan pengalaman kerja serta penguasaan teknologi.
2. Lingkungan kerja adalah keadaan aktual pada organisasi yang berhubungan langsung dengan keberadaan sarana pendidikan dan menjadi lingkungan dan sarana kerja organisasi pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah.
3. Motivasi guru secara operasional diartikan sebagai suatu rangkaian pemberi dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi motif (*motive*), pengharapan (*expectancy*) dan insentif (*incentive*).
4. Efektivitas pengelolaan Sekolah adalah hasil dari proses atau hasil kerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yaitu nilai kelulusan, mutu kelulusan, dan lain-lain.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yang diambil dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara dan observasi dari responden.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, struktur organisasi, tata kerja, referensi, dan lain-lain).

4.2. 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 adalah

meliputi seluruh guru pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebanyak 37 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel sebanyak 37 orang guru SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

4.3. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Teknik pengumpulan data tersebut melalui :

1. Observasi

Metode ini digunakan sebagai salah satu piranti dengan melakukan pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

4.4. Teknik Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

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

dimana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_y = Simpangan baku skor faktor

sb_x = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2012).

4.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

4.4.3. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

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

Dimana :

$$Y = \text{Efektivitas pengelolaan Sekolah}$$

$$X_1 = \text{Kemampuan}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan kerja}$$

$$X_3 = \text{Motivasi}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

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

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

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

Adapun koefisien determinasi adalah :

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

dimana :

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

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

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

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji t

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

- Menentukan Hipotesis

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

$H_0 : b_{1-4} \neq 0$, dimana 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} dengan menggunakan rumus :

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

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

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

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

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

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

4.5.2. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkhnya adalah :

- Menentukan Hipotesis

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

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

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

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

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

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

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

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

4.6. Uji Asumsi Klasik

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

4.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

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

$$X_{2i} = \beta_{23} + \beta_{23} X_{3i} + U_{(1,2)i}$$

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

- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya multikolinieritas yang sangat

tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.

- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari 1) nilai tolerance dan lawannya., 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat dia tolerir. Sebagai misal nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi uji autokorelasi.

4.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya

heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{xy} masing-masing variabel independensi (mendekati 1).

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

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

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

b. Uji Glesjer (G Test)

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

c. Uji Park (P test)

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

Asumsi heteroskedastisitas berkaitan dengan faktor-faktor gangguan dimana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan-

pengamatan atas X ; yaitu varian setiap U_i adalah sama untuk seluruh nilai-nilai variabel bebas (Sumodiningrat, 2013 : 261). Secara simbolis adalah sebagai berikut :

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

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

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

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penetapan Hari Jadi Mamuju sebagai salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan (sekarang Sulawesi Barat) memakan waktu yang cukup panjang dan melibatkan banyak tokoh di daerah ini. Kajian sejarah dan berbagai peristiwa penting melahirkan beberapa versi mengenai waktu yang paling tepat untuk dijadikan sebagai Hari Jadi Mamuju.

Menyadari perlunya titik temu pendapat mengenai hari jadi tersebut, Hiper maju dan Persukma bekerjasama dengan Pemerintah Daerah Mamuju melaksanakan seminar, dan ditetapkan tahun 1540 sebagai Hari Jadi Mamuju. Hasil seminar inilah yang kemudian ditindaklanjuti oleh Bupati dengan menyusun Rancangan Peraturan Daerah tentang Hari Jadi Mamuju.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju hasil pemilu 1999 menerima Ranperda dan setelah melalui pembahasan termasuk dengar pendapat dengan para tokoh sejarah, budayawan dan tokoh intelektual di daerah ini, dalam sidang paripurna tanggal 9 Agustus 1999 secara resmi Ranperda tentang Hari Jadi Mamuju disahkan menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju. Peraturan daerah ini adalah Perda Nomor 05 Tahun 1999 diundangkan pada Tanggal 10 Agustus 1999 dan dicantumkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 1999 Nomor

14. Inti dari Perda tersebut adalah menetapkan Tanggal 14 Juli 1540 Sebagai Hari Jadi Mamuju.

Kabupaten Mamuju, merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan dan setelah diadakan pemekaran saat ini berada di wilayah Provinsi Sulawesi Barat, berdasarkan Undang - Undang No. 26 Tahun 2004, bersama dengan Kabupaten Polewali Mandar, Majene, Mamuju Utara dan Kabupaten Mamasa, sekaligus dalam Undang - Undang No. 26 tersebut Kabupaten Mamuju ditetapkan sebagai Ibu kota Provinsi Sulawesi Barat. Letak Geografisnya berada pada posisi : 0 52'110" - 20 54'552" Lintang selatan ; 1154'47" - 130 5'35" Lintang timur dari Jakarta;

Kabupaten Mamuju dilihat dari Geografisnya, mempunyai wilayah yang potensial meliputi kelautan, daratan dan wilayah pegunungan, sehingga dalam administrasi Pemerintah terdapat dua kecamatan di pegunungan, yaitu Kalumpang dan Bonehau, sedangkan Kecamatan Bala-Balakang mempunyai wilayah yang terletak di selat Makassar, dan 13 Kecamatan lain berada di wilayah pesisir pantai.

Daftar Kecamatan Pada Kabupaten Mamuju

01. Kecamatan Tapalang

02. Kecamatan Tapalang Barat

03. Kecamatan Simboro

04. Kecamatan Mamuju

05. Kecamatan Kalukku

06. Kecamatan Bonehau

07. Kecamatan Kalumpang
08. Kecamatan Papalang
09. Kecamatan Sampaga
10. Kecamatan Pangale
11. Kecamatan Tommo
12. Kecamatan Budong Budong
13. Kecamatan Tobadak
14. Kecamatan Topoyo
15. Kecamatan Karossa
16. Kecamatan Bala-Balakang

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah pembenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain : Pertama : Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua : Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam

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

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

- a. Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
- b. Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup :
 - 1) Pengaturan proses belajar mengajar.

- 2) Pengaturan administrasi kantor.
 - 3) Pengaturan administrasi siswa.
 - 4) Pengaturan administrasi pegawai.
 - 5) Pengaturan administrasi perlengkapan.
 - 6) Pengaturan administrasi BP/BK.
 - 7) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.
- c. Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :
- 1) Kegiatan harian.
 - 2) Kegiatan mingguan.
 - 3) Kegiatan bulanan.
 - 4) Kegiatan semesteran caturwulan.
 - 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
 - 6) Awal tahun ajaran.

2. Wakil Kepala Sekolah

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

3. Urusan-urusan

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

a. Urusan Administrasi

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

b. Urusan Kurikulum

1. Ditangani oleh seorang guru bidang studi yang dinilai lebih menguasai segi teknis edukatif.
2. Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam pengurusan kegiatan proses belajar mengajar baik intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler, maupun kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui supervisi atau latihan dan kerja.

c. Urusan Kesiswaan

- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :

- a. Pembinaan OSIS.
- b. Bimbingan penyuluhan/Bimbingan Karier (BP/BK).
- c. Penyusunan alat penilaian, dan
- d. Usaha kesehatan sekolah dan kesejahteraan.

d. Sarana Prasarana

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

e. Urusan Hubungan dengan Masyarakat

- 1) Ditangani oleh guru bidang studi yang supel dan komunikatif.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
 - a) Menampung saran-saran/pendapat masyarakat memajukan sekolah.
 - b) Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat.

4. Wali Kelas

- a. Ditangani oleh guru bidang studi atau guru BP.
- b. Tiap kelompok belajar/kelas ada satu wali kelas.

- c. Wali kelas bertugas dalam mengelola kelas baik teknis administratif atau teknis edukatif.
 - d. Wali kelas dituntut banyak memberikan bahan masukan kepada guru BP bagi siswa yang ada dibawah asuhannya.
5. Guru BP/ BK
- a. Ditangani oleh tenaga khusus BP atau guru bidang studi yang dianggap mampu untuk menangani tugas tersebut.
 - b. Tugas guru BP/BK adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan bimbingan dan penyuluhan

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 25 orang responden guru SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum sebagai berikut :

Sebaran Responden Berdasarkan Umur adalah dari 37 orang responden terdapat berbagai jenjang umur. Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada di SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Tabel 5.1.

Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	3	8,10
2.	35 – 40	11	29,72
3.	41 – 45	13	35,00
4.	46 – 50	5	13,51
5.	> 50	5	13,51
	Total	37	100,00

Sumber : Survei Tahun 2020

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 41 - 45 tahun dengan jumlah 13 orang responden atau sekitar 35 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 8 persen saja. Adapun dari

pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun.

Selanjutnya sebaran serponden berdasarkan Jenis kelamin dari 37 orang responden tersebut adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 45,94 persen dan sebanyak 20 orang atau sekitar 54,05 persen yang berjenis kelamin perempuan.

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

Tabel 5.2.

Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	17	45,94
2.	Perempuan	20	54,05
	Total	37	100,00

Sumber : Survei Tahun 2020

Berikut ini adalah sebaran responden berdasarakan Masa kerja dari responden yang terendah adalah 3 tahun dan yang tertinggi adalah 27 tahun. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3.

Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 5	5	13,51
2.	5 – 10	9	24,32
3.	10 – 15	9	24,32
4.	15 – 20	14	37,37
5.	> 20	-	-
	Total	37	100,00

Sumber : Survei Tahun 2020

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan di atas ini adalah hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (efektivitas pengelolaan sekolah) dan Variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi).

5.1.3.1 Efektivitas Pengelolaan Sekolah (Y)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Efektivitas

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Ada rapat pembahasan mengenai tujuan dan sasaran yang akan dicapai dari sekolah setiap tahun ajaran	0	0	0	0	2	5.4	26	70.3	9	24.3
2.	Merumuskan strategi pencapaian tujuan sekolah.	0	0	0	0	3	8.1	21	56,8	13	35.1
3.	Membuat program umum dan khusus berdasarkan kebijakan prosedur, aturan dan delegasi tugas sesuai dengan anggaran/dana sekolah.	0	0	0	0	4	10.8	22	59.5	11	29.7

4.	Ada perencanaan program jangka panjang, pendek dan menengah	0	0	0	0	4	10.8	18	48.6	15	40.5
5.	Merumuskan tindakan yang spesifik sebagai aturan (rule) berdasarkan prosedur yang ada.	0	0	0	0	7	18.9	14	37.8	16	43.2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = tidak pernah, Skor 2 = jarang, Skor 3 = kadang-kadang, Skor 4 = sering, dan skor 5 = selalu

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, adalah distribusi frekuensi pernyataan pada kuesioner untuk variabel efektivitas pengelolaan sekolah dari kelima pada Item pertama. Dimana responden dalam menjawab kuesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 9 responden atau 24.3%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 70.3 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 2 orang atau 5.4% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kedua. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 13 responden atau 35.1%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 56.8 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 3 orang atau 8.1% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item ketiga. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 11 responden atau 29.7%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 59.5% dan menjawab kadang-kadang hanya 4 orang atau 10.8% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item keempat. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 15 responden atau 40.5%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 48.6 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 4 orang atau 10.8% dan

Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kelima. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 16 responden atau 43.2%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 37.2% dan menjawab kadang-kadang hanya 7 orang atau 18.9% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih.

5.1.3.2. Kompetensi Guru (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menetapkan kebijaksanaan (policy) untuk pencapaian tujuan sekolah.	0	0	0	0	2	3.4	19	51.4	16	43.2
2.	Mengatur penggunaan ruang dan fasilitas sekolah lainnya agar digunakan secara memadai.	0	0	0	0	3	8.1	20	54.1	14	37.8
3.	Mengkomunikasikan program tahunan sekolah kepada personil sekolah.	0	0	0	0	1	2.7	23	62.2	13	35.1
4.	Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang terkait.	0	0	0	0	4	10.8	4	22	11	29.7
5.	Saya mampu untuk mengatasi masalah di sekolah dengan baik	0	0	0	0	3	8.1	23	62	11	29.7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = tidak pernah, Skor 2 = jarang, Skor 3 = kadang-kadang, Skor 4 = sering, dan skor 5 = selalu

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, adalah distirbusi frekuensi dari kelima pernyataan pada kuesioner untuk variabe Kompetensi pada Item pertama. Dimana responden dalam menjawab kuesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 16 responden atau 43.2%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau

51.4 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 2 orang atau 5.4% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kedua. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 14 responden atau 37.8%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 54.1 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 3 orang atau 8.1% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item ketiga. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 13 responden atau 35.1%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 62.2% dan menjawab kadang-kadang hanya 1 orang atau 2.7% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item keempat. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 11 responden atau 29.7%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 59.5 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 4 orang atau 10.8% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kelima. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 11 responden atau 29.7%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 62.2% dan menjawab kadang-kadang hanya 3 orang atau 8.1% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih.

5.1.3.3.Lingkungan Kerja (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam mengajar siswa di sekolah, saya mengerjakan dengan tulus ikhlas	0	0	0	0	5	13.5	23	62.2	9	24.3
2.	Saya mampu berkomunikasi	0	0	0	0	4	10.8	21	56.8	12	32.4

	dengan baik pada saat menjalankan tugas										
3.	Waktu bekerja, saya berkeinginan membantu pekerjaan yang belum diselesaikan	0	0	0	0	5	13.5	22	59.5	10	27.0
4.	Saya bersikap terbuka, apabila mendapat teguran yang tidak berkenan oleh atasan	0	0	0	0	5	13.5	18	48.6	14	37.8
5.	Jika mendapat informasi dari rekan, saya menerima dengan senang hati	0	0	0	0	7	18.9	15	40.5	15	40.5

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = tidak pernah, Skor 2 = jarang, Skor 3 = kadang-kadang, Skor 4 = sering, dan skor 5 = selalu

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, adalah distirbusi frekuensi dari kelima pernyataan pada kuesioner untuk variabe Lingkungan Kerja pada Item pertama, Dimana responden dalam menjawab kuesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 9 responden atau 24.3%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 62.2% dan menjawab kadang-kadang hanya 5 orang atau 13.5% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kedua. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 12 responden atau 32.4%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 56.8 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 4 orang atau 10.8% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item ketiga. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 10 responden atau 27.0%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 59.5% dan menjawab kadang-kadang hanya 5 orang atau 13.5% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item keempat. Dimana

responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 14 responden atau 37.8%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 48.6 persen dan menjawab kadang-kadang hanya 5 orang atau 13.5% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kelima. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 15 responden atau 40.5%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 40.5% dan menjawab kadang-kadang hanya 7 orang atau 18.9% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih.

5.1.3.4. Motivasi Guru (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Guru

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya meningkatkan perhatian terhadap konsentrasi pekerjaan	0	0	0	0	0	0	23	62.2	14	37.8
2.	Saya memperhatikan masalah tugas dan tanggung jawab	0	0	0	0	11	29.7	15	40,5	11	29.7
3.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa	0	0	0	0	12	32.4	13	35.1	12	32.4
4.	Saya diberikan keterampilan tentang tingkah laku yang positif	0	0	0	0	9	24.3	15	40.5	13	35.1
5.	Sekolah merencanakan, mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan.	0	0	0	0	13	35.1	8	21.6	16	43.2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = tidak pernah, Skor 2 = jarang, Skor 3 = kadang-kadang, Skor 4 = sering, dan skor 5 = selalu

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, adalah distribusi frekuensi dari kelima pernyataan pada kuesioner untuk variabel Motivasi guru. Pada Item pertama, Dimana responden dalam menjawab kuesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 14 responden atau 37.8%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 62.2% dan menjawab kadang-kadang serta untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kedua. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 11 responden atau 29.7%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 40.5 % dan menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang atau 29.7% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item ketiga. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 12 responden atau 32.4%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 35.1% dan menjawab kadang-kadang 12 orang atau 32.4% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item keempat. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 13 responden atau 35.1%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 40.5% dan menjawab kadang-kadang 13 orang atau 35.1% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih. Pada Item kelima. Dimana responden dalam menjawab koesioner memilih pilihan Sangat setuju sebanyak 16 responden atau 43.2%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 21.6% dan menjawab kadang-kadang 13 orang atau

35.1% dan Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang memilih.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

5.1.4.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8.
Hasil Uji Item Variabel

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

Efektivitas pengelolaan (Y)	1	0,552	0,396	Valid
	2	0,531	0,396	Valid
	3	0,747	0,396	Valid
	4	0,814	0,396	Valid
	5	0,632	0,396	Valid
Kompetensi guru (X ₁)	1	0,492	0,396	Valid
	2	0,646	0,396	Valid
	3	0,634	0,396	Valid
	4	0,615	0,396	Valid
	5	0,692	0,396	Valid
Lingkungan kerja (X ₂)	1	0,492	0,396	Valid
	2	0,646	0,396	Valid
	3	0,636	0,396	Valid
	4	0,615	0,396	Valid
	5	0,692	0,396	Valid
Motivasi guru (X ₃)	1	0,499	0,396	Valid
	2	0,546	0,396	Valid
	3	0,626	0,396	Valid
	4	0,650	0,396	Valid
	5	0,711	0,396	Valid

Sumber: Lampiran

5.1.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.6. sebagai berikut :

Tabel 5.9.
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Efektivitas pengelolaan (Y)	0,926	Reliabel
Kompetensi guru (X ₁)	0,812	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,811	Reliabel
Motivasi guru (X ₃)	0,711	Reliabel

Sumber: Lampiran

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS ver. 23 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5. Asumsi Clasic

5.1.5.1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana :

$$Y = \text{Efektivitas pengelolaan}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi guru}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan kerja}$$

$$X_3 = \text{Motivasi guru}$$

b_0 = Konstanta

b_{1-5} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 20 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10.
Hasil Perhitungan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.285	2.014		-.638	.528
X1	.393	.128	.348	3.063	.004
X2	.322	.103	.349	3.118	.004
X3	.356	.088	.370	4.064	.000

Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	-5.383	2.812				
X1	.132	.655	.778	.471	.238	.467
X2	.112	.532	.769	.477	.242	.482
X3	.178	.534	.707	.578	.316	.726

umber :Data Diolah, 2020

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

$$Y = -1.285 + 0.393X_1 + 0.322X_2 + 0.322X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -1.285 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru nilainya tetap/konstan maka efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar -1.285.
2. Nilai koefisien regresi kompetensiguru (X_1) sebesar 0.393 berarti ada pengaruh positif kompetensi guru terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 0.393 sehingga apabila skor kompetensi guru naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 0,393 poin.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,322 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 0,322 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 0,322 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi guru (X_3) sebesar 0,322 berarti ada pengaruh positif motivasi guru terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 0,322 sehingga apabila skor motivasi guru naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 0,322 poin.

5.1.5.2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 12 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.8. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

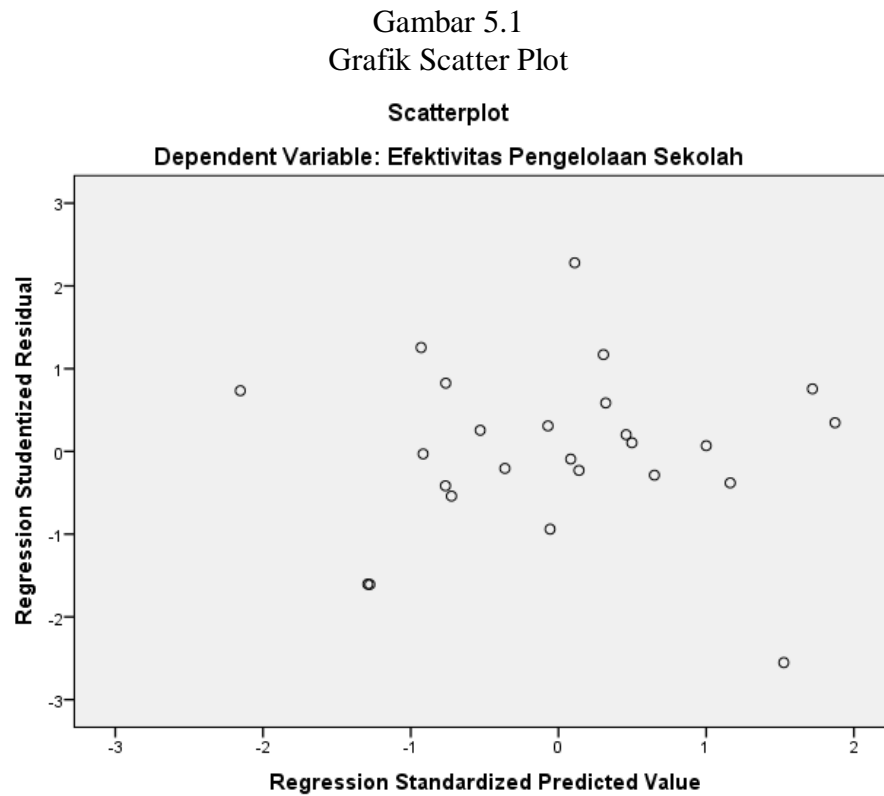
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.285	2.014			
	X1	.393	.128	.348	3.063	.004
	X2	.322	.103	.349	3.118	.004
	X3	.322	.088	.370	4.064	.000

Sumber :Data Diolah, 2020

5.1.5.3. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver 12 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis

lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam Gambar 5.1.



Sumber : Data Diolah, 2020

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

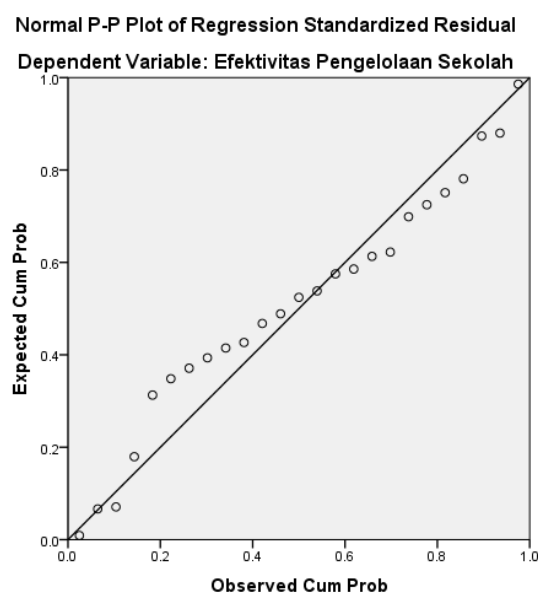
5.1.5.4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi

dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2.

Uji Normalitass



Sumber : Data Diolah, 2020

5.1.6. Pengujian Hipotesis

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

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

- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 12., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

5.1.6.1. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver.12 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.332	3	50.111	44.282	.000 ^b
Residual	37.344	33	1.132		
Total	187.676	36			

Sumber :Data Diolah, 2020

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

- a) Merumuskann Hipotesis

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

$H_0 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 44.282 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 35$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,07$.

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

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 44.282 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 44.282$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,07$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.1.6.2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 12 yang tertuang dalam Tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.285	2.014		-.638	.528
	X1	.393	.128	.348	3.063	.004
	X2	.322	.103	.349	3.118	.004
	X3	.322	.088	.370	4.064	.000

Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	
1	(Constant)	-5.383	2.812				
	X1	.132	.655	.778	.471	.238	.467
	X2	.112	.532	.769	.477	.242	.482
	X3	.178	.534	.707	.578	.316	.726

Sumber :Data Diolah, 2020

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

1. Pengaruh kompetensi guru (X_1) terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi guru terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
 - $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi guru terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
 - b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi guru sebesar 3.063 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 35$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,71.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3.063. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,71 yang berarti variabel kompetensi guru signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
- $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3.118 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 35$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,71

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3.118 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,71 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

3. Pengaruh motivasi guru (X_3) terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi guru terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.
- $H_0 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi guru terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi guru sebesar 4.064 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 35$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,71.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4.064 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,71 yang berarti variabel motivasi guru signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

5.1.6.3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

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

Tabel 5.14

Uji Hasil Beta

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Change Statistics
-------	---	----------	------------	---------------	-------------------

			Square	the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.895 ^a	.801	.783	1.064	.801	44.282	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	33 ^a	.000	1.683

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber :Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru dan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju adalah variabel motivasi guru (X₃) sebesar 0,322.

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

Tabel 5.15

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.895 ^a	.801	.783	1.064	.801	44.282	3

Sumber :Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,783 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru mempunyai kontribusi terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis penelitian, maka pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

5.2.1. Pengaruh Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Guru secara Simultan terhadap Efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju

Hipotesis yang diajukan yaitu diduga, ada pengaruh secara simultan kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44.282, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,07$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, berdasarkan kenyataan di lapangan, bahwa setiap guru dalam melaksanakan aktivitas kerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru menghendaki efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju dapat dijalankan dengan baik. Namun mengingat berbagai faktor yang sering dialami baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja guru yaitu ditentukan oleh tingkat kompetensi kerja yang dimiliki setiap guru berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimilikinya merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Demikian halnya setiap guru dalam meningkatkan efektifitas kerjanya cenderung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan yang kondusif dan memberikan ketenangan dan melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari, lingkungan kerja tersebut termasuk kondisi fisik tempat kerja yang terdiri dari gedung tempat bekerja, toilet dan berbagai fasilitas fisik lainnya termasuk pengadaan ventilasi ruangan yang bagus, didukung oleh suasana kerja yang harmonis baik antara pimpinan sejawat maupun bawahan kerja. Lingkungan kerja yang demikian memacu adanya pemenuhan motivasi untuk bekerja sebagai bentuk rangsangan, dorongan dan dukungan atas aktivitas kerja yang dilakukannya setiap hari sesuai dengan pemenuhan kebutuhan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, penghargaan, rasa aman/keselamatan kerja dan kebutuhan fisiologis. Demikian halnya dengan andil dari kepemimpinan organisasi yang

dipimpin oleh pimpinan dalam mengkoordinasikan, membina dan mengawasi sesuai dengan andil kepemimpinan berdasarkan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinannya.

Secara konkrit, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan bersama-sama mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.. Bentuk konkrit dari pengaruh tersebut yaitu setiap guru berupaya untuk melaksanakan aktivitas kerjanya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru berupa kompetensi pengembangan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimilikinya. Bentuk konkrit pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja akan terpenuhi sesuai dengan pemenuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, penghargaan, rasa aman dan pemenuhan kebutuhan fisiologis. Bentuk konkrit dari lingkungan kerja yaitu setiap guru merasa senang dan betah untuk bekerja apabila kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja dapat terpenuhi secara lengkap dan tersedia. Demikian pula setiap guru secara konkrit menghendaki adanya kepemimpinan organisasi yang dipimpin dan memahami dinamika kerja suatu organisasi sesuai dengan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan adanya suatu solusi bahwa untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang

Kabupaten Mamuju, diperlukan adanya peran serta guru yang dapat menunjang aktivitas pelayanan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi guru, ketersediaan lingkungan kerja yang memadai, motivasi secara kontinyu dalam menumbuhkan semangat dan kreasi kerja. Selain itu, diperlukan juga penerapan budaya organisasi yang mendukung identifikasi, implementasi dan segala bentuk evaluasi yang sesuai dengan dasar-dasar pengembangan budaya organisasi yang mendukung identifikasi, implementasi dan segala bentuk evaluasi yang sesuai dengan dasar-dasar pengembangan budaya organisasi yang telah tertanam dan membudaya dikalangan guru SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

5.2.2. Pengaruh Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Guru secara Parsial terhadap Efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju

Hipotesis yang diajukan adalah diduga, ada pengaruh secara simultan kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver.12 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi guru (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3.063 > t_{tabel} 1,71$
- Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3.118 > t_{tabel} 1,71$

- Variabel motivasi guru (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 4.064 > t_{tabel} 1,71$

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan diuraikan sebagai berikut :

5.2.2.1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju

Setiap organisasi dalam menjalankan dinamika kerjanya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sangat menghendaki adanya guru yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Kompetensi kerja dari guru yang berkembang pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju yaitu adanya tuntutan dari pimpinan untuk senantiasa meningkatkan kompetensi kerja dengan meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, membekali keterampilan yang memadai dalam menghadapi dinamika kerja, dituntut untuk mempunyai pengalaman bekerja sesuai tingkat kematangannya dan menghendaki setiap guru secara kolektif meningkatkan penguasaan teknologi. Isu mengenai peningkatan kompetensi ini mendorong bagi guru untuk dapat meningkatkan andil keberadaannya dalam meningkatkan efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju kepada masyarakat. Kompetensi kerja bagi guru sangat diperlukan dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif yang menuntut adanya efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju sesuai dengan target dan realisasi yang telah ditetapkan.

Kenyataan yang dapat dicermati terhadap kompetensi dalam efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju, memainkan peranan yang strategis dalam mendukung dinamika kerja suatu organisasi. Betapa banyak potensi yang dimiliki oleh guru yang dapat dimanfaatkan dan digunakan untuk mengembangkan aktivitas kemajuan dan perkembangan organisasi kerja.

Secara konkrit, kompetensi sangat mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju, pengaruh konkrit tersebut terlihat bahwa guru senantiasa diberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, diutus mengikuti latihan keterampilan baik pelatihan struktural maupun fungsional, diajukan untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi berdasarkan tinggi kompetensi yang dimilikinya, dan memiliki kesempatan yang cukup untuk menguasai bidang teknologi yang lebih bersifat modern dalam pengaplikasian dan pengaksesan data-data aktivitas kerja, yang secara langsung atau tidak langsung mampu dalam meningkatkan efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan uraian mengenai kompetensi guru dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

5.2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat kerja guru baik secara fisik, suasana dan keharmonisan kerja yang mempunyai andil peranan dalam menentukan baik tidaknya aktivitas kerja yang dilakukan oleh setiap guru secara kolektif. Lingkungan kerja senantiasa diharapkan oleh setiap guru mengalami peningkatan dalam pengadaan, perbaikan dan pembenahan untuk terciptanya suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung setiap guru dapat bekerja dengan baik. Diharapkan peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja dapat memperbaiki pemberdayaan yang ada dalam organisasi kerja.

Kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja merupakan suatu kesatuan yang harus dipenuhi dalam menentukan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan dinamika kerja dari setiap guru dalam melakukan pelayanan. Kondisi fisik dalam lingkungan kerja yang baik adalah tersedianya gedung, ruang kerja, fasilitas alat dan prasarana yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari, suasana kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, rapi, indah dan mempunyai dekorasi yang apik memberikan adanya nuansa kebetahan untuk melaksanakan aktivitas kerja serta terciptanya keharmonisan kerja yang komparatif diantara sesama pekerja dalam suatu lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang demikian sangat diharapkan oleh setiap guru mempengaruhi pemberdayaan perempuan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari.

Kenyataan lingkungan kerja yang dihadapi saat ini, cenderung memperlihatkan lingkungan kerja yang belum optimal, dimana terlihat setiap guru

masih bekerja pada ruangan yang sempit atau bekerja dengan ruangan yang terbuka, yang banyak orang lalu lalang yang menimbulkan adanya kebisingan, kondisi ruang kerja yang belum tertata dengan baik, pengaturan dekorasi yang belum mempunyai artistic, ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja belum sepenuhnya disediakan misalnya ketersediaan alat yang terbatas, penggunaan komputerisasi belum diterapkan secara optimal, tingkat kesibukan dari masing-masing guru masih bersifat individu, belum terciptanya suatu jaringan kerja (team work) dalam menyelesaikan pekerjaan secara tertib dan teratur. Bentuk kenyataan ini masih ditemukan pada berbagai uraian kerja, sehingga lingkungan kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Artinya, dengan terpenuhinya lingkungan kerja akan mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju yang dilakukan oleh guru.

Secara konkrit, lingkungan kerja yang mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju belum sepenuhnya terpenuhi. Bentuk konkrit tersebut terlihat dari kondisi lingkungan kerja masih perlu dibenahi, diperbaiki, diatur dan dibangun. Suasana kerja juga masih perlu dibenahi khususnya ketenangan, kebersihan, kerapian, tata dekorasi yang menyebabkan adanya kebosanan dan kejenuhan dengan suasana yang dialami setiap hari. Demikian pula dengan keharmonisan kerja yang perlu ditingkatkan antara pimpinan, bawahan dan pihak lain agar tercipta kondisi lingkungan kerja kondusif dalam meningkatkan efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan uraian mengenai lingkungan kerja dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

5.2.2.3. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju

Motivasi bagi setiap individu tentu berbeda-beda dalam menerimanya, tergantung kepada motif atau niat yang dimiliki oleh setiap individu dalam menghadapi dinamika kerja. Motivasi merupakan unsur pendorong, perangsang atau pendukung yang berasal dari dalam atau luar dari individu untuk melakukan suatu aktivitas. Seseorang terkadang akan memperlihatkan aktivitas kerjanya yang agresif apabila pemberian motivasi diberikan atau terpenuhi pemberian motivasi atas dirinya.

Bentuk lazim yang dibutuhkan oleh guru yaitu :

- a. Aktualisasi diri berupa peningkatan kompetensi, promosi jabatan, peningkatan jenjang pendidikan, mengikutkan dalam pelatihan dan lain sebagainya, sebagai potensi untuk menunjukkan aktualisasinya.
- b. Pemenuhan kebutuhan sosial yang biasa diinginkan guru adalah adanya kerjasama yang harmonis, komunikasi yang aktif dan rasa kekeluargaan yang tercipta.
- c. Kebutuhan penghargaan yang diinginkan berupa adanya pengakuan, pujian dan penghormatan atas aktivitas yang dilakukan.

- d. Kebutuhan rasa aman yang diinginkan guru adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, adanya suasana kerja yang kondusif, adanya suasana kerja yang tenang, jauh dari gangguan, kebisingan dan lain sebagainya.
- e. Kebutuhan psikologis yang diinginkan guru adalah tersedianya makanan dan minuman yang dapat digunakan untuk memulihkan tenaga dalam bekerja, pemberian pakaian dinas untuk penampilan dan kompensasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya.

Bentuk-bentuk motivasi ini sangat didambakan oleh setiap guru dalam melakukan aktivitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Kenyataan yang dapat ditemukan di lapangan, cenderung guru menginginkan pemberian motivasi diberikan secara kontinyu, agar semangat dan animo untuk bekerja secara progresif terus dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga secara langsung atau tidak langsung motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju. Berdasarkan uraian mengenai motivasi guru dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju..

5.2.3. Pengaruh Paling Dominan terhadap Efektifitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju

Hipotesis yang diajukan adalah diduga, variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru, maka motivasi guru (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

Pemberian motivasi merupakan hal yang perlu diberikan kepada setiap guru. Motivasi yang diberikan biasanya berupa motivasi aktualisasi diri, pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan terpenuhinya kebutuhan fisiologis.

Bentuk-bentuk motivasi ini sangat didambakan oleh setiap guru dalam melakukan aktivitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga motivasi mempengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

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

1. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver.20 maka diketahui bahwa variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :
 - Variabel kompetensi guru (X_1) dengan nilai $t_{hitung}3.063 > t_{tabel} 1,71$
 - Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung}3.118 > t_{tabel} 1,71$
 - Variabel motivasi guru (X_3) dengan nilai $t_{hitung}4.064 > t_{tabel} 1,71$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44.282, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,07$ Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu kompetensi guru, lingkungan kerja, dan motivasi guru secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 37.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensiguru, lingkungan kerja, dan motivasi guru, maka motivasi guru (X_3) merupakan

4. faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA Negeri 2 Tapalang Kabupaten Mamuju.

6.2. Saran-saran

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

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi yang ada pada unsur efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA mempunyai pengaruh terhadap tingkat efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA. Untuk lebih meningkatkan peranannya dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan sekolah pada SMA pada organisasi, hendaknya dalam memberi umpan balik kepada guru agar dapat bertindak objektif dalam memberikan penilaian serta menyampaikan umpan balik dengan cara pendekatan secara persuasif (mendidik), agar siswa dapat menerimanya sebagai koreksi atas lingkungan kerja.
2. langsung identifikasi lingkungan kerja akan diarahkan pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. 2013. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media
- Bafadal, Ibrahim. 2013. *Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L., John M, Ivansevich. dan James H. Donnely, Jr. 2011. *Organisasi, perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handyaningrat, S. 2013. *Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2011. *Educational Administrations: Theory, Research, and Practice (6th ed, international edition)*. Singapore: McGraw Hill Co.
- Indar, Dhumberansyah. 2012. *Filsafat Pendidikan*. Surabaya. Karya Abditama.
- Jalal, F. 2015. *Kebijakan Pendidikan dalam Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Jogiyanto. 2013. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2013. *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Komaruddin. 2010. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa, E. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nasution. 2013. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Nuridin, S. 2015. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Paramita, B. 2014. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya, Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta
- Rahman, dkk. 2015. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Robbins, Stephen P.2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International. Edisi terjemahan.
- Rohmah, Ifa F. 2013. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SD Swasta di Kabupaten Purwakarta)*”. Tesis. Sekolah Pascasarjana UPI: tidak dipublikasikan.
- Sagala, S. 2014. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Suprpto, J. 2013. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriadi, Dedi. 2013. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara
- Sustermeister, Robert A. 2015. *People and Productivity*. New York: MCGraw-Hill Book Company.
- Tilaar, H.A.R. 2012. *Membenahi Pendidikan Nasional* . Jakarta: Rineka Cipta
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) . Jakarta: Sinar Grafika
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership in Organization*. New Jersey. Third Edition.Prentice Hall Inc.
- Yuniarsih Tjutju. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: IKIP Bandung Press

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Yang Saya Hormati

Bapak/Ibu/Saudara (i)

di –

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka Penyusunan Tesis untuk penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, mengenai “PENGARUH KOMPETENSI GURU, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SEKOLAH PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPALANG KABUPATEN MAMUJU” dengan ini dimohon kesediaan anda mengisi kuesioner berikut ini.

Kerahasiaan identitas anda dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik dan sumbangan pemikiran SMA Negeri di Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju.

Terima kasih atas kesediaan mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

HASRAWATI
2017.MM.2.0890

IDENTITAS RESPONDEN

1. N a m a :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / perempuan
3. . U m u r : Tahun
4. Masa Kerja : Tahun Bulan
5. Pangkat / Golongan :
6. Jabatan :
7. Unit Kerja :
8. Status Perkawinan :
9. Jarak Rumah Dengan Sekolah : Kurang dari 5 Km
..... Antara 5-10 Km
..... Lebih dari 10 Km.
10. Status Tempat Tinggal : Rumah sendiri
..... Rumah Kontrak
..... Rumah Dinas
..... Kompleks Sekolah
..... Lain-lain (sebutkan)

Jenis Transportasi yang digunakan ke Sekolah :

- Kendaraan sendiri
- Kendaraan umum
- Kendaraan dinas

SELAMAT BEKERJA

SUKSES BUAT KITA SEMUA, AMIN !!!

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN

1. Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan mengenai PENGARUH KOMPETENSI GURU, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SEKOLAH PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPALANG KABUPATEN MAMUJU. Setiap pertanyaan disertai dengan 5 (lima) alternatif jawaban.
2. Semua jawaban yang tersedia adalah benar.
3. Anda diharapkan membaca setiap pertanyaan dengan teliti.
4. Pilih salah satu alternatif yang paling sesuai menurut anda dengan memberi tanda cek (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Contoh :

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Keputusan rapat tidak dilaksanakan					√

Keterangan : SL = Selalu JR = Jarang

SR = Sering TP = Tidak Pernah

KD = Kadang-kadang

5. Menjawab pertanyaan boleh tidak berurutan.
6. Sebelum menyerahkan lembaran pertanyaan, periksalah kembali kolom jawaban yang tertinggal atau belum diisi.
7. Bila anda merasa ragu pada jawaban yang telah dipilih, anda dapat mengganti dengan menggunakan tanda silang (X) pada jawaban tersebut kemudian mengganti jawaban baru dengan memberi tanda cek (√) seperti semula.
8. Selamat bekerja dan terima kasih

DAFTAR PERNYATAAN / KUESIONER

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
Kompetensi Guru (X₁)						
1	Menetapkan kebijaksanaan (policy) untuk pencapaian tujuan sekolah.					
2	Mengatur penggunaan ruang dan fasilitas sekolah lainnya agar digunakan secara memadai.					
3	Mengkomunikasikan program tahunan sekolah kepada personil sekolah.					
4	Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang terkait.					
5.	Saya mampu untuk mengatasi masalah di sekolah dengan baik					
Lingkungan Kerja (X₂)						
1	Dalam mengajar siswa di sekolah, saya mengerjakan dengan tulus ikhlas					
2	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada saat menjalankan tugas					
3	Waktu bekerja, saya berkeinginan membantu pekerjaan yang belum diselesaikan					
4	Saya bersikap terbuka, apabila mendapat teguran yang tidak berkenan oleh atasan					
5	Jika mendapat informasi dari rekan, saya menerima dengan senang hati					
Motivasi (X₃)						
1	Saya meningkatkan perhatian terhadap konsentrasi pekerjaan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
2	Saya memperhatikan masalah tugas dan tanggung jawab					
3	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa					
4	Saya diberikan keterampilan tentang tingkah laku yang positif					
5	Sekolah merencanakan, mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan.					
Efektivitas Pengelolaan Sekolah						
1	Fungsi akuntabilitas sekolah membuat laporan pertanggungjawaban penggunaan dana kepada pihak yang berkepentingan (<i>stakeholder</i>)					
2	Bentuk partisipasi masyarakat telah teridentifikasi dengan baik sebagai sumber daya dan sumber dana untuk kemajuan sekolah.					
3	Mekanisme organisasi pelibatan masyarakat secara proporsional melalui lembaga dewan sekolah.					
4	Masyarakat menjamin proses keberlangsungan proses pendidikan di daerahnya.					
5	Masyarakat bersikap proaktif dalam pengembangan pendidikan di sekolah setempat.					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2.

TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN

NO. ITEM REPODEN	KOMPETENSI GURU (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	4	5	4	4	4.20
2	4	4	5	4	4	4.20
3	4	5	4	4	4	4.20
4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	5	4	4	4.20
6	5	5	5	5	4	4.80
7	4	4	4	4	5	4.20
8	5	4	4	4	5	4.40
9	3	5	4	4	4	4.00
10	5	4	4	4	4	4.20
11	4	4	4	3	4	3.80
12	4	4	4	4	5	4.20
13	4	4	4	4	5	4.20
14	5	4	4	4	4	4.20
15	5	5	4	5	4	4.60
16	4	4	4	4	4	4.00
17	5	5	5	5	4	4.80
18	4	3	4	4	4	3.80
19	5	5	4	5	5	4.80
20	5	5	5	5	4	4.80
21	5	5	5	5	5	5.00
22	4	4	4	4	4	4.00
23	4	5	4	5	5	4.60
24	4	3	3	3	3	3.20
25	4	4	5	4	4	4.20

NO. ITEM REPODEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	4	3	4	4	3.80
2	4	4	3	3	3	3.40
3	3	3	4	4	4	3.60
4	4	4	4	5	5	4.40
5	5	5	4	5	5	4.80
6	4	4	5	5	5	4.60
7	3	5	4	5	5	4.40
8	4	4	5	4	4	4.20
9	3	3	4	4	4	3.60
10	5	5	4	5	5	4.80
11	3	4	4	3	3	3.40
12	4	5	4	4	4	4.20
13	5	4	3	4	4	4.00

NO. ITEM REPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
14	4	4	4	5	5	4.40
15	4	4	4	4	4	4.00
16	4	4	4	4	3	3.80
17	4	5	5	5	5	4.80
18	4	4	4	4	4	4.00
19	4	4	4	4	4	4.00
20	5	5	5	5	5	5.00
21	4	5	4	5	5	4.60
22	4	3	3	3	3	3.20
23	4	4	5	5	5	4.60
24	4	3	3	3	3	3.20
25	5	4	3	4	4	4.00

NO. ITEM REPONDEN	MOTIVASI (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	4	4	3	3	3	3.40
2	5	4	4	4	5	4.40
3	4	4	3	3	4	3.60
4	4	5	3	3	5	4.00
5	5	4	5	5	5	4.80
6	5	5	5	5	5	5.00
7	4	3	5	5	3	4.00
8	4	4	4	5	4	4.20
9	4	4	3	3	3	3.40
10	4	4	3	4	3	3.60
11	4	5	4	4	5	4.40
12	4	5	3	3	5	4.00
13	4	3	3	4	3	3.40
14	5	4	5	5	4	4.60
15	4	5	3	3	5	4.00
16	4	3	3	3	3	3.20
17	5	4	5	5	4	4.60
18	5	3	4	4	3	3.80
19	4	4	4	4	4	4.00
20	4	5	5	5	5	4.80
21	4	3	5	5	3	4.00
22	5	4	5	5	4	4.60
23	5	3	4	4	3	3.80
24	4	3	4	4	3	3.60
25	4	5	5	5	5	4.80

NO. ITEM REPONDEN	EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SEKOLAH (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	4	4	4	4	4.00
2	4	4	4	4	4	4.00
3	4	4	4	4	3	3.80

NO. ITEM REPODEN	EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SEKOLAH (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
4	4	4	5	4	4	4.20
5	5	4	4	5	5	4.60
6	5	5	5	5	5	5.00
7	4	4	5	5	5	4.60
8	5	4	5	5	4	4.50
9	4	3	3	3	3	3.40
10	4	5	4	4	5	4.20
11	4	4	4	4	4	3.80
12	4	4	4	4	4	4.00
13	4	4	4	4	4	4.00
14	4	5	4	4	4	4.40
15	5	4	4	4	4	4.20
16	4	3	3	3	3	3.40
17	4	4	4	5	4	4.40
18	4	4	4	4	3	3.80
19	4	4	5	5	5	4.40
20	5	5	5	5	5	5.00
21	4	4	5	5	5	4.60
22	4	4	4	4	4	4.00
23	4	5	4	4	5	4.40
24	3	5	3	3	3	3.40
25	4	5	4	5	4	4.40

Lampiran 3.

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS DATA

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.337	.243	.570**	.155	.654**
	Sig. (2-tailed)		.100	.241	.003	.461	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	.337	1	.381	.776**	.301	.809**
	Sig. (2-tailed)	.100		.060	.000	.143	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	.243	.381	1	.480*	.047	.608**
	Sig. (2-tailed)	.241	.060		.015	.823	.001
	N	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	.570**	.776**	.480*	1	.387	.919**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.015		.056	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson Correlation	.155	.301	.047	.387	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.461	.143	.823	.056		.007
	N	25	25	25	25	25	25
X1_total	Pearson Correlation	.654**	.809**	.608**	.919**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.007	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_total
X2.1	Pearson Correlation	1	.397*	-.097	.260	.250	.452*
	Sig. (2-tailed)		.049	.645	.209	.228	.023
	N	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	.397*	1	.382	.630**	.606**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.049		.060	.001	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	-.097	.382	1	.617**	.581**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.645	.060		.001	.002	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	.260	.630**	.617**	1	.965**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.209	.001	.001		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	.250	.606**	.581**	.965**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.228	.001	.002	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2_total	Pearson Correlation	.452*	.792**	.669**	.933**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_total
X3.1	Pearson Correlation	1	-.115	.505**	.425*	.130	.499*
	Sig. (2-tailed)		.585	.010	.034	.536	.011
	N	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	-.115	1	.000	-.066	.859**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.585		1.000	.756	.000	.005
	N	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	.505**	.000	1	.925**	.217	.796**
	Sig. (2-tailed)	.010	1.000		.000	.299	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	.425*	-.066	.925**	1	.119	.728**
	Sig. (2-tailed)	.034	.756	.000		.570	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	.130	.859**	.217	.119	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.536	.000	.299	.570		.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3_total	Pearson Correlation	.499*	.546**	.796**	.728**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y_total
Y1	Pearson Correlation	1	.031	.474*	.537**	.428*	.649**
	Sig. (2-tailed)		.885	.017	.006	.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	.031	1	.254	.305	.438*	.502*
	Sig. (2-tailed)	.885		.220	.139	.029	.011
	N	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	.474*	.254	1	.809**	.691**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.017	.220		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	.537**	.305	.809**	1	.717**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.006	.139	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	.428*	.438*	.691**	.717**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.033	.029	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y_total	Pearson Correlation	.649**	.502*	.823**	.892**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Lampiran 4.

ANALIS STATISTIK

1. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0430640
	Std. Deviation	.16145996
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.085
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 ^c

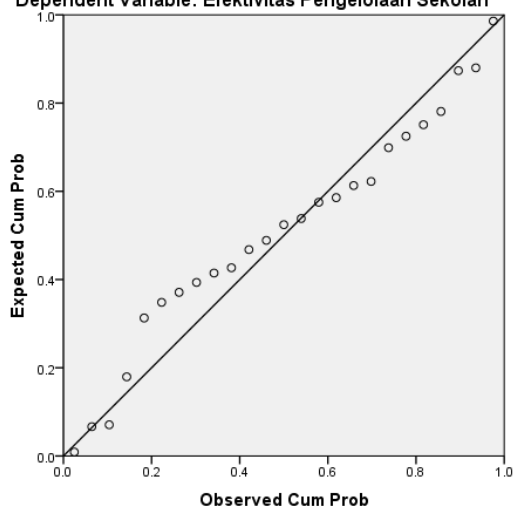
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Efektivitas Pengelolaan Sekolah



2. MULTIKOLINIARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.306	.405		-.756	.458		
	Kompetensi	.371	.117	.336	3.169	.005	.560	1.787
	Lingkungan Kerja	.341	.088	.408	3.877	.001	.569	1.758
	Motivasi	.369	.073	.436	5.085	.000	.857	1.166

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengelolaan Sekolah

3. HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.238	.279		.851	.404		
	Kompetensi	-.015	.081	-.052	-.186	.854	.560	1.787
	Lingkungan Kerja	.048	.061	.220	.793	.437	.569	1.758
	Motivasi	-.062	.050	-.279	-1.236	.230	.857	1.166

a. Dependent Variable: Abs_RES

4. ANALISIS REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.849	.17092

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.027	3	1.342	45.943	.000 ^b
	Residual	.613	21	.029		
	Total	4.640	24			

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengelolaan Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.306	.405		-.756	.458		
	Kompetensi	.371	.117	.336	3.169	.005	.560	1.787
	Lingkungan Kerja	.341	.088	.408	3.877	.001	.569	1.758
	Motivasi	.369	.073	.436	5.085	.000	.857	1.166

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengelolaan Sekolah