

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI
SE-KABUPATEN BATUBARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

HAESAH

NPM: 1920060067



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

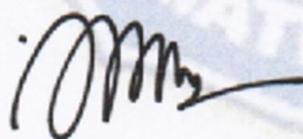
PENGESAHAN TESIS

Nama : Hafsah
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060067
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan
Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP
Se-Kabupaten Batubara

Pengesahan Tesis
Medan, 16 April 2022

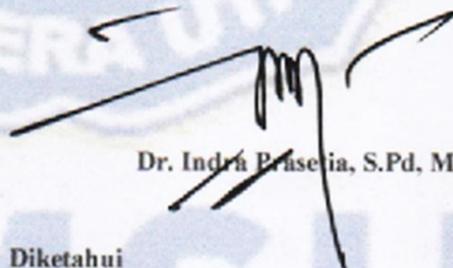
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Indra Praselia, S.Pd, M.Si

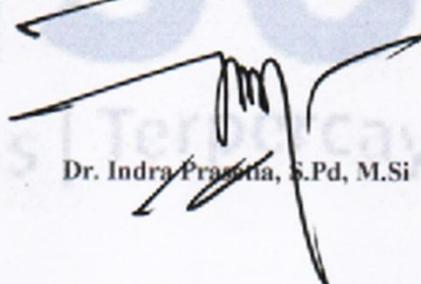
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Indra Praselia, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KABUPATEN BATUBARA

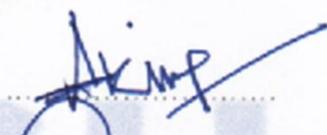
HAFSAH
1920060067

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada hari Sabtu 16 April 2022

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Akrim., M.Pd.
Ketua
2. Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd.
Sekretaris
3. Dr. Amini, M.Pd.
Anggota

1. 
2. 
3. 

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KABUPATEN BATUBARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



Medan, 16 April 2022

HAFSAH
NPM : 1920060067

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KABUPATEN BATUBARA

Hafsah

NPM: 1920060067

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara, Kompetensi dan Motivasi Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 457 orang terdiri dari 116 Laki-laki dan 341 Perempuan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 75 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a) Hubungan variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 14,002 + 0,261X_1$ ini berarti bahwa jika kompetensi meningkat sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat 0,261 point pada konstanta 14,002 maka H_a dan H_0 ditolak. b) bentuk hubungan variabel dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) = $4,002 + 0,434 X_2$. Ini berarti jika motivasi kerja meningkat 1 point maka kinerja guru akan meningkat 0,434 pada konstanta 14,002 . maka H_a diterima dan H_0 ditolak. kompetensi X1 terhadap kinerja guru (Y), t hitung 2,470 dan t table 1,66 artinya t hitung 2,470 > t table 1,66 dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak artinya signifikan maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja (X2) Terhadap kinerja guru (Y) t hitung 4,604 dan t table 1,66 artinya t hitung > dari t table dan signifikan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.261, dan motivasi kerja sebesar 0.434 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

**THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF STATE MIDDLE SCHOOL TEACHERS
IN BATUBARA DISTRICT**

Hafsah

NPM: 1920060067

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: Competence on Teacher Performance at State Junior High Schools in Batubara Regency, Motivation on Teacher Performance in State Junior High Schools in Batubara Regency, Competence and Motivation on Teacher Performance in State Junior High Schools in Batubara Regency. The population in this study were all teachers at State Junior High Schools throughout Batu Bara Regency, totaling 457 people consisting of 116 male and 341 female. Sampling in this study was done by random sampling technique using the Slovin formula as many as 75 people. Methods of data collection using a questionnaire. Furthermore, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination. The results show that: a) The relationship between the competency variable (X1) and the teacher's performance (Y) in the form of a regression equation $Y = 14.002 + 0.261X1$. This means that if competence increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.261 points at a constant of 14.002 then H_a and H_0 is rejected. b) the form of the relationship between variables and work motivation (X2) on teacher performance (Y) = $4,002 + 0,434 X2$. This means that if work motivation increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.434 at a constant of 14.002. then H_a is accepted and H_0 is rejected. X1 competence on teacher performance (Y), t count 2.470 and t table 1.66 means t count 2.470 > t table 1.66 it can be concluded that H_a is accepted, H_0 is rejected, meaning that it is significant, so competence has a positive and significant effect on teacher performance. Work motivation (X2) Stages of teacher performance (Y) t count 4.604 and t table 1.66 means t count > from t table and is significant, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Based on the data, the competency regression coefficient value is 0.261, and work motivation is 0.434, meaning that there is a jointly positive relationship between competency and work motivation on the performance of teachers in State Junior High Schools in Batubara Regency.

Keywords: Competence, Work Motivation, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara”** yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister manajemen pendidikan tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan yang terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk untuk menimba ilmu di lembaga ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta seluruh staf yang telah banyak membantu proses perkuliahan.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penyusunan tesis ini selesai.

4. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penyusunan tesis ini selesai.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
6. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
7. Ibu Dr. Amini, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
8. Bapak dan Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu-ilmu dan berbagai informasi selama studi hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan lancar.
9. Orang tua tercinta, ayah saya H. Ali Husin Thalib dan ibunda Hj. Asuha atas doa dan dukungan yang tanpa henti kepada penulis.
10. Suami tercinta, Muchtar dan anak-anak saya Maulana Ikrima, Assyfa Salsabila, Mhd. Zikri Ramadhan serta kakak, abang dan adik-adikku (Halimah, Andul Rahman, Muhammad Syarif, dan Muhammad Sofyan) yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan program studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 07 April 2022

Hafsah

DAFTAR ISI

vi

HALAMAN PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan	37
2.3. Kerangka Konseptual	39
2.4. Hipotesis.....	43
BAB 3. METODE PENELITIAN	45

3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.3. Populasi dan Sampelvii.....	46
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6. Teknik Analisis Data.....	53
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.1.1. Deskripsi Data.....	60
4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis	69
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis	72
4.2. Pembahasan.....	78
BAB 5. PENUTUP.....	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

viii

Tabel 1.1. Daftar SMP Negeri di Kabupaten Batubara.....	3
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	46
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Variabel X1	48
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Variabel X2.....	49
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Y	50
Tabel 3.5. Skala Likert.....	51
Tabel 4.1. Rekapitulasi Data Variabel	61
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel X1	62
Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Variabel X1	63
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X2	64
Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Variabel X2.....	66
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Y	67
Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Variabel Y.....	68
Tabel 4.8. Normalitas X1 Terhadap Y	69
Tabel 4.9. Normalitas X2 Terhadap Y	70
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.11. Koefisien Regresi Linear X1 Terhadap Y	72
Tabel 4.12. Hasil Anova X1.....	73
Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi X1	74
Tabel 4.14. Koefisien Regresi Linear X2 Terhadap Y	74
Tabel 4.15. Hasil Anova X2.....	75
Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X2	75

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.18. Hasil Anova Variabel X1 dan X2	77
Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1. Histogram Variabel X1	62
Gambar 4.2. Histogram Variabel X2.....	65
Gambar 4.3. Histogram Variabel Y.....	67
Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha pasti dalam rangka meningkatkan potensi diri yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pada masa globalisasi sekarang ini, pendidikan merupakan jalan utama dalam mencetak generasi-generasi muda penerus bangsa yang didukung dengan pernyataan bahwa pendidikan adalah proses pewarisan budaya dan karakter bangsa bagi generasi muda dan juga proses pengembangan budaya dan karakter bangsa untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dan bangsa di masa mendatang (Akrim, 2021).

Dunia pendidikan seperti sekolah formal merupakan sistem pendidikan yang memang diatur sedemikian sehingga diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang kelak ikut berperan serta dalam memajukan bangsa (Sulasmi, 2020). Dalam suatu lembaga pendidikan dan proses pembelajaran guru merupakan pelaku utama yang menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran di sekolah, sedangkan peserta didik diharapkan dapat mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan bakat dan minat yang diharapkan.

Undang Undang Republik Indonesia yang selanjutnya disebut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung

jawab. Bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru adalah seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Seorang guru tidak hanya terbatas pada status sebagai pengajar saja, namun peranan guru lebih luas lagi yaitu sebagai penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan/mutu produktifitas. Guru merupakan figur yang sangat sentral dalam sebuah lembaga pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dan tinggi yang dimiliki oleh seorang guru sangat dapat membantu mengembangkan sekolah dengan banyaknya prestasi siswa yang terampil yang mampu bersaing di era global seperti saat ini. Seperti halnya dari tahun ke tahun perkembangan sekolah sangat berkembang pesat. Jika kinerja yang dimiliki oleh seorang guru turun, dapat merugikan dan berdampak kepada sekolah itu sendiri.

Kinerja Guru dalam suatu Lembaga Pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya Kompetensi dan Motivasi. Kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses pembelajaran selama periode tertentu yang diwujudkan melalui (a) pedagogik, (b) kepribadian, (c) profesional, (d) sosial. Dikeluarkannya Undang- Undang Republik Indonrsia No.14 tahun 2005 atau yang lebih dikenal dengan sebutan Undang-Undang Guru dan Dosen, merupakan suatu kabar yang gembira dikalangan guru sebagai tenaga pendidik yaitu diakuinya

guru sebagai tenaga profesional. Pasal 1 butir (4) Undang-Undang yang sama dinyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Ini artinya disatu sisi ada pengakuan yang sangat berharga bagi guru, namun disisi yang lain terdapat tuntutan kerja keras bagi para guru, karena untuk menjadi profesional sebenarnya diperlukan beberapa persyaratan yang tidak mudah memenuhinya; antara lain menyangkut dimilikinya kompetensi yang diperlukan.

Pasal 8 UU RI No. 14 tahun 2005 secara eksplisit menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional mengacu pada substansi pasal 8 tersebut, jelas bahwa kepemilikan kompetensi hukumnya adalah wajib, artinya bagi guru yang tidak mampu memiliki kompetensi akan gugur keguruannya. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (1) Disebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana yang disebutkan pada pasal 8 di atas mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Terdapat 105 Unit Sekolah Menengah Pertama Negeri dan swasta di Kabupaten Batubara, adapun SMP Negeri sebanyak 31 Unit antara lain:

Tabel 1.1. Daftar SMP Negeri di Kabupaten Batubara

No	NAMA SEKOLAH	ALAMAT SEKOLAH	NPSN	KEPSEK	JUMLAH GURU
1	SMP Negeri 1 air putih	Indrapura	10260906	EDISON RAJA GUKGUK, M.M	31
2	SMP Negeri 1 lima puluh	Jl.Besar Lima Puluh No.07 Lima Puluh	10204149	PONYEM, MM	30
3	SMP Negeri 1 medang deras	Jl.Magung	10204146	TAGOR PANJAITAN, S.Pd	10
4	SMP Negeri 1 sei suka	Jl.Beringin Kota Baru Tanjung Gading	10204152	MASLINDA SINAGA	30
5	SMP Negeri 1 Talawi	Jl.Pendidikan	10204144	RIDAN RISKAPUTRA SILALAH	33
6	SMP Negeri 1 Tanjung Tiram	Jl.Solo No.94	10204141	DRA ISRAWANI, S.Pd	28
7	SMP Negeri 2 Air Putih	Pematang Panjang	10204095	DRAROSEMARY LENAWATI MANIK	23
8	SMP Negeri 1 Datuk Lima Puluh	Jl.Pendidikan	10261059	TOBOK LUHUT SITOMORANG S.Pd, M.Pd	26
9	SMP Negeri 2 Medang deras	Jl.Access Road Kuala Tanjung	10204100	Drs. FRANS HANAERAN RAJAK GUKGUK, M.Si	22
10	SMP Negeri 1 Sei Balai	Jl.Perintis Kemerdekaan	10260904	NGATIMIN, S.Pd	15
11	SMP Negeri 1 Lau Tador	Jl.Protokol Desa Laut Tador	102061005	M.JAROD S,Pd	23

12	SMP Negeri 1 Datuk Tanah Datar	Desa Karang Baru	10260903	HOTMAIDA RITONGA. S.Pd	20
13	SMP Negeri 1 Nibung Hangus	Jl.Manunggal v	10204091	ADE IRMAWAN, S.Pd	13
14	SMP Negeri 3 Air Putih	Jl.Datuk Umar Palangki	10204108	SURYA DARMA, S.Pd	34
15	SMP Negeri 1 Lima Puluh Pesisir	Jl.Tanjung Tiram Desa Bula-bulan	10204103	SODIKIN S,Pd	11
16	SMP Negeri 3 Medang Deras	Jl.Jenral Sudirman Pangkalan Dodek	10261164	DEDI MANURUNG, S.Pd	4
17	SMP Negeri 2 Lau Tador	Dusun IX Desa Tanjung Prapat	10206090 9	EDI JUNAIDI, S.Pd	9
18	SMP Negeri 2 Talawi	Jl.Perumnel	10260899	HJ.AISYAH , S.Pd, M,Si	14
19	SMP Negeri 2 Nibung Hangus	Jl.Keramik Dusun I	10204112	HAFSAH, S.Pd	8
20	SMP Negeri 4 Air putih	Jl.Pendidik an Dsn 1 Desa Tanjung Harapan	10261249	AISYAH S.Pd	11
21	SMP Negeri 2 Lima Puluh Pesisir	Jl. Besar Perupuk Dusun 1 Perupuk	10204108	RAHMADSYAH RANGKUTI, S.Pd	14
22	SMP Negeri 4 Medang Deras	Medang Deras	10260911	HOTSINTA SIMBOLON, S.Pd	6
23	SMP Negeri 2 Sei Suka	Kuala Indah	10260874	LISMA IDAYATI, M.Pd	16
24	SMP Negeri 2 Tanjung tiram	Tanjung Tiram	10260901	BAKHTIAR S.Pd	10
25	SMP Negeri 5 Air Putih	Jl.Des Suka Ramai Kec.Air Putih	10262026	DINA SURBAKTI, S.Pd	

26	SMP Negeri 2 Lima Puluh	Dusun 3 Desa Sumber Padi Lima Puluh	10204107	SUSI WINARTI, S.Pd	11
27	SMP Negeri 5 Medang Deras	Jl.Madarsa h	69733772	NURHAYANI S.Pd	5
28	SMP Negeri 3 Lau Tador	Jl.Desai Sei Mujur Dsn II	69728771	GUSTAV PANJAITAN, S.Pd	9
29	SMP Negeri 3 Nibung Hangus	Jl.Bambu Cina Desa Bagan Baru	69954331	JULIANA S.Pd	1
30	SMP Negeri 2 Datuk Lima Puluh	Dusun v Desa Cahaya Pardomuan	69849000	Dra. rr. RAHAYU PUJININGTIAS, S.Pd	4
31	SMP Negeri 3 Tanjung Tiram	Desa Bagan Arya tanjung tiram	7000615 5	KHAIRIDA, S.Pd	-

Saat ini Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-kabupaten Batu Bara Sudah Mendapatkan Akreditasi Sekolah masing-masing, Walaupun telah menjadi sekolah yang sudah terakreditasi tentu saja tidak terlepas dari adanya hambatan yang dialami sekolah. Saat ini SMP Negeri Se- Kabupaten Batu Bara fokus dalam melakukan perbaikan dan pembenahan agar dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada untuk mempertahankan mutu sekolah.

Berdasarkan pengamatan pada pra riset sebelumnya bahwa saat ini kinerja guru di SMP Negeri Se- Kabupaten Batu Bara menurun hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan guru dalam menjalankan

tugas mengajar disekolah, guru tampak kesulitan dalam menyusun dan membuat rencana pembelajaran dan masih belum menguasai teknik mengajar yang baik sehingga keadaan dan perilaku seperti ini menyebabkan beberapa guru tidak maksimal dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Kinerja yang belum tercapai dan terhambatnya pencapaian kinerja menjadi suatu kendala di sekolah.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru selain pengendalian internal kompetensi juga diperlukan. Seorang guru yang ideal harus memiliki Kompetensi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru merujuk pada keterandalan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga penting membekali diri dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan/ memutuskan sesuatu.

Kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal. Menurut Gordon dalam Mulyasa (2006:38) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam istilah kompetensi, yaitu: a) Pengetahuan (knowledge); yang merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi terhadap kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan proses pembelajaran bagi peserta didik sesuai dengan

karakter dan kebutuhannya; b) Pemahaman (understanding); yaitu kedalaman kemampuan kognitif dan apektif yang dimiliki seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran, di mana guru bersangkutan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien; c) Kemampuan (skill); adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam memiliki dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik; d) Nilai (Value); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam proses pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokrasi dan lain-lain); e) Sikap (Attitude); yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, pandemi, situasi lingkungan, perasaan terhadap kenaikan upah, perubahan kebijakan; dan f) Minat (Interest); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Berdasarkan pengamatan pada pra riset sebelumnya bahwa saat ini Kompetensi yang belum mampu di terapkan dengan baik oleh Guru di SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara. Selain Kompetensi, keberhasilan suatu organisasi atau sekolah dalam mencapai tujuannya dalam meningkatkan kinerja guru dapat dipengaruhi juga oleh Motivasi Kerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam dan luar diri seorang guru, untuk tujuan pembelajaran dan mendapatkan prestasi sebagai guru (Hamzah, 2008).

Motivasi kerja guru merupakan respon seorang guru terhadap sejumlah tugas dan fungsinya agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan atas dorongan pribadi dan dapat bekerja sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa masih ada guru yang tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengajari peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya respon guru terhadap sejumlah tugas yang diberikan dan belum adanya dorongan dari dalam dan luar terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sebagai guru. Kurangnya Motivasi guru tentang peningkatan dan pemberdayaan potensi di sekolah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan, didapat identifikasi masalah yaitu:

1. Kompetensi belum mampu di terapkan dengan baik di SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.
2. Kurangnya Motivasi guru tentang peningkatan dan pemberdayaan potensi di sekolah.
3. Kinerja Guru yang belum tercapai dan terhambatnya pencapaian kinerja menjadi suatu kendala di sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar tidak terlalu meluas dan keterbatasan penulis dalam hal waktu, finansial serta kondisi pandemi covid-19 saat ini, maka peneliti membatasi pembahasan. Penelitian ini hanya terkait pada Kompetensi Guru, Motivasi, dan Kinerja di SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

1.4 Rumusan Masalah

Dari hasil telaah latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang disampaikan diatas, dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari hasil analisis pada latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah yang dipaparkan pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.
2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

3. Pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

1.6 Manfaat Penelitian

Merujuk kepada tujuan penelitian yang dipaparkan diatas, maka yang menjadi manfaat penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis
 - a. Bagi aspek keilmuan, hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya temuan empirik mengenai isu kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara. Selain itu melalui penelitian ini juga diharapkan dapat ditemukan dasar-dasar konseptual yang mempunyai implikasi metodologis bagi studi tentang masalah Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara serta variabel-variabel yang terkait dengan itu.
2. Secara praktis
 - a. Untuk referensi bagi penelitian yang akan datang yang terkait dengan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru.
 - b. Bagi keperluan praktis, hasil penelitian ini berguna untuk bahan informasi sebagai landasan dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi dan motivasi kerja.
 - c. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini menstimulasi beberapa variabel yang diduga terkait dalam implementasi Kompetensi, Motivasi , dan Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara, yang masih dapat direplikasi dalam uji banding hasil

penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kompetensi Guru

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi Guru

Para ahli memberikan definisi yang variatif terhadap pengertian kompetensi guru. Perbedaan pandangan tersebut cenderung muncul dalam redaksional dan cakupannya. Sedangkan inti dasar pengertiannya memiliki sinergisitas antara pengertian satu dengan yang lainnya. Kompetensi guru dinilai berbagai kalangan sebagai gambaran profesional atau tidaknya tenaga pendidik (guru). Bahkan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap keberhasilan yang dicapai peserta didik. Menurut kamus Umum Bahasa Indonesia (WJS. Purwadarnita) kompetensi berarti kewenangan kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan.

Yang dimaksud kompetensi guru dalam penelitian ini adalah kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Menurut Nana Sudjana memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi. Senada dengan Nana Sudjana, Sardiman mengartikan Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya. Kedua definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini oleh guru. Jadi kompetensi merupakan sesuatu kemampuan, kewenangan, kekuasaan, dan kecakapan yang

dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya untuk menentukan suatu tujuan.

Guru sebagai tenaga profesional dibidang kependidikan, disamping harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, harus juga mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar mengajar. Di dalam kegiatan mengelola interaksi belajar mengajar, seorang guru paling tidak harus memiliki dua modal dasar, yaitu kemampuan mendesain program belajar mengajar dan kemampuan mengkomunikasikan program tersebut kepada anak didik.

Kedua modal ini telah dirumuskan di dalam sepuluh kompetensi guru, dimana mengelola interaksi belajar mengajar itu merupakan salah satu dari sepuluh kompetensi guru tersebut. Sehubungan dengan itu maka dalam pembahasan tentang pengelolaan interaksi belajar mengajar ini akan penulis uraikan tentang sepuluh kompetensi guru sebagai sumber dan dasar umum dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar.

Kesepuluh kompetensi guru tersebut meliputi : menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah serta memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna kepentingan pengajaran.

Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat, seorang guru hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani, sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik. Untuk itu diperlukan kompetensi.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sebagai seorang guru. Menurut pendapat Agung (2005) kompetensi guru tersebut dibedakan menjadi dua, yaitu kompetensi pribadi dan kompetensi profesional. Kompetensi pribadi meliputi: kemampuan mengembangkan kepribadian, kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dan kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan. Sedangkan kompetensi profesional meliputi: Penguasaan terhadap landasan pendidikan yang terdiri dari kemampuan memahami tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat dan mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.

Kompetensi menurut Spencer (1993) adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (skills), kecerdasan (intelligence), dan tanggung jawab (attitudes).

Kompetensi Guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi yang dimaksud di atas adalah kompetensi keterampilan proses belajar mengajar dan

kompetensi penguasaan pengetahuan. Kompetensi proses belajar mengajar adalah suatu kemampuan atau penguasaan yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran, yang meliputi kemampuan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, menganalisis hasil belajar, menyusun program perbaikan dan pengayaan serta menyusun program layanan bimbingan dan penyuluhan. Sedangkan kompetensi penguasaan pengetahuan adalah kemampuan atau penguasaan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan yang terdiri dari pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik dan penguasaan akademik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pasal 7 ayat 1 tentang Guru, disebutkan bahwa seorang guru hendaklah memiliki empat kompetensi dasar yaitu :

- 1) Kompetensi Pedagogik atau kemampuan mengelola pengajaran, yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya.
- 2) Kompetensi kepribadian, sebagai seorang guru kepribadiannya harus mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
- 4) Kompetensi sosial, dalam hal ini seorang guru dituntut kemampuannya

untuk dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat.

Dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, indikator Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) merupakan indikator yang terdapat pada masing-masing 4 (empat) kompetensi tersebut di atas. Dari Hasil Penilaian Kinerja Guru yang merupakan total nilai dari setiap kompetensi akan dituangkan dalam bentuk kualitas yang dihargai dalam bentuk prosentase seperti: 1). Amat baik = 125 % ; 2). Baik = 100 % ; 3). Cukup = 75 % ; 4) sedang = 50 % dan 5). Kurang = 25 %. Semakin besar hasil penilaian kinerja guru, maka semakin cepat guru tersebut mengumpulkan angka kreditnya sehingga apabila sampai angka kredit yang disyaratkan yaitu angka kredit kumulatif (AKK) dan ketentuan terpenuhinya angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), maka guru dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan setingkat di atasnya.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Menurut Charles dalam Mulyasa mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas menurut Sudjana ialah mencakup: menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai

landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 yang dikuti Jamil dalam bukunya dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional:

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis kata pedagogi berasal dari kata bahasa Yunani, paedos dan agagos (paedos=anak dan agage = mengantar atau membimbing) karena itu pedagogi berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik. oleh sebab itu, pedagogi berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai

potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik. Selain itu, dalam kompetensi ini seorang guru harus mampu:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Lebih lanjut dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar

Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran)
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Perancangan pembelajaran
- d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- f) Evaluasi hasil belajar
- g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Jadi, harapannya guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru

seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
- c) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Guru merupakan makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi social memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi

juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat. Dengan demikian guru diharapkan dapat memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik serta masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan seperti Soediarso, sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan pengetahuan terhadap penilaian serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

Tentang kewajiban memanfaatkan media dengan mengambil dasar dari Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang merupakan salah satu dari standar pendidik dan

tenaga kependidikan. Standar tersebut memuat daftar kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang terintegrasi dalam kinerja guru.

2.1.1.3. Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Jenis-jenis pendidikan dan latihan yang sering dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru, antara lain sebagai berikut ini:

1. Inhouse training (IHT), Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
2. Program magang, Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di industri/institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.
3. Kemitraan sekolah, Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau tempat

mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

4. Belajar jarak jauh, Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.
5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.
6. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain.
7. Pembinaan internal oleh sekolah Dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guruguru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugastugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
8. Pendidikan lanjut, Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut

akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi guru.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *move*, yang berarti ‘menggerakkan’ (to move). Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011: 158) “motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction”. “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Menurut Hilgard yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2006: 29) yakni “Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu”. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman (2011: 73) “Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Marno (2008: 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Malayu S.P Hasibuan (2003: 95) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat E. Mulyasa (2003: 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugastugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk (2008: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi; (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti (2001: 67) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) kemajuan/kenaikan pangkat, 4) pekerjaan itu sendiri, 5) kemungkinan untuk tumbuh, 6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu 1) kebijaksanaan, 2) supervisi teknis, 3) hubungan antar manusia dengan atasan, 4) hubungan manusia dengan pembinanya, 5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, 6) gaji dan upah, 7) kestabilan kerja, 8) kehidupan pribadi, 9)

kondisi tempat kerja, 10) status. Sudarwan Danim (2011: 121) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (ekstern) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.1.3. Kinerja Guru

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Guru

Ahmad D. Marimba (dalam Muhamad Nurdin, 2008: 49) berpendapat bahwa guru adalah orang yang memikul pertanggung jawaban untuk mendidik. Lebih lanjut Zahara Idris dan Lisma Jamal (dalam Muhamad Nurdin, 2008: 49) menjelaskan, guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan

bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniannya untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial. Suparlan (2005: 13) menambahkan, secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pemerintah maupun swasta untuk melaksanakan tugasnya. Karena itu ia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sedangkan kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Lebih lanjut lagi dijelaskan Suryadi Prawirosentono (1999: 2) bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal yang terkait dengan tugas

mendidik dan mengajar di sekolah. Kinerja guru juga berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Dalam meningkatkan kinerjanya, terdapat peraturan yang mengatur tentang apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya yang tertuang dalam kode etik guru. Suparlan (2005: 45-46) menjelaskan tentang kode etik guru yang telah dirumuskan oleh PGRI adalah sebagai berikut:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya untuk menunjang berhasilnya proses belajar mengajar
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan

meningkatkan mutu dan martabat profesinya

- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
- 9) Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan

Dengan adanya kode etik tersebut guru dapat menjadi lebih efektif dan profesional dalam mengemban tugasnya. Suparlan (2005: 88-89) berpendapat, guru efektif adalah guru yang menguasai kemampuan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berhasil meningkatkan hasil belajar siswanya. Karakteristik guru efektif dapat dilihat dari kinerjanya, bukan hanya hasil dari belajar siswa yang diharapkan, melainkan melalui proses pembelajaran yang optimal. Pada tahun 2003 Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah telah berhasil mengembangkan Standar Kompetensi Guru (SKG). Lebih lanjut Suparlan (2005: 93) menambahkan bahwa standar kompetensi tersebut dipilah ke dalam 3 komponen yang saling berkaitan, yaitu:

- 1) Pengelolaan pembelajaran, terdiri dari:
 - a. Penyusunan rencana pembelajaran
 - b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
 - c. Penilaian prestasi belajar peserta didik
 - d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik

- 2) Pengembangan profesi
- 3) Penguasaan akademik
 - a. Pemahaman wawasan
 - b. Penguasaan bahan kajian akademik

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dimana penilaian kinerja guru tersebut bertujuan untuk:

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru
- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta

didik untuk mencapai prestasi

- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya

Dalam konteks peraturan tersebut, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

- 1) Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- 2) Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut pendapat Keith Davis yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegar mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah:

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seseorang yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Sementara itu menurut Suragih beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

- 1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
- 2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam individu yang bersangkutan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia department of education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and material) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan hubungan antarpribadi (interpersonal skill); dan (3) penilaian pembelajaran.

Senada dengan uraian tadi, dengan mengaplikasikan sepuluh kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap

tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan. Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- (a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum;
- (b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan;
- (c) Alternatif metode yang akan digunakan;
- (d) Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan;
- (e) Evaluasi pembelajaran;
- (f) Alokasi waktu yang tersedia;
- (g) Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan.⁸

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- (a) Tujuan pembelajaran khusus/indikator;
- (b) Pokok materi yang akan disajikan;
- (c) Kegiatan pembelajaran;
- (d) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar;
- (e) Alat evaluasi yang digunakan.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design). Seperti membuat media foto, flim, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang

digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”. Karen siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah melalui penilaian acuan normal (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP) PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki system pembelajaran. Bentuk tes tertulis yang banyak digunakan guru adalah benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan dan melengkapi dengan jawaban singkat.

Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa, dimana siswa diminta melakukan suatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer dan sebagainya. Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengelolaan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka diperlakukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapatlah dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (1) kegiatan remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa dan (2) kegiatan perbaikan program kegiatan baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan

berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam penelitian ini, yakni:

Riesminingsih dengan judul: **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA YADIKA 3 KARANG TENGAH**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Yadika 3. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi Dan Motivasi untuk menganalisis pengaruh kinerja guru sebagai sampel melalui kuesioner dengan menggunakan skala ordinal dengan teknik saturasi untuk jumlah total guru di SMA Yadika 3 adalah 63 orang. Menggunakan Beberapa analisis regresi linier untuk menganalisis data. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan kinerja guru di SMA Yadika 3. Hasil uji hipotesis 'menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi, Motivasi baik dengan sendirinya dan juga kesamaan. (Sumber: https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/issue/view/19 VOL 3, NO 3 (2013) MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN).

Theresia Dwi Putri Saragih S, Hari Susanta Nugraha dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. ARA SHOES INDONESIA SEMARANG) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi X_1 bernilai 0,980 . Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien regresi X_2 bernilai -0,626. Terdapat pengaruh secara simultan kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja. (*Sumber*: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/20923>).

Melly Melly dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, STRES KERJA DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap stres kinerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK di PT Banyuasin. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan sekolah, tekanan kerja dan kompetensi guru kinerja guru SMK di Banyuasin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden sebanyak 145 orang Guru SMK di Banyuasin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda serta dengan menguji validitas dan reliabilitas data. Data uji digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji uji normalitas dan linieritas. Model uji yang digunakan terdiri dari multikolinieritas menguji dan menguji heterokedastisitas, dibantu alat analisis SPSS for Windows Versi 20.0 dengan tingkat signifikan? = 0,05. Hasil regresi linier berganda menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, pekerjaan stres, dan kompetensi guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja guru. Sebagian kepemimpinan sekolah tetapi pengaruhnya sangat sedikit Kinerja guru, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Menurut Moehariono (2009:13), mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu terdiri dari watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan teori tersebut, Amwiarmi (2015) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan aset daerah Kota Palu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 84,91%.

Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang Hasil Penelitian membuktikan Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R

Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere*, berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan meentapkan tindakan sukarela yang mengarah pad tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012) yang menemukan bukti empiris bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Rido Sanjaya Hasil Penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan

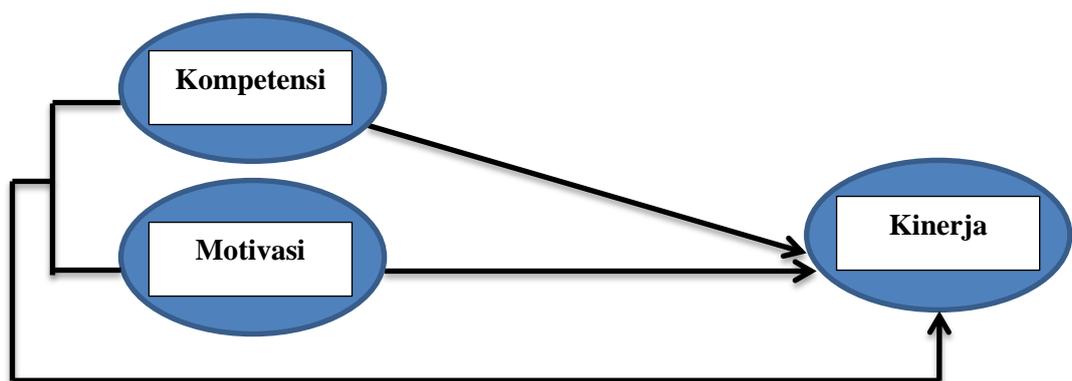
berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat thitung pada variabel motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$, Menandakan bahwa thitung $>$ ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar hanya 30.6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam perspektif Ekonomi Islam motivasi seorang leader/atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rosul seperti siddiq, amanah, fathanah, tablig dan ikhlas. Pegawai pada Kantor Dinas Sosialis Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat juga telah dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam, meliputi: niat baik dan benar, takwa dalam bekerja dan ikhlas dalam bekerja.

2.3.3. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja

Bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.

Julian Ashariandi membuktikan hasil penelitian Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 9,01 3 lebih besar dari F tabel (3,17)

sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (kompetensi dan Motivasi) mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 3,57 5 lebih besar dari t tabel (2,004) maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,44 0 lebih besar dari t tabel (2,004) maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₀₁: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

H_a₁: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

H₀₂: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

H_a₂: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

H₀₃: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi secara bersama sama terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

H_a₃: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi secara bersama sama terhadap Kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian kuantitatif, karena menggunakan metode yang berlandaskan positivisme yang memandang realitas/gejala/fenomena dapat terukur, teramati, konkrit ada hubungan gejala sebab akibat. Dalam prosesnya melalui sampel dengan menggunakan instrument penelitian, pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009).

Untuk memperoleh informasi/data dari suatu sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik survey melalui kuesioner/angket dengan menerapkan prinsip-prinsip teknik pembuatan angket, yaitu memberikan pertanyaan kepada responden, cara penulisan, penampilan, dan pengukuran (Uma Sukaran, 1992).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli tahun 2021 sampai dengan April 2022. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan (2021 – 2022)									
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pra Riset	■									
2	Penyusunan proposal		■								
3	Seminar proposal			■							
4	Pengumpulan Data				■	■	■				
5	Analisis Data					■	■	■			
6	Menyusun Laporan Tesis						■	■	■	■	
7	Seminar hasil										■
8	Revisi Tesis										
9	Ujian Tesis										■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 457 orang terdiri dari 116Laki-laki dan 341 Perempuan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono 2006). Dari jumlah populasi 457 orang, maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah:

$$n = 457 / (1 + 457 (0.1)^2) = 75 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada guru yang ada pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara. Sedangkan yang menjadi sasaran adalah seluruh guru dan siswa pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Kompetensi (X₁)

Kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang

menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi (X_1), dapat diukur melalui indikator:

- a. Pengetahuan (knowledge)
- b. Pemahaman (understanding)
- c. Kemampuan/Keterampilan (skill)
- d. Nilai (value)
- e. Sikap (attitude)
- f. Minat (interest)

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel X_1

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Kompetensi	Pendidik sebagai teladan	1
		Pendidik berpenampilan yang berwibawa	2
		Pendidik bersedia menerima kritikan	3
		Pendidik bersikap netral tidak membedakan satu sama lain	4
		Membahas pekerjaan siswa dengan seksama sehingga siswa mengetahui kesalahannya	5
		Pendidik memberi bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan dan menegur siswa yang membuat keributan	6,7
		Pendidik menciptakan suasana aman dan nyaman dalam proses pembelajaran	8
		Pendidik mampu meningkatkan motivasi dalam belajar	9

3.4.2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Motivasi Kerja (X_2), dapat diukur melalui indikator:

- a. Penghargaan dari instansi
- b. Perhatian dari pimpinan
- c. Gaji yang cukup
- d. Ingin mencapai prestasi yang tinggi

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Variabel X_2

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Motivasi Kerja	Penghasilan yang sesuai dengan pekerjaan dan dapat mencukupi kebutuhan hidup	1,2
		Rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja	3,4
		Jaminan Kesehatan dan Jaminan hari tua	5,6
		Komunikasi di lingkungan kerja	7
		Apresiasi terhadap hasil kerja	9,10

3.4.3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Guru (Y), dapat diukur melalui indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Keandalan
- d. Sikap

Tabel 3.4. Kisi-kisi instrument Variabel Y

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Kinerja Guru	Mempersiapkan bahan ajar di setiap kali pertemuan	1
		Memberi kesempatan bertanya dan apresiasi kepada siswa	2,3
		Memberi penilaian secara objektif	4,5
		Melakukan remedial dan pengayaan kepada siswa yang belum tuntas	6,7
		Meminta pendapat dan saran untuk pengajaran yang lebih baik lagi	8,9

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Skala yang digunakan untuk perencanaan adalah skala likert. Likert digunakan untuk menilai pandangan, keyakinan dan harapan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya atas pertanyaan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.5. Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.1. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan

atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N} \div \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

dengan pengertian

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 146)

Kesesuaian harga r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α :

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2000: 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 15.0 for windows.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut, Jika alpha atau r

hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

3.6. Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis Menumbuhkan persepsi kasus yang sedang ditinjau oleh peneliti dan mengkomunikasikan kesimpulan kepada orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan kesadaran ini perlu dilanjutkan dengan upaya mencari akal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (*mean*), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

Dalam (Sitompul, 2017) dijelaskan bahwa untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung Skor Tertinggi Ideal (stt) dan Skor Terendah Ideal (str)

- b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SD_i), sebagai berikut:

$$M_i = \frac{Stt+Str}{2}$$

$$SD_i = \frac{Stt-Str}{6}$$

dimana:

Stt : Skor tertinggi

Str : Skor terrendah

- c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- 1) $> M_i + 1.5 SD_i$ kategori cenderung tinggi
- 2) M_i s/d $M_i + 1.5 SD_i$ kategori cenderung cukup
- 3) $M_i - 1.5 SD_i$ s/d M_i kategori cenderung kurang
- 4) $< M_i - 1.5 SD_i$ kategori cenderung rendah

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2002) penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

3.6.2.1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal dengan melihat normal *probability plot*. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan

bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007:110). Metode pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria probabilitas dari uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut Ghozali (2007:112):

1. Bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di bawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
2. Bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di atas 0.05 maka data berdistribusi normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Menurut Ghozali (2005:91), untuk mengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, seperti berikut ini:

1. Jika nilai tolerance di bawah 0.1 and nilai VIF di atas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance di atas 0.1 and nilai VIF di bawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variens* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika *variens* tersebut berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2001) deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* jika:

1. Adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas angka nol (0) dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Priyanto (2008) menyebutkan “uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisir)”. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Jika terdapat deviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah

populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kesalahan dalam mengambil keputusan antara menolak maupun menerima suatu hipotesis, untuk menguji hipotesis mengenai Kompetensi, dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Digunakan Pengujian hipotesis secara langsung dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Priyanto (2008) menyebutkan “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.” Dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0.05 maka hasil uji t dapat dihitung dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada table t hitung (table *Coeficients*). Nilai dai uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom *sig*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t table (dihitung dari *two-tailed* $\alpha= 5\%$ df-k,k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain.Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Priyanto (2008) menyatakan “Uji simultan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0.05 hasil uji F menunjukkan variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika

P-value (pada kolom *sig*) lebih kecil dari *level of signifikan* yang ditentukan (sebesar 5%). Atau *F* hitung (pada kolom *f*) lebih besar dari *F* table, *F* Tabel dihitung dengan cara $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, dimana *k* adalah jumlah variabel dependen dan variabel independen, dan *n* adalah jumlah responden atau jumlah sampel yang diteliti.

3.6.3.3. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman *y* yang dapat dijelaskan oleh keragaman *x*), atau dengan kata lain seberapa besar *x* dapat memberikan kontribusi terhadap *y*.

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan.

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data angket dalam bentuk data yang berupa dari 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), 8 pernyataan untuk Motivasi (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 orang Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Dalam hal ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan variabel Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskripsi sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif yang meliputi: nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), dan distribusi frekuensi masing-masing variabel, maka digunakan perhitungan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 21.

Berikut ini ditampilkan perhitungan hasil statistik dasar keempat data variabel penelitian:

Tabel

4.1.

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		40.33	32.05	38.44
Median		40.00	32.00	39.00
Mode		40 ^a	34	40
Std. Deviation		2.970	3.328	3.150
Variance		8.820	11.078	9.925
Range		11	12	11
Minimum		35	26	33
Maximum		46	38	44
Sum		3025	2404	2883

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Rekapitulasi data deskriptif variabel

4.1.1.1. Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kompetensi (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 75 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40.33, nilai tengah (*median*)

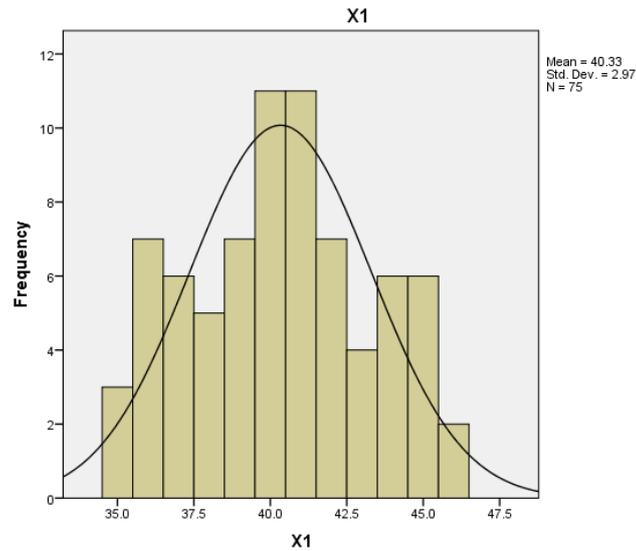
sebesar 40.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 40^a, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 2,970, varians (*variance*) sebesar 8,820, rentang (*range*) sebesar 11, skor terendah (*minimum*) sebesar 35, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 46.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kompetensi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel X1

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	35	3	4.0	4.0	4.0
	36	7	9.3	9.3	13.3
	37	6	8.0	8.0	21.3
	38	5	6.7	6.7	28.0
	39	7	9.3	9.3	37.3
	40	11	14.7	14.7	52.0
Valid	41	11	14.7	14.7	66.7
	42	7	9.3	9.3	76.0
	43	4	5.3	5.3	81.3
	44	6	8.0	8.0	89.3
	45	6	8.0	8.0	97.3
	46	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1. Histogram Variabel X1

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi tentang kompetensi. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (50 + 10) = 30$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (50 - 10) = 6.67$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (6.67) = 10,005$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 40,005$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 19,995$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kompetensi dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Variabel X1

No	Rentang skor	F	%	Kategori
1	> 40.005	36	48	Tinggi
2	30 – 40.005	39	52	Cukup
3	19.995 – 30	0	0	Kurang
4	< 19.995	0	0	Rendah
	Jumlah	75	100%	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 36 guru (48%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori tinggi, 39 guru (52%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X1 dominan termasuk dalam kategori cukup yaitu 39 guru (52%).

4.1.1.2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 75 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.05, nilai tengah (*median*) sebesar 32.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 34, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,328, varians (*variance*) sebesar 11,078, rentang (*range*) sebesar 12, skor terendah (*minimum*) sebesar 26, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 38.

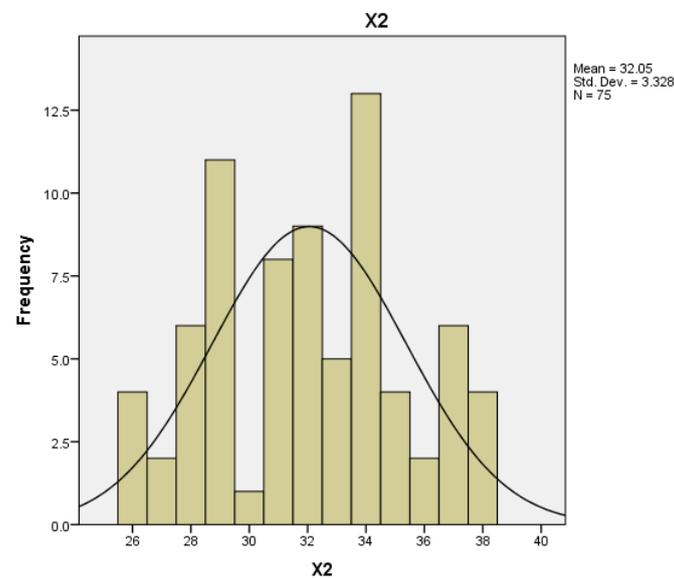
Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X2

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26	4	5.3	5.3	5.3
27	2	2.7	2.7	8.0
28	6	8.0	8.0	16.0
29	11	14.7	14.7	30.7
30	1	1.3	1.3	32.0
31	8	10.7	10.7	42.7
32	9	12.0	12.0	54.7
33	5	6.7	6.7	61.3
34	13	17.3	17.3	78.7
35	4	5.3	5.3	84.0
36	2	2.7	2.7	86.7
37	6	8.0	8.0	94.7
38	4	5.3	5.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram Variabel X2

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang motivasi kerja. Kecenderungan masing-masing skor variabel

digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (40 + 8) = 24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (40 - 8) = 5.33 \end{aligned}$$

$$1.5 (\text{SDi}) = 1.5 (5.33) = 7.995$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 31,995$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 16,005$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel motivasi kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

No	Rentang skor	F	%	Kategori
1	> 31,995	43	57.33	Tinggi
2	24 – 31,995	32	42.67	Cukup
3	16,005 – 24	0	0	Kurang
4	< 16,005	0	0	Rendah
	Jumlah	75	100%	

Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Variabel X2

Tabel di atas menunjukkan terdapat 43 guru (57.33%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori tinggi, 32 guru (42.67%) memiliki persepsi

motivasi kerja dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi motivasi kerja dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X2 dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 43 guru (57.33%).

4.1.1.3. Kinerja Guru (Y)

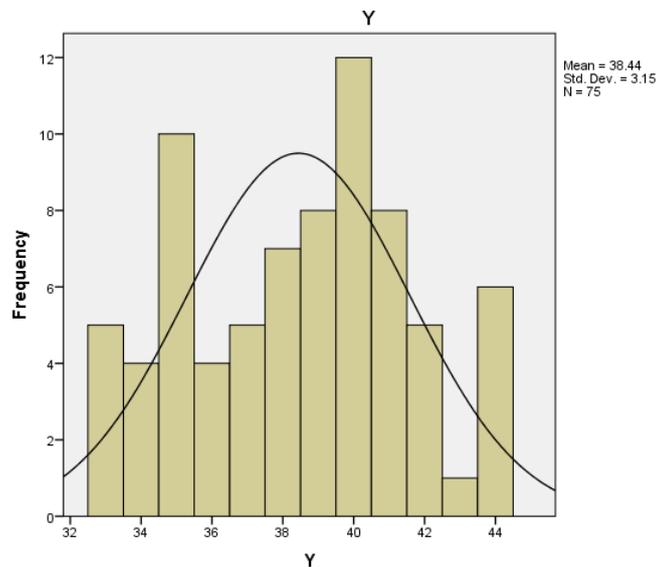
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja Guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 75 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38.44, nilai tengah (*median*) sebesar 39.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 40, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,150, varians (*variance*) sebesar 9,925, rentang (*range*) sebesar 11, skor terendah (*minimum*) sebesar 33, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 44.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Y

		Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	33	5	6.7	6.7	6.7
	34	4	5.3	5.3	12.0
	35	10	13.3	13.3	25.3
	36	4	5.3	5.3	30.7
	37	5	6.7	6.7	37.3
	38	7	9.3	9.3	46.7
Valid	39	8	10.7	10.7	57.3
	40	12	16.0	16.0	73.3
	41	8	10.7	10.7	84.0
	42	5	6.7	6.7	90.7
	43	1	1.3	1.3	92.0
	44	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram Variabel Y

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi tentang kinerja guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (45 + 9) = 27$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (45 - 9) = 6$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (6) = 9$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 36$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 18$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kinerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

No	Rentang skor	F	%	Kategori
1	> 36	52	69.33	Tinggi
2	28 – 36	23	30.67	Cukup
3	18 – 27	0	0	Kurang
4	< 18	0	0	Rendah
	Jumlah	75	100%	

Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Variabel Y

Tabel di atas menunjukkan terdapat 52 guru (69.33%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori tinggi, 23 guru (30.67%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 52 guru (69.33%).

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis

Uji kelulusan kendala linier atau Uji inferensi konvensional dilakukan sebelum analisis regresi berganda dilakukan. Tujuan dari melakukan Uji hipotesis klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel itu normal atau tidak. Standar di sini menyiratkan bahwa ia memiliki Distribusi data yang teratur. Distribusi teratur data dengan mean dan standar deviasi yang sama menjadi kriteria teratur tidaknya data tersebut. Jadi pada dasarnya ada kondisi berikut untuk inferensi klasik.

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi terdistribusi secara natural, termasuk variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS 21. Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

a. Uji normalitas X1 Terhadap Y

Tabel 4.8. Normalitas X1 Terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01478019
	Absolute	.109
Most Extreme Differences	Positive	.109
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.333 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.333 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

b. Uji normalitas X2 Terhadap Y

Tabel 4.9. Normalitas X2 Terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75983761
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.072
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.541

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.541 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.541 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mencoba untuk menguji apakah hubungan yang jelas antara variabel independen (bebas) ditemukan oleh model regresi. Multikolinieritas harus bebas dari model regresi yang berhasil atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (bebas). Dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 5, Anda dapat melihat uji multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini.

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

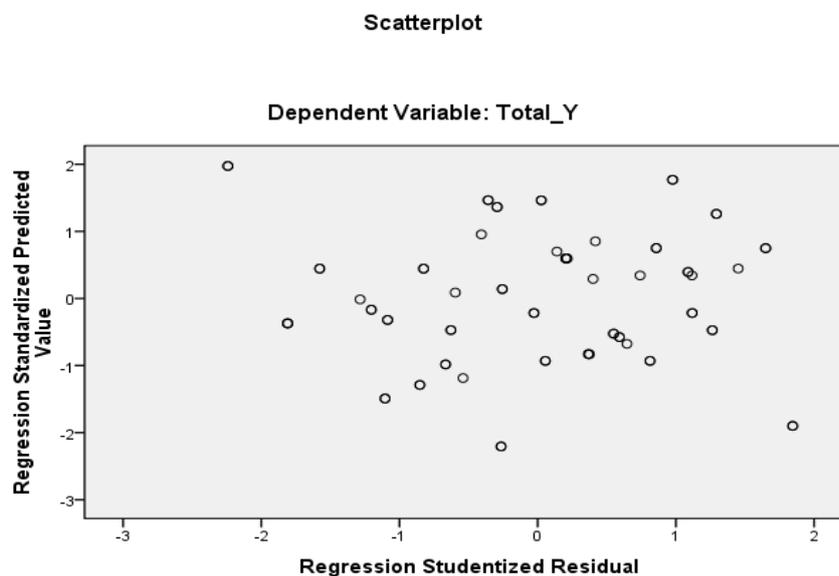
(Constant)	14.002	4.990		2.806	.006		
1 Total_X1	.261	.106	.246	2.470	.016	.991	1.009
Total_X2	.434	.094	.459	4.604	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai tolerance sebesar $0.991 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.009 < 5$. Variabel Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.991 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.009 < 5$. Setiap variabel memiliki nilai toleransi $I > 0.1$ dan nilai $VIF < 5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat tanda multikolinearitas.

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas. Bentuk peta (Scatterplot Diagram) akan digunakan dalam analisis ini.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, dapat ditunjukkan bahwa data (titik) yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah garis nol tidak berkumpul dalam satu posisi dan tidak membentuk urutan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam uji regresi ini.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian H_1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.019	4.805		5.415	.000
X1	.308	.119	.290	2.592	.012

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.11 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 26.019$ dan $b = 0.308$.

Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 26.019 + 0.308 X_1$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.308 artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja guru, semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.12. Hasil Anova X1
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	61.901	1	61.901	6.719	.012 ^b
	Residual	672.579	73	9.213		
	Total	734.480	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 6.719 dan F tabel sebesar 3.97 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6.719 > 3.97$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 2.592 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.67 atau $2.592 > 1.67$ mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.012 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X_1 terhadap Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi X_1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.072	3.035

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.084 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi adalah sebesar 8.4% sedangkan sisanya 91.6% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian H_2 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.807	3.127		7.613	.000
	X2	.457	.097	.482	4.704	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.14 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 23.807$ dan $b = 0.457$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 2 yaitu: $\hat{Y} = 23.807 + 0.457 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.457 artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.15. Hasil Anova X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.844	1	170.844	22.127	.000 ^b
	Residual	563.636	73	7.721		
	Total	734.480	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.15. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 22.127 dan F tabel sebesar 3.97 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.127 > 3.97$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 4.704 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.67 atau $4.704 > 1.67$ mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X_2 terhadap Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X_2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.222	2.779

a. Predictors: (Constant), X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.233 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja adalah sebesar 23.3% sedangkan sisanya 76.7% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian H_3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.002	4.990		2.806	.006
	X1	.261	.106	.246	2.470	.016
	X2	.434	.094	.459	4.604	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 14.002$, $b = 0.261$, dan $c = 0.434$. Dengan memasukkan harga a , b , dan c ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 3 yaitu: $\hat{Y} = 14.002 + 0.261 X_1 + 0.434 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.261, dan motivasi kerja sebesar 0.434 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.

Tabel 4.18. Hasil Anova Variabel X1 dan X2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.881	2	107.440	14.888	.000 ^b
	Residual	519.599	72	7.217		
	Total	734.480	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 14.888

dan F tabel sebesar 3.12 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.888 > 3.12$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Batubara.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.273	2.686

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (*R square*) sebesar 0.293 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama adalah sebesar 29.3% sedangkan sisanya 70.7% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini mengacu pada temuan penelitian ini tentang kesesuaian hipotesis, sudut pandang dan eksperimen sebelumnya yang diberikan dalam laporan penelitian sebelumnya, serta pola tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut. Ada tiga bagian kunci yang akan dibahas dalam interpretasi hasil laporan ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah 2.592 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,67 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Kompetensi $0.012 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

Adapun besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara adalah sebesar 8.4% dan sisanya 91.6% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Kompetensi Guru yang lebih baik maka Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara akan meningkat.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Variabel kontrol sebesar 4.704 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dianggap sebesar 1.67, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai pengawasan yang signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti dapat disimpulkan dari temuan tersebut bahwa H_0 adalah ditolak (H_a diterima), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

Adapun besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara adalah sebesar 23.3% dan sisanya 76.7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya Motivasi kerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara maka Guru tersebut akan semakin giat dalam bekerja.

4.2.3. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kompetensi, dan Motivasi kerja adalah 14,888 dan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3,12 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi

Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

Adapun besarnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara adalah sebesar 29.3% dan sisanya 70.7% ditentukan oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Kompetensi dan Motivasi Kerja yang lebih baik maka Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara akan meningkat.

BAB IV

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi harus dimiliki Guru sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.
2. Guru harus memiliki motivasi kerja dan semangat kerja yang baik.
3. Guru Harus Semakin Giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akrim, Dr, 2021, *Strategi Peningkatan Daya Minat Belajar Siswa: Belajar PAI Mencetak Karakter Siswa*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.
- Centra (1997). *Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia: Suatu Analisis Kebijakan*, (Jakarta; Bumi Aksara).
- Dessler (1998). "Visionary Leadership--translating abstract purpose into concrete objectives". *Journal of Physical Education*.
- Hasibuan .2014, *Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change)*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2001. UNJ- Jakarta.
- Handoko. (2001). "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pendidikan." *Jurnal Kinerja* 5, (1).<http://id.shvoong.com/social-sciences/1776213-hubungan-kepemimpinan-transformasional/>. Di akses 15 Maret 2020.
- Herold Burt , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Federik Ruma, (Jakarta: Prenhallindo, 2001).
- James W. Walker (1992). *Human Resources Strategy*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Jerald Grenberg., Baron, R. H.,. 1997. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kozin. 2014. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Luthans, Fred , 2016. *Perilaku Organisasi*.jilid 10, Jogyakarta.
- Mangkunegara, 2005 , *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Institusi Akademik*, (Jakarta:Bumi Aksara).
- Martoyo, 2008, *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change)* Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2008.
- Mowday, Steers, dan Porter dalam Sopiah (1982). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Mely. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Stress Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.
- Piter Druker. (1977). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Richard M Steers,. and Lymann W. Porter (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Rita, L. Alkinson (1996). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*, terj. Vivin Andhika Yuwono, dkk Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Riesminingsih. Pengaruh Kompetensi dan motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang tengah.
- Robert A. Baron, dan Jerald Greenberg (2000). *Behavior in Organization 7th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robert J. House dalam Translate Sopiah (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. AndiOffset.
- Saiful Sagala, Administrasi Pendidikan Kontemporer, (Bandung: CV.Alfabeta, 2000).
- Siegall (1998). *Vision, Values and Courage: Leadership for Quality Management*. New York: The Press.
- Simamora, H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sitompul, Prof. Harun & Ardansyah, M., 2017, *Statistika Pendidikan: Teori dan Cara Perhitungan*, Perdana Publishing, Medan.
- Spencer, M. Kyle dan Spencer. (2004). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Stephen P. Robbins (1996). *Organizational Behavior: Concept, Controvercies, Aplications*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Subagio, 2014, *Kreativitas: Membangun dan Mengembangkannya Pendidikan yang berkualitas*.,Yogyakarta: Kanisius,2003.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sujana (2002): *Methodologi Reseach*. Jilid III, Cetakan XI. Penerbit Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sulasm, E., & Akrim, 2020, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Ditinjau dari Aspek Manajemen Minat Belajar Siswa, *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 1 (1): 10-17
- Sutikno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta : Penerbit Amara Books
- Mulyasa, E . (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Sutisna , 1999, *Manajemen Pendidikan Teori, Praktik, dan Riset* (Jakarta:Bumi Aksara, 1995).
- Sutter Maister (1976). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Syaiful Bahri Jamarah., 2002. *Psikologi Pendidikan dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Theresia Dwi Putri Saragih S, Hari Susanta Nugraha,Pengaruh Kompetensi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja(Studi Kasus Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.
- Van Roy, Kenneth H. Selvarajan, dan Dewey E. Johnson (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Veithzal, Rivai, Basri, A. F. M., 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wethers and davis (1996). *Educational Administration*. New York: McGraw-Hill, Inc., Stephen P. Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Terj. Benyamin Molan. Jakarta.
- Wexley and yulk. (1997). "The grand Leadership--translating abstract purpose into concrete objectives". *Journal of Physical Education*.

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

1.No.Responden	:	_____
2.Usia	:	_____ Tahun
3.Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4.Masa Kera	:	_____ Tahun
5.Tingkat Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> SLTP

VARIABEL KOMPETENSI

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Guru dapat dijadikan sebagai teladan bagi siswa					
Guru berpenampilan yang berwibawa					
Guru bersedia menerima kritik saran dari siswa yang sifatnya membangun					
Guru tidak membeda-bedakan siswa yang satu dengan siswa yang lain					
Guru membahas hasil pekerjaan siswa di depan kelas					
Guru memberikan bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar					
Guru memberi teguran kepada siswa yang ramai					
Guru dapat menciptakan suasana kelas yang nyaman untuk belajar					
Guru dapat membangkitkan motivasi belajar siswa					
Guru memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah dan sekitarnya					

VARIABEL MOTIVASI

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
Saya mendapat jaminan kesehatan					
Saya mendapat jaminan hari tua					
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					

VARIABEL KINERJA GURU

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif					
Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan					
Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					

Saya selalu meminta pendapat siswa mengenai pembelajaran maupun masalah yang perlu dipecahkan bersama					
Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran					

No	Kode Nama	KOMPETENSI										Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A01	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	41	4,1
2	A02	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	42	4,2
3	A03	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	40	4
4	A04	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41	4,1
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	4,5
6	A06	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	38	3,8
7	A07	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	39	3,9
8	A08	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	41	4,1
9	A09	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	3,6
10	A10	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
11	A11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	4
12	A12	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	40	4
13	A13	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	43	4,3
14	A14	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	36	3,6
15	A15	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	35	3,5
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4
17	A17	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4,6
18	A18	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
19	A19	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	39	3,9
20	A20	4	3	3	5	4	3	4	5	5	5	41	4,1
21	A21	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	43	4,3
22	A22	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	36	3,6
23	A23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	36	3,6
24	A24	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4,4
25	A25	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	37	3,7
26	A26	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	38	3,8
27	A27	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42	4,2
28	A28	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	44	4,4
29	A29	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38	3,8
30	A30	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	41	4,1
31	A31	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	39	3,9
32	A32	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42	4,2
33	A33	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4,5
34	A34	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	40	4
35	A35	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	44	4,4
36	A36	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	45	4,5
37	A37	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	42	4,2
38	A38	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	37	3,7
39	A39	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	40	4

40	A40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3,7
41	A41	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41	4,1
42	A42	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35	3,5
43	A43	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	4,5
44	A44	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	41	4,1
45	A45	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
46	A46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	4
47	A47	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	40	4
48	A48	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	43	4,3
49	A49	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	36	3,6
50	A50	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	35	3,5
51	A51	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4
52	A52	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4,6
53	A53	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
54	A54	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	39	3,9
55	A55	4	3	3	5	4	3	4	5	5	5	41	4,1
56	A56	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	43	4,3
57	A57	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	36	3,6
58	A58	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	36	3,6
59	A59	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4,4
60	A60	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	37	3,7
61	A61	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	38	3,8
62	A62	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42	4,2
63	A63	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	44	4,4
64	A64	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38	3,8
65	A65	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	41	4,1
66	A66	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	39	3,9
67	A67	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42	4,2
68	A68	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4,5
69	A69	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	40	4
70	A70	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	44	4,4
71	A71	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	45	4,5
72	A72	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	42	4,2
73	A73	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	37	3,7
74	A74	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	40	4
75	A75	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	3,7

No	Kode Nama	MOTIVASI								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	5	3	5	5	4	4	3	4	33	4,125
2	A02	3	4	3	5	5	3	4	4	31	3,875
3	A03	4	5	4	4	5	5	3	5	35	4,375
4	A04	5	3	3	4	3	4	3	4	29	3,625
5	A05	4	4	3	4	5	3	5	3	31	3,875
6	A06	5	4	5	4	3	4	3	4	32	4
7	A07	3	5	5	5	4	3	4	5	34	4,25
8	A08	5	4	4	3	5	5	3	4	33	4,125
9	A09	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3,75
10	A10	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4,25
11	A11	4	3	4	4	3	3	5	5	31	3,875
12	A12	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
13	A13	5	3	5	4	4	3	4	3	31	3,875
14	A14	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,625
15	A15	4	3	4	4	5	4	4	5	33	4,125
16	A16	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,25
17	A17	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25
18	A18	4	3	4	3	4	3	2	4	27	3,375
19	A19	3	4	4	3	5	3	3	4	29	3,625
20	A20	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3,5
21	A21	4	5	4	5	4	3	3	4	32	4
22	A22	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25
23	A23	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
24	A24	3	3	3	4	4	3	4	5	29	3,625
25	A25	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,625
26	A26	4	3	4	4	5	4	3	5	32	4
27	A27	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,25
28	A28	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3,625
29	A29	4	3	3	3	4	3	2	4	26	3,25
30	A30	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,5
31	A31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,875
32	A32	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,5
33	A33	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,625
34	A34	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3,625
35	A35	4	4	3	4	3	4	3	3	28	3,5

36	A36	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4,375
37	A37	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4,75
38	A38	3	3	4	3	4	3	5	4	29	3,625
39	A39	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4,75
40	A40	5	3	4	5	5	4	3	3	32	4
41	A41	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4,375
42	A42	4	4	4	3	4	5	4	4	32	4
43	A43	4	5	3	4	4	5	4	4	33	4,125
44	A44	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4
45	A45	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4,25
46	A46	4	3	4	4	3	3	5	5	31	3,875
47	A47	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
48	A48	5	3	5	4	4	3	4	3	31	3,875
49	A49	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,625
50	A50	4	3	4	4	5	4	4	5	33	4,125
51	A51	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,25
52	A52	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25
53	A53	4	3	4	3	4	3	2	4	27	3,375
54	A54	3	4	4	3	5	3	3	4	29	3,625
55	A55	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3,5
56	A56	4	5	4	5	4	3	3	4	32	4
57	A57	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25
58	A58	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
59	A59	3	3	3	4	4	3	4	5	29	3,625
60	A60	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,625
61	A61	4	3	4	4	5	4	3	5	32	4
62	A62	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,25
63	A63	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3,625
64	A64	4	3	3	3	4	3	2	4	26	3,25
65	A65	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,5
66	A66	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,875
67	A67	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,5
68	A68	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,625
69	A69	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3,625
70	A70	4	4	3	4	3	4	3	3	28	3,5
71	A71	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4,375
72	A72	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4,75
73	A73	3	3	4	3	4	3	5	4	29	3,625
74	A74	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4,75
75	A75	5	3	4	5	5	4	3	3	32	4

No	Kode Nama	KINERJA GURU									Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	A01	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4,5555556
2	A02	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35	3,8888889
3	A03	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,4444444
4	A04	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,3333333
5	A05	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	4,7777778
6	A06	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33	3,6666667
7	A07	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,4444444
8	A08	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	4,6666667
9	A09	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,8888889
10	A10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,4444444
11	A11	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35	3,8888889
12	A12	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35	3,8888889
13	A13	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38	4,2222222
14	A14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4,4444444
15	A15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,3333333
16	A16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,1111111
17	A17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4,4444444
18	A18	4	4	3	4	3	5	3	4	3	33	3,6666667
19	A19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,8888889
20	A20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4,3333333
21	A21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4,6666667
22	A22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3,7777778
23	A23	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35	3,8888889
24	A24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,5555556
25	A25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,8888889
26	A26	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33	3,6666667
27	A27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	4,6666667
28	A28	5	4	5	3	4	5	5	4	3	38	4,2222222
29	A29	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4,4444444
30	A30	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37	4,1111111
31	A31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,5555556
32	A32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,8888889
33	A33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	4
34	A34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	38	4,2222222
35	A35	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4
36	A36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	4,4444444
37	A37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,8888889
38	A38	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34	3,7777778
39	A39	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4,5555556

40	A40	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39	4,3333333
41	A41	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,5555556
42	A42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4,2222222
43	A43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4,3333333
44	A44	4	3	4	4	5	4	4	5	4	37	4,1111111
45	A45	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,4444444
46	A46	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35	3,8888889
47	A47	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35	3,8888889
48	A48	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38	4,2222222
49	A49	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4,4444444
50	A50	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,3333333
51	A51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,1111111
52	A52	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4,4444444
53	A53	4	4	3	4	3	5	3	4	3	33	3,6666667
54	A54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,8888889
55	A55	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4,3333333
56	A56	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4,6666667
57	A57	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3,7777778
58	A58	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35	3,8888889
59	A59	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,5555556
60	A60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,8888889
61	A61	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33	3,6666667
62	A62	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	4,6666667
63	A63	5	4	5	3	4	5	5	4	3	38	4,2222222
64	A64	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4,4444444
65	A65	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37	4,1111111
66	A66	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,5555556
67	A67	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,8888889
68	A68	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	4
69	A69	3	4	5	4	4	5	5	4	4	38	4,2222222
70	A70	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4
71	A71	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	4,4444444
72	A72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,8888889
73	A73	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34	3,7777778
74	A74	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4,5555556
75	A75	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39	4,3333333

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.0	8.0	8.0
	S	31	41.3	41.3	49.3
	SS	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9.3	9.3	9.3
	S	27	36.0	36.0	45.3
	SS	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	10.7	10.7	10.7
	S	41	54.7	54.7	65.3
	SS	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	49	65.3	65.3	81.3
	SS	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	14.7	14.7	14.7
	S	39	52.0	52.0	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	30	40.0	40.0	56.0
	SS	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.0	8.0	8.0
	S	43	57.3	57.3	65.3
	SS	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.0	4.0	4.0
	S	49	65.3	65.3	69.3
	SS	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	12.0	12.0	12.0
	S	35	46.7	46.7	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	39	52.0	52.0	73.3
	SS	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	25.3	25.3	25.3
	S	31	41.3	41.3	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	23	30.7	30.7	30.7
	S	33	44.0	44.0	74.7
	SS	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	24.0	24.0	24.0
	S	36	48.0	48.0	72.0
	SS	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	25	33.3	33.3	33.3
	S	32	42.7	42.7	76.0
	SS	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	41	54.7	54.7	76.0
	SS	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	24.0	24.0	24.0
	S	35	46.7	46.7	70.7
	SS	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	34	45.3	45.3	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	24.0	24.0	24.0
	S	35	46.7	46.7	70.7
	SS	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	20.0	20.0	20.0
	S	41	54.7	54.7	74.7
	SS	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	13.3	13.3	13.3
	S	46	61.3	61.3	74.7
	SS	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	28	37.3	37.3	37.3
	S	31	41.3	41.3	78.7
	SS	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	45	60.0	60.0	81.3
	SS	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	32	42.7	42.7	64.0
	SS	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	36	48.0	48.0	64.0
	SS	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	25	33.3	33.3	33.3
	S	38	50.7	50.7	84.0

SS	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5.3	5.3	5.3
KS	20	26.7	26.7	32.0
S	30	40.0	40.0	72.0
SS	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	17	22.7	22.7	22.7
S	38	50.7	50.7	73.3
SS	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	