

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI  
KERJA, DAN OPTIMISME AKADEMIK TERHADAP  
EFEKTIVITAS KINERJA GURU SMK NEGERI DI  
KABUPATEN BATU BARA**

**Tesis**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan  
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

**MARIANUM**

**NPM: 2020060052**



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

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **MARIANUM**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060052**

Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Konsentrasi :

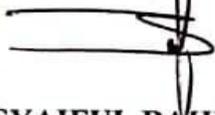
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN OPTIMISME AKADEMIK TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI SMK NEGERI KABUPATEN BATU BARA**

Pengesahan Tesis

Medan, 30 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP.**

Pembimbing II



**Dr. SALIM AKTAR, M. Pd.**

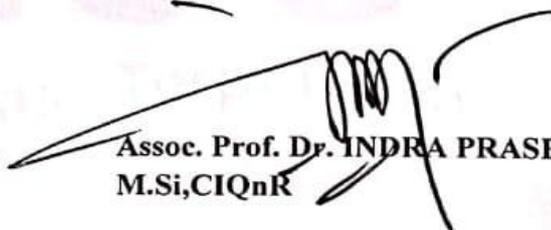
Diketahui

Direktur



**Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M. Hum.**

Ketua Program Studi



**Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,  
M.Si, CIQnR**

## PENGESAHAN

# PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN OPTIMISME AKADEMIK TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA

**MARIANUM**

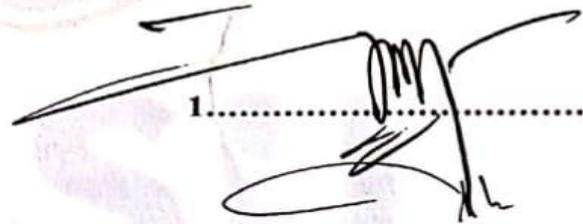
**2020060052**

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis Ini Telah Dipertahankan di Hadapan 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 Selasa, Tanggal 15 September 2022

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,**  
**M.S.CIQnR**  
Ketua



1.....

2. **Dr. M. ISMAN, M. Hum.**  
Sekretaris

2.....

3. **Dr. AMINI, M.Pd.**  
Anggota



3.....

## PERNYATAAN

### PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN OPTIMISME AKADEMIK TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister 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 di kemudian 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, 20 Oktober 2022

Penulis



**MARIANUM**  
**NPM 2020060052**

# **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN OPTIMISME AKADEMIK TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU SMK NEGERI KABUPATEN BATU BARA**

**MARIANUM**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

*Email :*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri Kabupaten Batu Bara Yang tersebar di seluruh Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara dengan Jumlah sampel yakni 127 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan teknik analisis data yakni validitas, reliabilitas, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap efektivitas kinerja guru dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,826 dengan perolehan nilai Sig 0,006 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.104 + .147X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi profesional akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kinerja guru sebesar 0,147. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 6,823 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.104 + .289 X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Budaya Organisasi akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kinerja guru sebesar 0,289. Terdapat pengaruh optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,976 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.104 + 0,233 X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai optimisme akademik akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kinerja guru sebesar 0,233. Terdapat pengaruh kompetensi profesional (X1), motivasi kerja (X2) dan optimisme akademik (X3) secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja guru dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 69.692 dan signifikansi (Sig.) 0,000 Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 63.0 yang berarti bahwa Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Guru sebesar 63.0 % dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 1.104 + 0,147 X_1 + 0,289 X_2 + 0,233 X_3 + e$ .

**Key Word: Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN OPTIMISME AKADEMIK TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU SMK NEGERI KABUPATEN BATU BARA**

**MARIANUM**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

*Email :*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of professional competence, work motivation, and academic optimism on the effectiveness of teacher performance at the State Vocational High School in Batu Bara Regency. This research was conducted at the State Vocational High Schools of Batu Bara Regency which are spread throughout Batu Bara Regency, North Sumatra Province with a total sample of 127 people. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques namely validity, reliability, t-test and F-test. The results showed that there was an influence of professional competence on the effectiveness of teacher performance where the t-count value was 2.826 with the acquisition value of Sig 0.006 <0.05 and results simple regression analysis, shows the regression equation =  $1.104 + .147X_1$ , which means that every increase in the value of one professional competence will be followed by an increase in the value of the effectiveness of teacher performance by 0.147. There is an influence of work motivation on the effectiveness of teacher performance where the t-count value is 6.823 with a Sig value of 0.000 <0.05 and the results of simple regression analysis show the regression equation =  $1.104 + .289 X_2$  which means that every increase in the value of Organizational Culture will followed by an increase in the value of the effectiveness of teacher performance by 0.289. There is an effect of academic optimism on the effectiveness of teacher performance where the t-count value is 3.976 with the acquisition value of Sig 0.000 <0.05 and the results of simple regression analysis show the regression equation =  $1.104 + 0.233 X_3$ , which means that every increase in one value of academic optimism will be followed by an increase the value of the effectiveness of teacher performance is 0.233. There is an effect of professional competence (X1), work motivation (X2) and academic optimism (X3) together on the effectiveness of teacher performance where the calculated F value is 69.692 and a significance (Sig.) 0.000. The magnitude of the effect is indicated by the coefficient of determination R<sup>2</sup> ( R square) = 63.0 which means that Professional Competence (X1), Work Motivation (X2) and Academic Optimism (X3) together have an effect on Teacher Performance Effectiveness by 63.0% and the remaining 37.0% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the equation =  $1.104 + 0.147 X_1 + 0.289 X_2 + 0.233 X_3 + e$ .

**Key Word: Professional Competence, Work Motivation, and Academic Optimism on the Effectiveness of Teacher Performance**  
**KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof.Dr.Triono Eddy, SH.,M.Hum selaku Direktur Pascasarjana UMSU.
3. Bapak Dr. Indra Prasetya S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UMSU sekaligus sebagai Dosen Penguji Tesis Pertama pada penyusunan tesis ini.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP. sebagai Dosen Pembimbing Pertama pada penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Salim Akbar M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing Kedua pada penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr.M.Isman, M. Hum. sebagai dosen penguji tesis kedua pada pnyusunan tesis ini.

7. Ibu Dr. Amaini, M.Pd. sebagai Dosen Penguji Tesis Ketiga pada penyusunan tesis ini.
8. Kepala-kepala Sekolah SMK Negeri di masing-masing sekolah di Kabupaten Batu Bara sebagai tempat penelitian.
9. Ibunda tercinta Nuraini dan Ibu mertua tercinta Aminah Sirait yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan batin untuk penyempurnaan tesis ini.
10. Suami Parulian Sibuea dan buah hati saya Raki Nabhan Syafiq Sibuea dan Shireen Lashira Sibuea, yang memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
11. Rekan mahasiswa dan sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan, September 2022

Penulis,

**MARIANUM**  
**NPM: 2020060052**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi masalah .....	13
1.3. Pembatasan Masalah.....	14
1.4. Rumusan masalah .....	14
1.5. Tujuan Penelitian .....	15
1.6. Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b> .....	18
2.1 Landasan Teori .....	18
2.1.1 Efektivitas Kinerja Guru .....	18
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru .....	18
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru .....	21
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru .....	24

2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru .....	25
2.1.1.5 Indikator Kinerja Guru .....	27
2.1.2 Kompetensi Profesional Guru .....	30
2.1.2.1 Pengertian Guru .....	30
2.1.2.2 Syarat Guru .....	31
2.1.2.3 Kompetensi Guru .....	33
2.1.2.4 Kompetensi Profesional Guru .....	34
2.1.2.5 Indikator Kompetensi Profesional Guru .....	37
2.1.3 Motivasi Kerja .....	40
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	40
2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja .....	42
2.1.3.3 Pandangan Motivasi Kerja Guru .....	46
2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi .....	48
2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	49
2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja .....	50
2.1.4 Optimisme Akademik .....	52
2.1.4.1 Pengertian Optimisme Akademik.....	52
2.1.4.2 Ciri-ciri Optimisme Akademik.....	58
2.1.4.3 Aspek-aspek Optimisme .....	62
2.1.4.4 Dimensi Optimisme Akademik .....	65
2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme Akademik .....	66
2.1.4.6 Indikator Optimisme Akademik .....	69

2.2 Penelitian Relevan.....	70
2.3 Kerangka Berpikir .....	73
2.6. Hipotesis Penelitian.....	79
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>81</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	81
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	81
3.3 Populasi dan Sampel .....	83
3.3.1. Populasi .....	83
3.3.2 Sampel .....	83
3.4. Prosedur dan Rancangan Penelitian .....	85
3.5. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	87
3.6. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	92
3.6.1 Instrumen Penelitian .....	92
3.6.2 Kisi-kisi Instrumen .....	94
3.7. Teknik Pengumpulan Data .....	109
3.8 Teknik Analisis Data .....	110
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>111</b>
4.1 Deskripsi Data.....	111
4.1.1. Statistik Deskriptif.....	111
4.1.2. Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel .....	115
4.2. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	121
4.2.1. Uji Normalitas Data.....	121
4.2.2. Uji Multikolinearitas.....	124

4.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	125
4.2.4. Analisis Uji Linearitas Regresi .....	127
4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t).....	128
4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F) .....	129
4.2.4.3 . Koefisien Determinan (R2).....	131
4.3. Pengujian Hipotesis.....	132
4.3.1 Hipotesis Pertama.....	132
4.3.2 Hipotesis Kedua .....	133
4.3.4 Hipotesis Ketiga.....	135
4.3.5 Hipotesis Keempat .....	136
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	137
4.4.1 Analisis Pembahasan Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Efektivitas Kinerja Guru .....	141
4.4.2 Analisis Pembahasan Motivasi Kerjaterhadap Efektivitas Kinerja Guru .....	142
4.4.3 Analisis Pembahasan Optimisme Akademik terhadap Efektivitas Kinerja Guru.....	146
4.4.4 Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik(X3) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y) .....	149
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>152</b>
5.1 Kesimpulan .....	152
5.2 Saran .....	154

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>157</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>164</b>

### **DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Capaian Kinerja Guru SMK Tahun 2016 s.d. 202.....	10
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.....	82
Tabel 3.2. Jumlah Guru SMK di Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara.....	83
Tabel 3.3. Daftar Jumlah Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.....	84
Tabel 3.4. Prosedur dan Tahapan Penelitian.....	85
Tabel 3.5. Skala dan Pengukuran Intrumen Penelitian .....	84
Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kinerja Guru .....	93
Tabel 3.7. Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kompetensi Profesional.....	94
Tabel 3.8. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja .....	98
Tabel 3.9. Kisi-kisi Instrumen Optimisme Akademik .....	104
Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2,X3 dan Y Statistik .....	112
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor Kompetensi Profesional (X1) .....	113
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor Motivasi Kerja (X2).....	113
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi skor Optimisme AKademik.....	114
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi skor Efektivitas Kinerja Guru.....	115
Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi Profesional (X1).....	116

Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	118
Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Optimisme Akademik (X3).....	119
Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) .....	120
Tabel 4.10 Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample	
Kolmogorov-Smirnov Test .....	122
Tabel 4.11 Angka Tolerance dan VIF.....	125
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	128
Tabel 4.13 Hasil Uji F ANOVA .....	130
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinan Model Summary <sup>b</sup> .....	131
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	138

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Model Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Optimisme Akademik terhadap Kinerja Guru .....	79
Gambar 4.1 Grafik P-Plots Variabel Y .....	123
Gambar 4.2. Grafik Scatterplot .....	127

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket Kompetensi Profesional .....	164
Lampiran 2. Angket Motivasi .....	166
Lampiran 3. Angket Optimisme AKademik .....	169
Lampiran 4. Angket Efektivitas kinerja guru .....	171
Lampiran 5. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Kompetensi Profesional .....	173
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Motivasi Kerja .....	175
Lampiran 7. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Optimisme Akademik .....	177
Lampiran 8. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Efektivitas Kinerja Guru .....	179
Lampiran 9. Master Data Kompetensi Profesional .....	181
Lampiran 10. Master Data Motivasi Kerja .....	188
Lampiran 11. Master Data Optimisme Akademik .....	195
Lampiran 12. Master Data Efektivitas Kinerja Guru .....	202
Lampiran 13. Analisis Data Statistik Dasar .....	209
Lampiran 14. Perhitungan Uji Instrumen Variabel Efektivitas Kinerja Guru.....	217
Lampiran 15. Perhitungan Uji Instrumen Variabel Kompetensi Profesional .....	219
Lampiran 16. Perhitungan Uji Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	220
Lampiran 17. Perhitungan Uji Instrumen Optimisme Akademik .....	221
Lampiran 18. Uji Hasil Perhitungan SPSS .....	222
Lampiran 19. Surat-surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMK Negeri Se-Kabupaten Batu Bara.....	230

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti penggantian kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti jika melibatkan guru. Selain itu guru diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM yang profesional. Oleh karena itu, maka kualitas dan kuantitas guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan

dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Apabila diamati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini sepertinya masih beragam. Kualitas guru di Indonesia akhir-akhir ini mendapat sorotan yang tajam karena masih adanya guru yang dianggap belum layak mengajar di jenjangnya masing-masing. Hal ini tentunya akan berakibat pada penurunan kualitas SDM yang dihasilkan dari proses pendidikan ditambah lagi dengan kemajuan yang pesat di bidang sains dan teknologi dunia saat ini menuntut pemerintah untuk lebih memperhatikan masalah pendidikan di Indonesia. Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melampaui laju peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia sehingga sumber daya manusia Indonesia dianggap belum mampu bersaing dengan dunia luar. Sementara hasil penelitian program pembangunan PBB (UNDP) tahun 2015 menunjukkan kualitas SDM Indonesia berada pada urutan 121 dari 187 negara, jauh dibandingkan dengan negara tetangga Singapura (16), Malaysia (64), Thailand (103) dan Philipina (114). Dalam hal ini, Indonesia masih tergolong dalam negara dengan pembangunan sumber daya manusia menengah (*Medium Human Development Index*). ([http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_negara\\_menurut\\_Indeks\\_Pembangunan\\_Manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar_negara_menurut_Indeks_Pembangunan_Manusia), diakses 10 November 2015).

Hingga saat ini masalah pendidikan masih menjadi perhatian khusus oleh pemerintah. Pasalnya Indeks Pembangunan Pendidikan untuk Semua atau *Education For All Development Index* (EDI) di Indonesia menurun tiap tahunnya. Tahun 2012 Indonesia berada diperingkat 69 dari 127 negara dan merosot dibandingkan tahun 2010 yang berada pada posisi 65. Indeks yang dikeluarkan

pada tahun 2012 oleh UNESCO ini lebih rendah dibandingkan Brunei Darussalam (34), serta terpaut empat peringkat dari Malaysia (65). (Nawawi: 2015).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis hasil PISA 2015, ditemukan bahwa dari enam level kemampuan yang dirumuskan dalam studi PISA, hampir semua peserta didik Indonesia hanya mampu menguasai pelajaran sampai level 3 saja tidak berbeda jauh dengan hasil PISA tahun 2012. Pada tes dan survey PISA 2015 diperoleh data bahwa Singapura adalah negara yang menduduki peringkat 1 untuk ketiga materi sains, membaca, dan matematika sedangkan Indonesia berada di peringkat 63 dari 69 negara yang dievaluasi, masih jauh di bawah sesama negara ASEAN yakni Vietnam di peringkat 8 dan Thailand di peringkat 54. Hal senada juga terjadi pada hasil studi internasional untuk *Reading and Literacy (PIRLS)* dalam hal membaca, lebih dari 95% peserta didik Indonesia hanya mampu mencapai level menengah, sementara lebih dari 50% siswa Taiwan mampu mencapai level tinggi dan *advance*. (Kemendikbud, 2016: 8). Fenomena ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yang harus diperbaiki untuk meningkatkan kualitas pendidikan baik dari segi infrastruktur, guru, siswa atau dari faktor lainnya.

Hal tersebut diperkuat dengan data berdasarkan data dari Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia belum layak mengajar karena kualifikasi dan kompetensinya yang tidak sesuai. Lebih rinci disebutkan, saat ini yang tidak layak mengajar atau menjadi guru sekitar 912.505. Terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA, dan 63.961 guru

SMK. Apabila dilihat dari pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal dan kompetensinya, terlihat bahwa kualitas guru di Indonesia masih jauh dari harapan (Kemendikbud, 2016: 8). Dari data-data yang dipaparkan sebelumnya maka perlu dilakukan terobosan perbaikan dalam segala aspek khususnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni guru sebagai garda terdepan dalam pendidikan.

Peningkatan efektivitas kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu,

jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai.

Guru profesional adalah orang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi

dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi.

Upaya meningkatkan efektivitas kinerja guru juga dapat dilakukan dengan optimisme akademik yang memadai. Dalam studinya, Seligman (2008: 25) membuktikan bahwa sikap optimisme bermanfaat untuk memotivasi seseorang di segala bidang kehidupan. Seligman (2006: 120) menyatakan bahwa Optimisme berpengaruh terhadap kesuksesan di dalam pekerjaan, sekolah, kesehatan, dan relasi sosial. Dalam dunia pendidikan, Optimisme mempunyai peranan penting untuk mencapai prestasi akademik. Optimisme akademik dapat memberi pengaruh positif terhadap siswa dalam meraih prestasi akademik yang baik di sekolahnya (Adams & Forsyth, 2011). Optimisme akademik adalah kecenderungan umum untuk mengharapkan hasil positif dari segi personal terkait dengan pengalaman akademis di masa kini dan masa depan (Toor, 2010).

Pada penelitian sebelumnya, Toor (2010) menemukan adanya hubungan positif antara Optimisme akademik dengan harga diri pada mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Tennessee. Penelitian Bagana, Raci & Lupu (2011) juga memaparkan adanya hubungan positif antara Optimisme dengan harga diri pada siswa SMA di Bucharest, Romania. Selain itu Hutz, Midgett, Pacico, Bastianello & Zanon (2014) juga menemukan

adanya hubungan positif antara Optimisme dengan harga diri pada mahasiswa di Amerika dan mahasiswa di Brasil.

Menurut Prayoga (2019: 57) kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan. Alang (2016:29) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan ditopang oleh tunjangan profesi yang diperoleh guru bersertifikasi. Dalam kenyataan peningkatan efektivitas kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Fakta tersebut merupakan temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengawas, menyimpulkan bahwa kinerja dari para guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara diduga masih belum optimal. Hal ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan, sebagian besar masih sekadar menyusun program untuk memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat.

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa efektivitas kinerja sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pekerja melakukan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Pelaksanaan pembelajaran di SMK adalah realisasi pembelajaran program produktif yang ditentukan pada penguasaan dasar-dasar keahlian yang luas, kuat serta penguasaan alat dan bahan teknik bekerja yang tepat dengan alokasi untuk pembelajaran mata diklat produktif adalah 30% teori dan 70% praktek di lapangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/industri.

**Tabel 1.1. Capaian Kinerja Guru SMK Tahun 2016 s.d. 2020**

Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
	Target	Realisasi	%												
guru SMK berkualifikasi akademik minimal S1/D4	91.88	88.13	95.92	93.70	92.06	98.25	95.45	94.12	98.61	94.42	90.48	95.83	94.75	89.01	93.27

Sumber : Laporan kinerja Tahun 2020 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (2021:83)

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas, ketercapaian kinerja guru SMK di Provinsi Sumatera Utara realisasi kinerja antara tahun 2018 dan tahun 2019 mengalami penurunan mencapai 3.64 yaitu 2018 realisasi kinerja sebesar 94,12 menjadi 90,48 pada tahun 2019. Selanjutnya berdasarkan informasi rencana strategi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan: 1) secara rata-rata kemampuan teknis guru masih relatif rendah, baik dalam penguasaan bahan ajar hingga penguasaan metode pembelajaran; 2) masih kurangnya SDM (guru) SMK yang mempunyai kompetensi yang baik di bidang keahliannya karena tidak adanya diklat peningkatan kompetensi guru khusus SMK dan tidak adanya lembaga pemerintah yang memproduksi guru khusus SMK. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2020 di Kabupaten Batu Bara jumlah sekolah SMK sebanyak 24 sekolah baik negeri maupun swasta dengan jumlah siswa 7991 orang. Sementara jumlah SMK Negeri terdapat 7 (tujuh) sekolah sedangkan SMK Swasta

sebanyak 17 (tujuh belas) sekolah dengan jumlah guru 381 orang yang tersebar di sekolah negeri dan swasta di 8 (delapan) kecamatan Kabupaten Batu Bara. Sehingga jika mengacu pada Renstra Depdiknas 2014-2019, maka pada tahun 2020 rasio jumlah sekolah/siswa SMA dan SMK sudah mencapai target SMA 60% dan SMK 40%. Diharapkan melalui pengembangan SMK, tingkat pengangguran dapat ditekan. Karena berbeda dengan pendidikan SMA, pendidikan SMK didasarkan pada kurikulum yang membekali lulusannya dengan keterampilan tertentu untuk mengisi lapangan kerja atau membuka lapangan usaha sesuai program studi yang ditekuninya. memiliki 381 guuru yang tersebar di 24 SMK negeri dan swasta. Sedangkan SMK Negeri terdapat tujuh sekolah yang tersebar di delapan kecamatan.

Mencermati keberadaan guru, yang kurang menunjukkan kesungguhan dalam mengajar diperlihatkan oleh kinerja guru yang masih tergolong kategori rendah. sebagaimana hasil penelitian Nasrun (2015: 20) memaparkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan adalah kategori sedang, hanya 17,43% yang memiliki kinerja tinggi selanjutnya Nasrun mengemukakan bahwa terdapat pengaruh Pemberian Intensif, Kompetensi Kepribadian Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Medan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Riyadi (2019: 209) melaporkan bahwa kinerja guru SMA di Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara adalah cenderung cukup hanya 17% yang termasuk kategori tinggi. Sudung dan Marta (2019: 102) menyatakan tingkat kinerja guru di Pematang Siantar Sumatera Utara berada pada kategori cukup. Hal ini diperkuat hasil penelitian Ramli & Nizwardi

(2017: 81) menunjukkan bahwa kinerja guru SMK di Sumatera Utara berada pada kategori cukup.

Selain itu masih minimnya guru yang dapat merealisasikan program tahunan maupun program semester pada kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan data pengawas untuk kelompok SMK, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kabupaten Batu Bara baru sekitar 30% guru yang menyusun program dan terealisasi pada kegiatan belajar mengajar, sedangkan sisanya 70% guru masih sekadar menyusun program dan belum sepenuhnya merealisasikannya dalam kegiatan belajar mengajar. Kemudian ditemukan adanya kecenderungan *copy paste* program tahunan dari guru lain yang tentunya kondisi dan situasi belajar dari masing-masing peserta didik yang diampu guru tersebut berbeda, sehingga perlu penyesuaian dalam penyusunan program semester maupun tahunan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Selain itu, dalam pelaksanaan KBM ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dan masih konvensional dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dalam kegiatan belajar mengajar hanya terpaku pada metode ceramah. Pembelajaran masih berorientasi pada guru. Kurang optimalnya penggunaan multimedia dalam proses pembelajaran. Guru merupakan satu-satunya sumber belajar dikarenakan belum berbasis *Information Technology (IT)* untuk perluasan materi.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor-faktor internal maupun eksternal

terhadap efektivitas kinerja seorang guru seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka sangatlah perlu untuk dilakukan penelitian tentang ”Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru maupun yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas *output* pendidikan. Apabila merujuk dari catatan *Human Development Report* terkait kelayakan mengajar guru dan keadaan guru, tentunya hal ini akan berimplikasi pada mutu SDM. Hal ini dapat diduga karena kualitas dan kuantitas dari guru yang ada juga terkait kualifikasi dan kompetensi profesional mengajar dari guru di jenjangnya masing-masing, masih banyak guru kualifikasi dan kompetensinya yang belum sesuai.
2. Kinerja dari para guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara diduga masih belum optimal. Masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan.
3. Motivasi kerja yang rendah. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja tentunya hal ini akan berpengaruh pada

motivasi guru dalam menampilkan kinerjanya dan akan membawa dampak pada kinerjanya sebagai seorang tenaga pendidik.

4. Guru diduga masih memiliki harapan rendah mengenai keberhasilan akademik di masa yang akan datang yang diduga menyebabkan guru memiliki kinerja yang kurang memuaskan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi urgensi dan akar permasalahan yaitu masih belum optimalnya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kabupaten Batu Bara dikarenakan belum optimalnya perencanaan dan pelaksanaan program, serta aplikasi kompetensi profesional yang belum maksimal, selain itu juga dari motivasi dan optimisme akademik yang masih perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu fokus dari penelitian ini adalah (1) pengaruh dari kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru, (3) pengaruh optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru, dan (4) pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru yang dilihat dari prestasi kerja yang dihasilkan melalui suatu proses aplikasi kerja guru dalam wujud nyata yaitu berupa kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya. (5) Populasi penelitian ini dibatasi pada sekolah SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara di bawah naungan Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah ada pengaruh optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Salah satu hal yang sangat penting dalam setiap penelitian adalah tujuan penelitian. Karena tujuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi hasil penelitian. Adapun tujuan yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh dari kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh dari optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Kabupaten Batu Bara.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis
  - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai kompetensi profesional, motivasi, dan optimisme akademik guru SMK Negeri di kabupaten Batu Bara
  - b. Bentuk sumbangan pikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik guru dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
2. Secara praktis
  - a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kompetensi profesional, motivasi kerja, dan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara
  - b. Bagi kepala sekolah, agar mampu memberikan ruang kepada guru untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik

- c. Bagi guru di SMK kabupaten Batu Bara sebagai bahan pembelajaran dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.
- d. Bagi dinas pendidikan hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai garda terdepan pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Efektivitas Kinerja Guru**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam Mulyasa (2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Prawirasentono (1999: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Hal ini diperkuat dengan yang dikemukakan Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil

kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu

serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

#### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu (1) kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yakni (1) Faktor individu (kemampuan,

ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), (2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja), (3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) Optimisme dalam bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”. Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor- faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Menurut Sumarno (2009: 14) menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai

cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

c. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Sehingga kinerja seseorang dapat lebih meningkat dengan adanya dorongan dari dalam dirinya yang dimiliki oleh seseorang tersebut sebagai modal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemudian menurut keputusan bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya serta peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya. adalah sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan

mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. 3) Kegiatan bimbingan adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, mengevaluasi proses dan hasil bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang menentukan efektivitas kinerja guru antara lain kompetensi profesional, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, optimisme kerja, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan dan, karakter pribadi guru.

### **2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat efektivitas kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam

penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

#### **2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Sedangkan Mulyasa (2005: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk

merefleksikan diri secara berkelanjutan.

### **2.1.1.5 Indikator Efektivitas Kinerja Guru**

Mulyasa (2013:23) memberikan definisi efektivitas sebagai situasi adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Menurut Schein (2018) ada empat indikator efektivitas suatu organisasi yaitu komunikasi terbuka, fleksibilitas, komitmen dan keterikatan secara psikologi dan kreativitas. Sedangkan Wahyudi (2012: 87) menyebutkan bahwa: indikator kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas. Guru sebagai profesi akan terikat dengan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Beratnya beban yang ditanggung oleh guru mengharuskan guru selalu patuh dan loyal dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas sehingga tercipta kinerja guru yang optimal. Selanjutnya menurut Mulyasa (2013: 9) tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (teaching), yaitu: 1) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran 2) Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas 3) Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (classroom action research) 4) Rendahnya motivasi berprestasi 5) Kurang disiplin 6) Rendahnya komitmen profesi 7) Rendahnya kemampuan manajemen waktu. Kinerja guru akan tidak optimal apabila guru tidak memahami strategi

pembelajaran yang baik, tidak mampu mengelola kelas, tidak disiplin, dan tidak meningkatkan profesionalismenya. Pernyataan ini diperkuat dengan penjelasan Syaiful Sagala (2011: 18) bahwa, “guru harus dapat mencermati bidang administrasi secara seksama. Bidang administrasi mendukung proses belajar mengajar dalam rangka pelaksanaan pendidikan”. Kegiatan rutin dari seorang guru adalah administrasi guru yang harus selesai sebelum pembelajaran dilaksanakan. Menurut Supardi (2013: 48), “untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja”. Kemampuan dasar dan motivasi merupakan dua hal yang sangat menentukan kinerja seseorang. Kinerja guru dapat diamati dari kemampuan dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Apabila keempat kompetensi tersebut baik maka kinerja guru pun akan baik. Selain itu, kinerja guru juga dapat diamati dari motivasinya dalam bekerja. Guru yang semangat dalam bekerja, tidak mudah menyerah, dan selalu menyelesaikan tugas dengan sempurna sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka kinerja guru tersebut sangatlah optimal. Selanjutnya, Supardi (2013: 73) memaparkan pula indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu: 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan 6) Kemampuan melaksanakan remedial Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk

pada Rencana Pelaksanaan 16 Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu: 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran 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-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar. Depdiknas (2008: 25) Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, salah satunya penilaian yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal

Berdasarkan uraian di atas indikator-indikator pengukuran yang dijadikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi pribadi dan karakter kerja; (2) Kompetensi profesional; (3) Motivasi dan minat kerja; dan (4) Optimisme Kerja.

## **2.1.2 Kompetensi Profesional Guru**

### **2.1.2.1. Pengertian Guru**

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah. Sardiman (2006: 125), menjelaskan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang

pembangunan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional di mana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didiknya.

### **2.1.2.2 Syarat Guru**

Syarat guru dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28. “Syarat guru yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi:
  - a. Kompetensi pedagogik.
  - b. Kompetensi profesional
  - c. Kompetensi sosial.
  - d. Kompetensi kepribadian.

Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat- sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan Istilah profesi selalu menyangkut tentang pekerjaan. Tetapi tidak semua pekerjaan dapat disebut sebagai suatu profesi. Guru sebagai suatu profesi harus memenuhi kriteria profesional menurut Hamalik dari hasil lokakarya pembinaan Kurikulum Pendidikan Guru UPI Bandung (2015: 36-38).

“Kriteria profesional tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fisik, meliputi: sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau cemoohan maupun rasa kasihan dari peserta didik.
- 2) Mental atau kepribadian, meliputi: berjiwa Pancasila; menghayati GBHN; mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada peserta didik; berbudi pekerti luhur; berjiwa kreatif dapat memanfaatkan rasa kependidikan yang ada secara maksimal; mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa; mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya; mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi; bersifat terbuka, peka dan inovatif; menunjukkan rasa cinta kepada profesinya; ketaatan akan disiplin; dan memiliki *sense of humor*.
- 3) Keilmiahan atau pengetahuan, meliputi: memahami ilmu yang dapat melandasi pembedaan pribadi; memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik; memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan lain; senang membaca buku-buku ilmiah; mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi; dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar-mengajar.
- 4) Keterampilan, meliputi: mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar; mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, *behavior*, dan teknologi; mampu menyusun GBPP; mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan; mampu merencanakan dan mengevaluasi pendidikan; dan memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah”.
- 5) Implikasi dari peranan guru dalam bidang kependidikan pada umumnya dan bidang pengajaran pada khususnya, maka guru sebagai suatu profesi dituntut bagi penyandanginya untuk memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan kepribadian yang mantap sebagai prasyarat bagi pencapaian performanya. Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas peran guru tidak dapat diabaikan, dimana melalui guru yang benar-benar profesional dalam mengelola pendidikan dan pembelajaran, diharapkan dapat berkontribusi *output* pendidikan yang berkualitas.

### **2.1.2.3 Kompetensi Guru**

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik (2015: 135) bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Depdiknas (2004: 7) dalam Rasto merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006: 62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu

berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2004: 9).

Majid (2005: 6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar.

Kompetensi guru terwujud dalam penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Agar kualifikasi guru terpenuhi sebagai tenaga pendidik yang profesional maka pemerintah membuat peraturan terkait hal tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar

mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru. Seorang guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah.

#### **2.1.2.4 Kompetensi Profesional Guru**

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Surya (2014: 138) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya

beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya. Senada dengan itu, Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2015: 63) mengemukakan kemampuan profesional mencakup: (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep- konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut; (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; (3) penguasaan penelitian tindakan kelas dan menyusun karya ilmiah.

Depdiknas (2004: 9) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan. Hal ini diperkuat dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan tentang standar kualifikasi akademik dan

kompetensi guru guna menunjang kompetensi profesional guru meliputi (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi.

Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan guru dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

#### **2.1.2.5 Indikator Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata

pelajaran dari sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Dalam penelitiannya Kunandar (2020) menyatakan indikator-indikator kompetensi profesional guru dalam penguasaan materi pelajaran adalah sebagai berikut:

1. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
2. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
3. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari- hari
4. Memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait
5. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

Menurut Jamil Suprihartiningrum (2019: 147)) indikator-indikator kompetensi guru profesional dalam penguasaan materi pelajaran adalah sebagai berikut:

1. Menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran
2. Menguasai bahan ajar yang diajarkan
3. Menguasai pengetahuan tentang karakteristik siswa
4. Menguasai pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan
5. Menguasai pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar
6. Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran,
7. Menguasai pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan,

memimpin, guna kelancaran proses pendidikan.

bidang studi

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007)

indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
  - 1) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
  - 2) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
  - 3) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
  - 1) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
  - 2) Mengelolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
  - 1) Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan

keprofesionalan.

- 2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
  - 3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
  - 4) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
- 1) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
  - 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Berdasarkan paparan di atas maka indikator kompetensi profesional guru yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah : (1) Kemampuan dalam memahami landasan materi pembelajaran; (2) Kemampuan merencanakan proses pembelajaran; (3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran; dan (4) Kemampuan dalam mengevaluasi proses pembelajaran.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2015: 145), "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang

merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut Greenberg dan Baron (Djarmiko, 2005: 67) dalam Muhidin mendefinisikan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Menurut McClelland dalam Mulyasa (2005: 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 65), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2014: 35).

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertindak. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai pengertian di atas tentang motivasi kerja yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

### **2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja**

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia.

Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Menurut Toha (2012: 221) terdapat teori-teori motivasi yang digunakan sebagai acuan dalam motivasi kerja, teori tersebut adalah Teori Hirarki Kebutuhan, Teori Dua Faktor, Teori *ERG*, Teori Tiga Motif Sosial.

#### **1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Maslow membedakan tingkat kebutuhan manusia menjadi lima hirarki

yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi.

## 2. Teori Dua Faktor

Herzberg menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

- a. Faktor *hygiene* meliputi balas jasa, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, hubungan kerja, kehidupan pribadi.
- b. Faktor *motivators* antara lain adalah kesempatan pencapaian prestasi, adanya penghargaan, adanya pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab serta kesempatan mengembangkan diri.

Dalam implementasinya di lingkungan organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Faktor *motivator* yang menyebabkan pegawai mengerahkan segala tenaga yang dimilikinya demi pencapaian kinerja

yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan faktor *motivator* sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Teori *ERG* Aldefefer's

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu:

- a. *Existence*, merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahanhidup.
- b. *Relatedness*, merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengansesama.
- c. *Growth*, merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas danbersikap produktif.

### 4. Teori Tiga Motif Sosial

McClelland mengemukakan tiga jenis motif yang mempengaruhi tingkah laku manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal asalkan diberi kesempatan untuk melakukannya. Pegawai yang menyadari bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan diperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Dan dengan pendapatannya tersebut maka kebutuhannya akan terpenuhi.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi pegawai sehingga menjadi termotivasi, kemudian berusaha mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Kebutuhan akan afiliasi ini mendorong gairah bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memperoleh kekuasaan atau kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan menimbulkan persaingan. Seorang atasan harus mampu memotivasi pegawainya dengan menciptakan persaingan yang sehat.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi. Perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh suatu keinginan mencapai tujuan. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang dalam kekuatannya dan biasanya tidak memotivasi individu tersebut untuk mencari tujuan guna

memenuhinya.

Dari berbagai pengertian di atas terkait motivasi kerja dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya maka dapat disimpulkan definisi konsep motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya seseorang untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, untuk berafiliasi, untuk mendapat penghargaan dan dorongan akan aktualisasi diri.

### **2.1.3.3 Pandangan tentang Motivasi Kerja Guru**

Menurut Hasibuan (2007: 100) terdapat 2 (dua) metode motivasi, yaitu:

#### **1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung pada pegawai baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai.

#### **2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)**

Motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga pegawai menjadi betah dan semangat dalam bekerja.

Untuk lebih dapat memahami motivasi maka diperlukan suatu pendekatan. Terdapat 3 (tiga) model pendekatan motivasi. Menurut Handoko (2014: 252-253) ada beberapa model motivasi dengan urutan atas dasar

kemunculannya, yaitu:

#### 1) Model Tradisional

Model tradisional ini menyatakan bahwa pimpinan mengisyaratkan pekerjaan harus dilakukan dengan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi. Pandangan ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang.

#### 2) Model Hubungan Manusiawi

Menurut Elton Mayo dalam Handoko (2014: 253) menemukan bahwa kontak sosial pekerja dengan pekerjaannya adalah sangat penting dan kebosanan pada tugas yang bersifat pengulangan adalah mengurangi motivasi kerja. Menurut Elton Mayo, pimpinan mampu memotivasi lewat hubungan sosial mereka.

#### 3) Model Sumber Daya Manusia

Menurut Mc Gregor dan Maslow yang dikutip oleh Handoko (2014: 253) menyatakan bahwa para pekerja dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan mencapai kepuasan, tapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan, yang berarti karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat muncul karena adanya imbalan uang, kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan prestasi kerja oleh guru,

hubungan sosial yang baik, mendapat pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

#### **2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Motivasi dan tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhan individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan, yang nantinya akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Peranan motivasi menurut Yamin (2006: 176-177) adalah untuk: (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007: 97) pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan.

“Tujuan pemberian motivasi antara lain adalah: (1) mendorong gairah

dan semangat kerja karyawan; (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi kerja guru memiliki fungsi untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan, mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan guru untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Cahayani (2005: 61-62) motivasi orang bekerjasecara umum diklasifikasikan dalam dua faktor, yaitu:

##### **1. Faktor Internal**

Adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasaan kebebasan, dan sikap terhadap pekerjaan.

##### **2. Faktor Eksternal**

Adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar. Misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan keterangan diatas, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal, termasuk didalamnya

adalah keinginan untuk berprestasi, kebebasan dalam melaksanakan tugas, pengakuan, tanggung jawab, gaji, promosi, sikap terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja.

#### **2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

(1) Gaji (salary). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. (2) Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. (3) Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. (4)

Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya (5) Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Herzberg (2015: 125) mengklaim telah menemukan penjelasan indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi. 2) Motivation Factors yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manusia memiliki keinginan atau kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan dimensi (1) motif, (2) harapan dan (2) insentif.

#### **2.1.4 Optimisme Akademik**

##### **2.1.4.1 Pengertian Optimisme Akademik**

Seligman (2006: 23) menyatakan optimisme adalah bagaimana seseorang bersikap positif terhadap suatu keadaan. Optimisme lebih ditujukan pada bagaimana seseorang menjelaskan mengenai sebab terjadinya suatu keadaan baik atau keadaan buruk mengatakan bahwa optimisme berpengaruh terhadap kesuksesan di dalam pekerjaan, sekolah, kesehatan, dan relasi sosial. Dalam studinya, Seligman juga membuktikan bahwa sikap optimisme bermanfaat untuk memotivasi seseorang di segala bidang kehidupan. Lebih lanjut Corsini dalam Sukardi (2006: 165) mengemukakan bahwa optimisme adalah sikap positif yang memandang bahwa segala sesuatu merupakan hal yang terbaik. Hal ini didukung dengan pernyataan Shapiro bahwa optimisme adalah bagaimana seseorang bersikap positif terhadap suatu keadaan. Optimisme merupakan kecenderungan untuk memandang segala sesuatu dari segi dan kondisi yang baik, serta mengharapkan hasil yang paling memuaskan (Shapiro dalam Hasan, dkk. 2013). Carver & Scheier dalam Robinson & Snipes (2009: 132) juga mengemukakan bahwa optimisme adalah kontrol keyakinan yang

melibatkan proses berpikir menghubungkan berpikir positif dan mempertahankan sikap positif terhadap peristiwa kehidupan dan situasi. Pengertian tersebut dijelaskan lebih lanjut oleh Safarina (2016: 21) bahwa optimisme merupakan suatu keyakinan tentang segala yang terjadi saat ini merupakan hal baik yang akan memberikan harapan dimasa depan sesuai apa yang kita angankan. Saat menghadapi suatu kesulitan, seseorang yang optimis yakin bahwa kesulitan baik bagi pengembangan diri dan dibaliknya pasti ada kesempatan untuk mencapai harapan. Waskito (2014: 44) mengartikan optimisme sebagai ciri kehidupan seseorang yang beriman yang merupakan rahasia dibalik keberhasilan disetiap perjuangan. Optimisme menyebabkan lahirnya keyakinan; dari keyakinan memunculkan suatu kesadaran; dari kesadaran melahirkan amaliah dan dari amaliah akan tercapainya hasil-hasil yang diharapkan. Tanpa memiliki optimisme, individu tidak akan mencapai suatu perjuangan. Optimisme memiliki lawan kata yaitu pesimisme. Optimisme diartikan sebagai suatu harapan positif, maka pesimisme diartikan sebagai putus harapan atau putus asa.

Dalam hubungannya dengan proses belajar di sekolah, menurut Toor (2009) optimisme akademik mirip dengan optimisme pada umumnya, namun dengan pengecualian yaitu fokus optimisme akademik lebih kepada domain kehidupan akademik. Optimisme akademik adalah kecenderungan umum untuk mengharapkan hasil positif dari segi personal terkait dengan pengalaman

akademik di masa kini dan masa depan (Toor, 2009). Optimisme akademik dapat memberi pengaruh positif terhadap siswa dalam meraih prestasi akademik yang baik di sekolahnya (Adams & Forsyth, 2011).

Seligman dalam Hoy (2006: 79) menjelaskan faktor lain yang mendukung kesuksesan dalam akademik yaitu Optimisme. Menurut Seligman, Optimisme yang dipelajari akan mengubah seseorang dari pesimisme yang dipelajari tidak hanya sebagai individu namun juga sebagai anggota dari kelompok/organisasi. Optimisme yang dijelaskan oleh Seligman tidak hanya Optimisme yang bersifat individual, namun juga Optimisme yang dibangun dalam kelompok/ system. Pada tahun 2006, Hoy mencoba mengembangkan konsep Optimisme dalam setting pendidikan. Penelitian yang mereka lakukan mencoba membuat konstruk baru yang disebut dengan optimisme akademik yang menghubungkannya dengan prestasi akademik. Konstruk Optimisme akademik ini memasukkan elemen kognitif, afektif dan behavioral dalam dimensi penyusunnya. Optimisme akademik dijelaskan dalam tiga dimensi yaitu academic emphasis, collective efficacy dan faculty trust in parents and students. Academic emphasis dijelaskan sebagai adanya fokus yang jelas tentang prestasi akademik dan mengembangkan budaya yang mengapresiasi prestasi. Collective efficacy merupakan kepercayaan dan keyakinan dari guru dan staff sekolah bahwa mereka mampu mendorong siswa untuk berprestasi. Faculty trust adalah kepercayaan bahwa orangtua dan siswa mampu

mendukung dalam mendukung upaya peningkatan proses pembelajaran.

Konstrak Optimisme akademik yang disusun oleh Hoy (2006) ini berdasarkan pada tiga pendekatan teori yaitu dari Coleman tentang teori modal sosial (social capital), Optimisme dari Seligman dan teori efikasi dari Bandura. Konstrak ini disusun untuk menguji teori dari Coleman tentang Social Capital. Coleman menjelaskan bahwa modal sosial (social capital) dijelaskan dengan fungsinya. Ia melihat modal sosial bukan sebagai satu entitas namun sejumlah entitas yang berbeda, dengan dua elemen umum yaitu : ia terdiri dari sejumlah aspek struktur sosial, dan memfasilitasi aksi dari pelaku- apakah individu atau organisasi dalam struktur. Lebih jauh lagi Hoy (2006 :72) membuktikan bahwa ada properti sekolah lain yang dapat mempengaruhi prestasi akademik yaitu Optimisme akademik. Optimisme akademik juga didasari dari pandangan Seligman, bahwa Optimisme yang dipelajari akan mengubah seseorang dari pesimisme yang dipelajari tidak hanya sebagai individu namun juga sebagai anggota dari kelompok/organisasi. Optimisme yang dijelaskan oleh Seligman tidak hanya Optimisme yang bersifat individual, namun juga Optimisme yang dibangun dalam kelompok/ sistem.

Sejak Hoy (2006: 80) mempublikasikan temuannya tentang konstrak baru yang disebut dengan Optimisme akademik, cukup banyak peneliti-peneliti lain yang melakukan penelitian dengan tema yang sama di Amerika, Australia, Afrika, Taiwan, Turki, Korea, Pakistan, Nigeria dan Iran. Penelitian-penelitian

ini juga melakukan pengembangan konstruk Optimisme akademik dengan menghubungkannya dengan variabel lainnya selain prestasi akademik, Perkembangan penelitian-penelitian dengan tema Optimisme akademik yang cukup luas di beberapa negara baik Amerika, Afrika, dan Asia membuat peneliti tertarik untuk menggali lebih jauh tentang hubungan optimisme akademik dan efektivitas kinerja.

Kreitner dan Kinicki (dalam Prasetya, 2021:100) optimis akademik merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas, di mana optimis berperan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang. sedangkan Seligman dalam Sukardi (2006: 45) optimisme berpengaruh terhadap kesuksesan di dalam pekerjaan, sekolah, kesehatan, dan relasi sosial. Hal tersebut membuktikan bahwa sikap optimisme bermanfaat untuk memotivasi seseorang di segala bidang kehidupan. Dalam penelitiannya selama dua puluh tahun, yang melibatkan lebih dari lima ratus ribu orang dewasa dan anak-anak, didapatkan hasil bahwa orang pesimis memiliki prestasi yang rendah atau kurang di sekolah maupun di pekerjaan daripada orang yang optimisme. Maka dari itu Optimisme perlu dimiliki oleh setiap siswa agar mampu meraih kesuksesan, karena dengan Optimisme siswa akan termotivasi untuk menghindari prestasi akademik yang buruk dan berusaha untuk meraih prestasi akademik yang tinggi. Pada realitanya, terdapat siswa yang berprestasi dan tidak berprestasi dalam bidang akademik. Siswa yang berprestasi akademik

merupakan siswa yang mampu menjalankan proses belajar serta tugas-tugas di sekolah dengan baik sehingga berujung pada perolehan nilai yang baik yaitu nilai di atas kriteria ketuntasan minimal (KKM). Namun ada juga siswa yang tidak dapat meraih prestasi akademiknya dengan baik yang cenderung memperoleh nilai di bawah kriteria ketuntasan minimal (KKM). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016) memperoleh hasil bahwa siswa yang tidak berprestasi disebabkan oleh faktor internal yaitu berupa lelah ketika belajar sebesar 63%, kurang termotivasi saat memperoleh soal yang sulit sebesar 83%, sedangkan dari faktor eksternal yaitu kurangnya manajemen waktu belajar di rumah sebesar 51%, merasa takut untuk bertanya dengan guru sebesar 57%, serta keberadaan teman yang mengajak bermain terus menerus sebesar 61%. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lestari dkk (2016) di Sekolah Menengah Pertama swasta di kota Surakarta telah diperoleh data sebesar 37,5% siswa memiliki Optimisme yang tinggi di bidang akademik ataupun non akademik serta 62,5 % siswa yang memiliki Optimisme rendah di empat bidang akademik dan non akademik. Kemudian, peneliti melakukan wawancara dengan guru BK, didapatkan gambaran bahwa siswa merasa tidak bahagia ketika berada di sekolah karena takut akan dihukum ketika tidak mengerjakan tugas dan merasa tidak mendapatkan perhatian dari orang lain. Melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan siswa berinisial AHP yang menduduki peringkat 24 dari 26 siswa di kelas berusaha untuk tetap

memperhatikan guru saat menjelaskan materi di kelas meskipun susah untuk dipahami. Oleh karena itu, subjek akan mengerjakan tugas sekolah sesuai dengan apa yang dipahami saja. Kemudian, peneliti juga mewawancarai dengan guru BK di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta yang mengatakan bahwa dalam proses belajar mengajar siswa harus memiliki rasa keingintahuan yang tinggi. Apabila tidak memahami penjelasan materi yang disampaikan guru saat dikelas, maka siswa dituntut aktif di kelas seperti bertanya dan mengeluarkan pendapat. Peneliti juga melakukan wawancara pribadi dengan salah satu wali kelas di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta yang menyatakan bahwa di dalam proses belajar mengajar seorang siswa harus memiliki paham keyakinan atas segala sesuatu dan memiliki harapan baik di segala hal bidang akademik karena Optimisme dapat membentuk karakter seorang siswa.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa optimisme akademik merupakan kontrol keyakinan atau sikap positif individu dalam mengharapkan hasil positif dari segi personal terkait dengan pengalaman akademisnya di masa kini dan masa depan yang dapat memberi pengaruh positif terhadap siswa dalam meraih prestasi maupun efektivitas kinerja akademik baik.

#### **2.1.4.2 Ciri-ciri Optimisme Akademik**

Seligman (2006: 31) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki optimisme tinggi memiliki beberapa ciri khas, meliputi:

1. Pertama, seseorang yang memiliki optimisme tinggi memandang kemunduran dalam hidup sebagai suatu garis datar sementara dalam sebuah grafik. Memiliki pemikiran terbuka bahwa masa-masa sulit tidak berlangsung dalam waktu yang lama, namun hanya bersifat sementara dan memiliki keyakinan bahwa situasi pasti akan kembali membaik. Padadarnya memandang kesulitan dalam suatu proses sebagai kesuksesan yang tertunda, bukan sebagai kekalahan yang bersifat menetap.
2. Kedua, seseorang yang memiliki optimisme tinggi cenderung memandang suatu kemalangan dalam hidup sebagai masalah yang situasional dan spesifik, bukan sebagai wujud petaka yang tidak dapat ditolak dan akan berlangsung dalam waktu lama.
3. Ketiga, seseorang yang memiliki optimisme tinggi tidak akan beranggapan bahwa suatu kesalahan diakibatkan oleh dirinya sendiri.

McGinnis (1995: 176)) menjelaskan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri seseorang yang memiliki optimisme, yaitu:

- a. Tidak sering terkejut saat menghadapi suatu kesulitan karena memiliki perasaan untuk menerima dan memiliki harapan positif terhadap hari esok.
- b. Selalu berusaha memecahkan permasalahan berdasarkan masalah kecil, dengan anggapan bahwa berhasilnya memecahkan permasalahan kecil akan membantu dalam memecahkan permasalahan yang lebih besar.
- c. Yakin memiliki kemampuan mengendalikan masa depan.

- d. Memiliki kemampuan untuk memperbaharui secara teratur.
- e. Memiliki kemampuan menghentikan cara berpikir yang negatif.
- f. Memiliki kemampuan meningkatkan apresiasi terhadap lingkungan sekitarnya.
- g. Imajinasi yang dimiliki mampu digunakan untuk melatih kesuksesan.
- h. Tetap merasa gembira meskipun dalam kondisi yang tidak menyenangkan.
- i. Selalu merasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan tanpa batasan usia.
- j. Memiliki hobi bertukar berita baik.
- k. Mampu membina cinta didalam kehidupan, selalu berusaha memberikan perhatian pada seseorang yang memiliki masalah, selalu berusaha untuk mengagumi berbagai hal yang dimiliki oleh orang lain.
- l. Mampu menerima segala hal yang tidak bisa berubah maupun yang mampu berubah, ringan kaki, berkeinginan kuat mempelajari hal baru, dan sistem baru.

Murdoko dan Prasetya (2003: 112) berpendapat bahwa terdapat 6 ciri-ciri orang yang memiliki optimisme, yaitu:

- a. Memiliki visi pribadi dalam hidup.

Seseorang yang memiliki visi pribadi akan mempermudah dalam menggapai cita-cita. Pasalnya, dengan memiliki visi pribadi, seseorang akan memiliki semangat juang yang tinggi dalam menjalani setiap tantangan kehidupan tanpa harus banyak mengeluh ataupun merenungi apa yang telah terjadi dan apa yang akan terjadi nanti. Individu yang mempunyai visi pribadi juga akan

memiliki daya penggerak yang akan membuat kehidupan menjadi dinamis dan berpikir secara jauh kedepan guna merealisasikan tujuan hidup.

b. Bertindak secara kongkrit.

Seseorang yang memiliki optimisme tidak akan merasa puas apabila rencananya hanya sebatas wacana. Artinya, seseorang yang optimis akan melakukan tindakan-tindakan yang kongkrit atas apa yang menjadi rencana dan tujuannya.

c. Berpikir realistis.

Berpikir realistis dan rasional akan selalu digunakan seseorang yang optimis dalam menghadapi suatu persoalan. Seseorang yang optimis tidak akan membuat suatu kesimpulan hanya berdasarkan emosi atau perasaan, namun seseorang yang optimis akan selalu mempertimbangkan segala sesuatu dengan akal sehat. Individu yang optimis selalu bertanggung jawab atas tingkah lakunya. Ciri seseorang yang berpikir realistis merupakan suatu sarana untuk tidak mudah diombang-ambingkan perasaan serta akan selalu berusaha untuk menghindari subjektivitas.

d. Menjalin hubungan sosial.

Seseorang yang optimis tidak akan merasa terancam akan kehadiran seseorang. Optimisme akan mendorong seseorang untuk menjadikan orang-orang di sekitarnya sebagai *partner*. Seseorang optimisme juga akan memandang hubungan sosial sebagai penguat yang akan membantunya saat

dalam kesusahan.

e. Berpikir proaktif.

Berpikir proaktif adalah keberanian seseorang melakukan antisipasi sebelum suatu persoalan muncul, sehingga dituntut untuk memiliki analisis yang tinggi. Seseorang yang memiliki optimisme tidak akan membuang waktunya untuk hal-hal yang pasif dan bersifat menunggu. Untuk itu tindakan cepat yang proaktif salah satu ciri seseorang yang optimis.

f. Berani melakukan *trial and error*.

Seseorang yang optimis akan memandang suatu kegagalan sebagai sesuatu yang wajar terjadi. Lebih jauh dari pandangan itu, seseorang yang optimis akan menjadikan suatu kegagalan sebagai pemicu untuk dirinya bangkit. Artinya seseorang yang optimis tidak mengenal kata menyerah dalam menyelesaikan suatu persoalan.

Dari paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang optimis sebagai seseorang yang memiliki pikiran positif terhadap masa depannya, selalu melakukan tindakan pasti guna mencapai apa yang diinginkan, menyukai tantangan dengan mencoba hal-hal baru, percaya terhadap kemampuan yang ada pada dirinya, dan mampu belajar dari setiap permasalahan yang dihadapinya.

#### **2.1.4.3 Aspek-aspek Optimisme**

Seligman (2006: 72) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam

optimisme, yaitu:

### 1. *Permanence*

Aspek *permanence* memiliki makna bahwa seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. Individu yang optimis akan memandang peristiwa yang buruk akan bersifat sementara dalam kehidupannya. Peristiwa buruk juga di pandang sebagai sesuatu yang bisa ditempuh dengan waktu yang tidak lama. Sebaliknya, peristiwa baik akan dipandang sebagai peristiwa yang bersifat menetap. Peristiwa baik juga akan dipandang berasal dari dalam individu yang optimis.

### 2. *Pervasiveness*

Aspek *pervasiveness* memiliki makna bahwa seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab permasalahan hingga akar-akarnya. Individu yang optimis tidak akan memberikan alasan-alasan yang universal sebagai penyebab dari kegagalannya, namun alasan dari setiap kegagalan bisa dijelaskan secara spesifik mengenai penyebabnya.

### 3. *Personalization*

Aspek *personalization* menjelaskan setiap penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain). Individu yang memiliki optimisme akan memandang peristiwa baik berasal dari dalam diri individu tersebut. Sebaliknya, setiap peristiwa yang berujung kegagalan berasal dari luar dirinya atau faktor eksternal.

Selanjutnya McGinnis (1995: 110) mengemukakan beberapa aspek-aspek dalam optimisme yaitu:

- a. Mempunyai pengendalian atas perasaan-perasaan dalam diri yang bersifat negatif. Merupakan kemampuan pada diri seseorang dalam mengendalikan dorongan perasaan negatif saat terdapat stimulus negatif mengahampirinya dan mampu mengalihkan pada hal-hal yang lebih positif.
- b. Menganggap dirinya sebagai seseorang yang mampu dan bisa dalam memecahkan masalah. Merupakan bentuk keyakinan terhadap kemampuan yang ada pada diri sendiri dengan melakukan usaha penyelesaian.

Merasa mempunyai pengendalian atas dirinya dimasa depan. Merupakan kemampuan pada diri seseorang dalam melakukan prediksi positif tentang dirinya dimasa depan dan meyakinkannya.

- c. Merasa gembira bahkan ketika sedang berada pada posisi tidak bisa merasa bahagia. Merupakan bentuk respon emosi yang tetap positif dan mampu mempertahankannya meskipun dilanda suatu masalah.
- d. Menerima perubahan-perubahan yang ada dalam hidupnya. Merupakan kemampuan pada diri seseorang untuk memandang positif setiap kejadian dan mampu menerimanya dengan baik.

Senada dengan itu, Hatifah dan Nirwana (2014: 85) menjelaskan terdapat dua elemen yang dimiliki seseorang yang optimis dalam pandangan meliputi:

a. Keyakinan dalam hati.

Keyakinan dalam islam sangat berkaitan erat dengan keimanan. Seseorang yang berputus asa adalah mereka yang lemah akan keimanannya. Iman yang kuat dapat memberikan kekuatan batin bagi seseorang untuk memandang secara positif masa depan. Seseorang yang memiliki iman yang kuat memiliki pondasi yang kuat dalam menjalani kehidupan.

b. Berpikir positif.

Berpikir yang diberi tambahan kata positif, dapat diartikan bukan sekedar berpikir yang menggunakan akal, tetapi lebih memerankan perasaan, salah satunya adalah prasangka. Pikiran akan menjadi suatu kekuatan mental apabila pikiran itu positif, tidak dikotori beragam nafsu, dan angan-angan yang negatif. Sehingga kemampuan berpikir positif dapat mendukung seseorang dalam memandang suatu masa depan dengan harapan positif.

Berdasarkan paparan aspek-aspek optimisme menurut tiga pendapat di atas maka disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki optimisme menganggap segala hal buruk yang terjadi bersifat sementara, mampu menelusuri dan menjelaskan penyebab di setiap kegagalannya, dan memiliki keyakinan atas pengendaliannya dimasa depan.

#### **2.1.4.4 Dimensi Optimisme Akademik**

Adams & Forsyth (2011) mengembangkan alat ukur untuk mengukur

optimisme akademik siswa yaitu *Student Academic Optimism*. Menurut Adams & Forsyth (2011) ada tiga dimensi untuk mengukur Optimisme akademik siswa, yaitu:

- a. *Student academic self-efficacy*, yaitu keyakinan siswa tentang diri mereka sendiri terkait kegiatan akademiknya.
- b. *Student trust in teachers*, yaitu keyakinan siswa terhadap guru sekolah mereka.
- c. *Home academic press*, yaitu keyakinan siswa terhadap dukungan orang tua mereka dalam hal akademik.

#### **2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme Akademik**

Vinacle dalam Hasan dkk (2013: 175) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat memengaruhi Optimisme Akademik, yaitu:

1. Faktor egosentris, yaitu berupa sifat-sifat yang dimiliki tiap individu yang didasarkan pada fakta bahwa tiap pribadi adalah unik dan berbeda dengan pribadi lain seperti minat, percaya diri, harga diri dan motivasi.
2. Faktor etnosentris, yaitu berupa sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu kelompok atau orang lain yang menjadi ciri khas dari kelompok atau jenis lain yang berupa keluarga, status sosial, jenis kelamin, agama dan kebudayaan.

Seligman (2006; 110) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi optimisme:

a. Dukungan Sosial.

Adanya dukungan yang cukup dapat membuat individu lebih optimis karena merasa yakin bahwa bantuan akan selalu tersedia bila dibutuhkan.

b. Kepercayaan diri.

Individu yang memiliki keyakinan yang tinggi dengan apa yang ada pada dirinya, serta yakin dengan kemampuannya akan mempunyai optimis yang tinggi.

c. Harga diri.

Individu dengan harga diri tinggi selalu termotivasi untuk menjaga pandangan yang positif tentang dirinya dan mencari aset-aset personal yang dapat mengimbangi kegagalan, sehingga selalu berusaha lebih keras dan lebih baik pada usaha-usaha berikutnya.

d. Akumulasi Pengalaman.

Pengalaman-pengalaman individu dalam menghadapi masalah atau tantangan terutama pengalaman sukses yang dapat menumbuhkan sikap optimis ketika menghadapi tantangan berikutnya.

Menurut McGinnis (1995: 71) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi optimisme seseorang, yaitu:

a. Merasa dirinya pesimis.

Kebanyakan seseorang merasa ingin untuk selalu berpikir positif, namun hal tersebut terhambat akibat perasaan pesimistik yang dimiliki oleh seseorang.

Perasaan memiliki sifat pesimistik tersebut yang akhirnya mendorong seseorang merancang rencana untuk membuat dirinya lebih berpikir optimis. Keberhasilan berpikir positif tersebut yang akhirnya memunculkan optimisme pada diri seseorang.

b. Pengalaman berinteraksi dengan lingkungan.

Kemampuan mengagumi dan mengapresiasi terhadap berbagai hal yang dimiliki oleh orang lain merupakan daya yang kuat untuk mendorong seseorang untuk lebih memiliki harapan positif terhadap dirinya, sehingga dapat membantu mereka memperoleh optimisme.

Vinacle dalam Prasetyo, Kustanti, & Nurtjahjanti, 2014) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pola pikir pesimis-optimis, yaitu :

- a. Faktor etnosentris, yaitu sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu kelompok atau orang lain yang menjadi ciri khas dari kelompok atau jenis lain. Faktor etnosentris ini berupa keluarga, status sosial, jenis kelamin, agama dan kebudayaan.
- b. Faktor egosentris, yaitu sifat-sifat yang dimiliki tiap individu yang didasarkan pada fakta bahwa tiap pribadi adalah unik dan berbeda dengan pribadi lain. Faktor egosentris ini berupa aspek-aspek kepribadian yang memiliki keunikan sendiri dan berbeda antara pribadi yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi optimisme dapat disimpulkan bahwa seseorang yang optimis dipengaruhi

beberapa faktor, meliputi: faktor internal berupa rasa percaya diri yang tinggi, harga diri yang tinggi, dan memiliki perasaan bahwa dirinya kurang optimis. Faktor eksternal berupa pengalaman berinteraksi dengan lingkungan dan dukungan sosial dari orang-orang terdekat.

#### **2.1.4.6 Indikator Optimisme Akademik**

Konsep Optimisme Menurut Seligman (2006: 102) optimisme adalah kebiasaan berpikir positif yang dilihat melalui gaya penjelasan individu terhadap peristiwa/kejadian yang dialami atau yang belum dialami berdasarkan keberlangsungan waktu peristiwa/kejadian (*permanence*), pemahaman terhadap peristiwa/kejadian (*pervasiveness*), dan sumber penyebab peristiwa/kejadian (*personalization*).

Seligman (2006: 112) menyatakan bahwa indikator optimisme akademik dapat diukur melalui tiga dimensi, yakni *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*. Dimensi *permanence* berhubungan dengan waktu individu dalam memandang peristiwa/kejadian. Dimensi ini terdiri atas dua indikator, yaitu sementara dan menetap. Dimensi *pervasiveness* berhubungan dengan bagaimana individu memahami peristiwa/kejadian yang dialaminya. Dimensi *pervasiveness* dua indikator yaitu khusus dan umum. Khusus berarti menjelaskan bahwa peristiwa/kejadian buruk memiliki penyebab khusus. Umum berarti menjelaskan bahwa peristiwa/kejadian baik memiliki penyebab umum. Dimensi *personalization* berhubungan dengan bagaimana individu memaknai dirinya

sebagai sumber penyebab bagi peristiwa/kejadian. Dimensi personalization terdiri atas dua indikator yakni eksternal dan internal. Eksternal berarti memahami bahwa peristiwa/kejadian buruk disebabkan faktor eksternal (orang lain atau keadaan yang tidak dapat dikontrol). Internal berarti memahami bahwa peristiwa/kejadian baik disebabkan internal (diri sendiri).

## 2.2 Penelitian Relevan

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo (2019: 2) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Persepsi Guru tentang Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2019/2020". Adapun tujuan untuk mengetahui hubungan dan besarnya sumbangan antara persepsi guru tentang sertifikasi guru dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Ajaran 2019/2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK 45 Wonosari Tahun Ajaran 2019/2020 yang dibuktikan dengan  $r_{hitung} = 0,366$  ;  $r_{tabel} = 0,134$  untuk  $t_{hitung}$  sebesar 2,955 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 ( $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,001$ ) dan sumbangan efektif sebesar 17,21%.

Penelitian Bahri Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. (2017: 2) menemukan bahwa dalam motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan

kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Aldita (2020: 6) dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan optimisme terhadap efektivitas kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut  $Y = 17.442 + 0,326 X_1 + 0,382 X_2$ . Secara parsial variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,326 atau 32,6% dan disiplin sebesar 0,382 atau 38,2% terhadap kinerja pegawai. Secara simultan (motivasi dan disiplin) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya dalam penelitian Salim Aktar (2017: 2) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan berarti antara: (1) budaya organisasi terhadap motivasi kerja, besar koefisien jalur  $P41 = 0,175$ , dan besar thitung  $> t_{tabel}$  ( $2,406 > 1,960$ ); (2) kompetensi manajerial terhadap motivasi kerja besar koefisien jalur  $P42 = 0,180$ , dan besar thitung  $> t_{tabel}$  ( $2,478 > 1,960$ ); (3) komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja koefisien jalur  $P43 = 0,217$ , dan besar thitung  $> t_{tabel}$  ( $2,986 > 1,960$ ); (4) motivasi kerja terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur  $P54 = 0,149$ , dan besat thitung  $> t_{tabel}$  ( $1,991 > 1,960$ ); (5) budaya organisasi terhadap kinerja dosen besar koefisien

jalur P51 = 0,222, dan besar thitung > ttabel (3,093 > 1,960); (6) kompetensi manajerial terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur P52 = 0,156, dan besar thitung > ttabel (2,175 > 1,960); dan (7) komunikasi organisasi terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur P53 = 0,181, dan besar thitung > ttabel (2,508 > 1,960).

Mendukung penelitian sebelumnya, Sukardi, dkk. (2006: 68) menemukan bahwa dari hasil pengujian korelasi antara skor total optimisme akademik dan prestasi akademik, maka diperoleh nilai korelasi 0,145,  $p > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara optimisme akademik dan prestasi akademik pada siswa kelas X SMK di Cirebon. Susilowati (2020: 11) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Seligman dalam Sukardi (2006: 37) optimisme berpengaruh terhadap kesuksesan di dalam pekerjaan, sekolah, kesehatan, dan relasi sosial. Hal tersebut membuktikan bahwa sikap optimis bermanfaat untuk memotivasi seseorang di segala bidang kehidupan. Dalam penelitian Seligman selama dua puluh tahun yang melibatkan lebih dari lima ratus ribu orang dewasa dan anak-anak, didapatkan hasil bahwa orang pesimis memiliki efektivitas kinerja yang rendah atau kurang di sekolah maupun di pekerjaan daripada orang yang optimis. Maka dari itu optimisme perlu dimiliki oleh setiap individu agar mampu meraih kesuksesan, karena dengan optimisme individu akan

termotivasi untuk menghindari efektivitas kinerja yang buruk dan berusaha untuk meraih prestasi akademik yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian relevan yang sudah dipaparkan di atas, peneliti merasa tertarik serta merasa yakin bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan optimisme akademik memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja guru SMK negeri di Kabupaten Batu Bara. Akan tetapi untuk mengetahui hasil sebenarnya perlu dilaksanakan penelitian yang sesungguhnya.

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara**

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Di dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan nasional harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang di miliki para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan

dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru menjelaskan bahwa keprofesionalan dari seorang guru tidak hanya ditunjukkan pada saat guru berada dalam proses pembelajaran atau pada saat proses belajar mengajar berlangsung, namun keprofesionalan guru ditunjukkan lebih dari itu, dalam arti mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas keguruannya sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru diduga dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMKNegeri Kabupaten Batu Bara**

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang dapat terdorong untuk melakukan kerja secara lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menjadi sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan

kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Dari analisis di atas diduga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **2.3.3 Pengaruh Optimisme Akademik terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMKNegeri Kabupaten Batu Bara**

Optimisme akademik merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Optimisme dapat menularkan semangat dan energi kehidupan yang penuh harapan untuk menyongsong masa depan agar menjadi nyata, sehingga orang-orang sekitarnya termotivasi untuk bersemangat bekerja dan belajar menyongsong masa depannya dengan penuh suka cita. Sikap optimis membuat guru dapat memiliki sikap pengharapan yang tinggi, tidak mudah putus asa, mampu memotivasi diri, memiliki banyak akal dalam mencapai tujuan, memiliki kepercayaan diri dan pantang menyerah, sehingga guru akan bersemangat walaupun tantangan dan kesulitan dunia pendidikan tidak semakin ringan. Guru yang memiliki optimisme akademik yang tinggi akan memberikan pengaruh positif dan cenderung memiliki suasana hati yang lebih baik, menjadi lebih tekun dan sukses dalam pekerjaan, serta optimisme dapat mempengaruhi kesehatan fisik menjadi lebih baik. Dapat disintesis bahwa optimisme adalah harapan positif seseorang terhadap hasil kerja disertai dengan usaha yang gigih, sehingga tujuannya dapat menjadi kenyataan, dengan indikator: (1) berusaha dan gigih mencapai tujuan, (2) kemampuan menghadapi tekanan dan rintangan, (3) harapan positif terhadap masa depan, dan (4) harapan terhadap hasil positif.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh dari optimisme akademik terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi optimisme akademik seorang guru, maka semakin tinggi efektivitas kinerjanya.

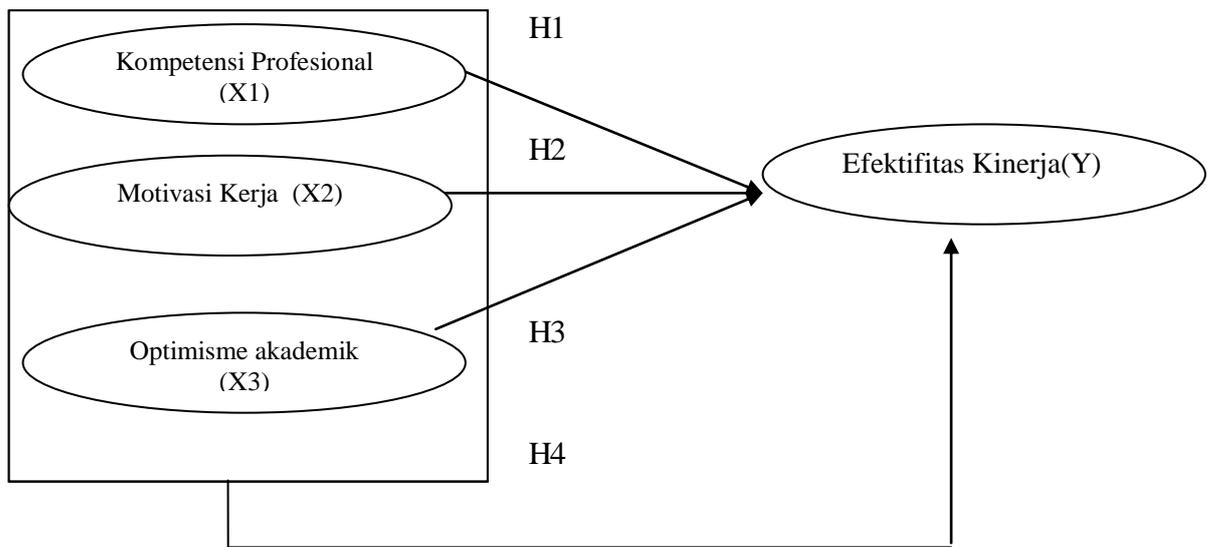
#### **2.3.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Optimisme Akademik terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.**

Kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pada SMK Negeri di Kabupaten Kabupaten Batu Bara. Oleh karena itu perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.

Dengan kinerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para guru, munculnya gagasan dan tindakan- tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para guru, semangat yang tinggi untuk menyelesaikan persoalan- persoalan yang timbul serta semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar.

Kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik inilah yang sangat menentukan kinerja seorang guru. Ketiga aspek tersebut

memiliki pengaruh langsung pada aktivitas guru. Motivasi akan mengubah pola pikir guru menjadi seorang yang lebih termotivasi untuk menjadi guru yang kompeten, optimisme akademik akan menularkan semangat dan energi kehidupan yang penuh harapan untuk memiliki semangat bekerja dan belajar menyongsong masa depannya dengan penuh suka cita. Sikap optimisme akademik yang tinggi membuat guru dapat memiliki sikap pengharapan yang tinggi, tidak mudah putus asa, mampu memotivasi diri, memiliki banyak akal dalam mencapai tujuan, sedangkan kompetensi profesional guru akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan. Dengan kerangka pemikiran tersebut dapat disusun model sebagai berikut :



Keterangan :

X1 : Kompetensi profesional (variabel bebas)

X2 : Motivasi Kerja (variabel bebas)

X3 : Optimisme akademik (variabel bebas)

Y : Efektivitas Kerja (variabel terikat)

**Gambar 1.1. Model Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Optimisme Akademik terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik secara terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap

efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan optimisme akademik terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Negeri Kabupaten Batu Bara Yang tersebar di seluruh Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara.

### 3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu November 2021 sampai dengan September 2022. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian  
SMK Negeri Kabupaten Batu Bara**

No	Kegiatan	Bulan penelitian 2021 / 2022										
		Novem	Desem	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept
1	Pengajuan judul	■										
2	Penulisan proposal	■										
3	Bimbingan proposal		■									
4	Bimbingan proposal		■									
5	Seminar proposal			■	■							
6	Penelitian lapangan				■	■						
7	Seminar Hasil					■						
8	Perbaikan seminar hasil					■						
9	Perbaikan seminar hasil						■					
10	Sidang tertutup							■	■	■	■	■

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013:11) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan definisi di atas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 186 orang guru di SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

**Tabel 3.2. Jumlah Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara  
Provinsi Sumatera Utara**

No	Jumlah Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara						
	Kec. Medang Deras	Kec. Air Putih	Kec. Lima Puluh	Kec. Sei Suka	Kec. Talawi	Kec. Tanjung Tiram	Kec. Tanah Datar
	13	55	44	19	35	20	0
<b>Total Jumlah Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara = 186 orang</b>							

[http://datapokok.ditpsmk.net/dashboard/kec?kode\\_prov=070000&kode\\_kab=07200](http://datapokok.ditpsmk.net/dashboard/kec?kode_prov=070000&kode_kab=07200) (diakses 15 Oktober 2021)

#### 3.3.2 Sampel

Untuk menentukan sampel, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan rumus Slovin yang dikutip dalam bukunya Umar (2010:141) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 5% atau 0,05.

Dengan rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{186}{1 + 186(0.05)^2} = 127$$

Dari rumus di atas diperoleh jumlah sampel 127 orang. Sampel yang akan diteliti adalah guru di SMK Negeri di Kabupaten Bara dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Daftar Jumlah Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara**

No	Nama sekolah	Jumlah guru	Sampel
1	SMK N 1 Air Putih	55	38
2	SMK N 1 Lima Puluh	44	30
3	SMK N 1 Medang Deras	13	9
4	SMK N 1 Sei Suka	19	13
5	SMK N 1 Talawi	35	24
6	SMK N 1 Tanjung Tiram	20	13
<b>Total</b>		<b>186</b>	<b>127</b>

Sumber :  
[http://datapokok.ditpsmk.net/dashboard/kec?kode\\_prov=070000&kode\\_kab=072200](http://datapokok.ditpsmk.net/dashboard/kec?kode_prov=070000&kode_kab=072200)  
 (diakses 15 Oktober 2021)

### 3.4. Prosedur dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan koesioner. Prosedur penelitian adalah langkah-langkah yang dipakai untuk menentukan dan mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan penelitian. Sugiyono (2008:60) menjelaskan secara garis besar prosedur penelitian berupa tahapan awal atau persiapan penelitian, tahapan pelaksanaan dan pelaporan. Oleh karena teknik penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan koesioner kepada responden penelitian dilapangan, maka prosedur dan tahapan penelitian merujuk Creswell (2014:87) prosedur penelitian meliputi tahapan-tahapan yakni : (1) tahapan konseptual, (2) perencanaan, (3) perancangan instrumen, (4) pengumpulan data, (5) analisis data, (6) interpretasi data dan (7) menarik kesimpulan. Berikut uraian prosedur dan masing-masing tahapan penelitian sebagaimana Tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.4 Prosedur dan Tahapan Penelitian**

No	Tahapan	Deskripsi
1	Konseptual	Merumuskan dan mengidentifikasi masalah, melakukan peninjauan pustaka dan mendefinisikan kerangka teori serta hipotesis penelitian
2	Perencanaan	Memilih rancangan dan perencanaan penelitian, mengidentifikasi populasi dan sampel penelitian

3	Perancangan instrumen	Menyusun instrumen dengan memperhatikan syarat dan cara perancangan instrumen, melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen kepada responden diluar sampel penelitian. Instrumen yg dianggap baik selanjutnya disusun menjadi format koesioner yang siap untuk di berikan kepada responden dilapangan
4	Pengumpulan data	Menyebarkan koesioner kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Mengumpulkan koesioner dari responden, selanjutnya menyusun data-data yang bersumber dari koesioner dan mentabulasi Data
5	Analisis data	Data yang telah ditabulasi di analisis dengan menggunakan metode statistik dengan memperhatikan aturan dan prosedur analisis sesuai yang ditetapkan dalam penelitian ini
6	Interpretasi data	Data yang analisis, hasilnya kemudian di intepretasikan dalam bentuk deskripsi, tabel, gambar maupun bagan, dan memberikan makna dari hasil statistik maupun data-data yang ada
7	Menarik kesimpulan	Data-data yang telah ditabulasi dan di analisis dan selanjutnya hasilnya ditarik sebuah kesimpulan berdasarkan hiptesis yang diajukan dalam penelitian ini. Temuan-temuan penelitian yang didapat kemudian di kaitkan dengan berbagai teori-teori yang ada dan kemudian dirangkum dalam sebuah kesimpulan.

### 3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasioonal Peneitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini disebut dengan variabel kriteria (*criterion variabel*). Variabel kriteria yang diobservasi yaitu efektivitas kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

b. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu :

- 1) Kompetensi profesional sebagai keahlian yang dikuasai dalam bidang tertentu oleh guru.
- 2) Motivasi kerja sebagai dorongan dari dalam diri seorang guru yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang diinginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi dalam bekerja.
- 3) Optimisme akademik yakni kepercayaan seorang guru terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas yang menentukan keberhasilan.

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti merumuskan definisi operasional variabel sebagai berikut :

### **3.5.1. Efektivitas Kinerja Guru**

#### **a. Definisi konseptual**

Efektivitas kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru.

Indikator-indikator pengukuran yang dijadikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) **Kompetensi pribadi dan karakter kerja**; (2) **Kompetensi profesional**; (3) **Motivasi dan minat kerja**; dan (4) **Optimisme Kerja**.

### **3.5.2. Kompetensi Profesional Guru**

#### **a. Definisi konseptual**

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan guru dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan

penyusunan karya ilmiah, pengembangan profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

#### **b. Definisi Operasional**

kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Indikator kompetensi profesional guru yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah : (1) Kemampuan dalam memahami materi pembelajaran; (2) Kemampuan merencanakan proses pembelajaran; (3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran; dan (4) Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

### **3.5.3. Motivasi Kerja**

#### **a. Definisi konseptual**

Motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi

psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi. Perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh suatu keinginan mencapai tujuan. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang dalam kekuatannya dan biasanya tidak memotivasi individu tersebut untuk mencari tujuan guna memenuhinya.

#### **b. Definisi Operasional**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja.

Adapun indikator motivasi kerja guru : (1) motif, (2) harapan, dan (3) insentif. Berikut indikator dari masing-masing dimensi :

- (1) Motif dengan indikator : (a) bekerja karena imbalan, (b) keinginan untuk maju, kerja yang menantang, (d) bekerja karena waktu luang, (e) menjalin keakraban dengan sejawat, (f) tempat kerja yang baik, (g) pengakuan akan prestasi, (h) rasa nyaman dalam bekerja.
- (2) Harapan dengan indikator : (a) kebijakan atasan, (b) kondisi kerja yang menyenangkan, (c) rasa ikut memiliki, (d) sebab sifat pemimpin, (e) kondisi lingkungan kerja, dan (f) berusaha untuk disiplin terhadap waktu.

- (3) Insentif dengan indikator : (a) gaji yang layak, (b) tunjangan yang memadai, (c) capaian prestasi, dan (d) promosi jabatan, serta (e) kenaikan pangkat.

### **3.5.4 Optimisme Akademik**

#### **a. Definisi Konseptual**

Optimisme akademik adalah bagaimana seseorang bersikap positif terhadap suatu keadaan. Optimisme lebih ditujukan pada bagaimana seseorang menjelaskan mengenai sebab terjadinya suatu keadaan baik atau keadaan buruk mengatakan bahwa optimisme berpengaruh terhadap kesuksesan di dalam pekerjaan, sekolah, kesehatan, dan relasi sosial. Optimisme akademik merupakan kontrol keyakinan atau sikap positif individu dalam mengharapkan hasil positif dari segi personal terkait dengan pengalaman akademisnya di masa kini dan masa depan yang dapat memberi pengaruh positif terhadap siswa dalam meraih prestasi maupun efektivitas kinerja akademik baik.

#### **b. Definisi Operasional**

Optimisme akademik adalah kecenderungan umum untuk mengharapkan hasil positif dari segi personal terkait dengan pengalaman akademis di masa kini dan masa depan. Optimisme akademik dapat memberi pengaruh positif terhadap siswa dalam meraih prestasi akademik yang baik di sekolahnya.

Indikator optimisme akademik dapat diukur melalui tiga dimensi sesuai dengan Seligman, yakni permanence, pervasiveness, dan personalization. Dimensi permanence berhubungan dengan waktu individu dalam memandang peristiwa/kejadian. Dimensi ini terdiri atas dua indikator, yaitu sementara dan menetap. Dimensi pervasiveness berhubungan dengan bagaimana individu memahami peristiwa/kejadian yang dialaminya. Dimensi pervasiveness dua indikator yaitu khusus dan umum. Khusus berarti menjelaskan bahwa peristiwa/kejadian buruk memiliki penyebab khusus. Umum berarti menjelaskan bahwa peristiwa/kejadian baik memiliki penyebab umum. Dimensi personalization berhubungan dengan bagaimana individu memaknai dirinya sebagai sumber penyebab bagi peristiwa/kejadian. Dimensi personalization terdiri atas dua indikator yakni eksternal dan internal. Eksternal berarti memahami bahwa peristiwa/kejadian buruk disebabkan faktor eksternal (orang lain atau keadaan yang tidak dapat dikontrol). Internal berarti memahami bahwa peristiwa/kejadian baik disebabkan internal (diri sendiri).

### **3.6. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Instrumen Penelitian**

Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian ini adalah angket atau koesioner. Menurut Arikunto (2010:103) angket atau koesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para responden tentang hal-hal yang dikaji oleh peneliti yang mana para responden

mengetahui hal yang di kaji. Berdasarkan pernyataan ini, koesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup dimana jawabanya telah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti. Selanjutnya pilihan jawaban pada koesioner menggunakan skala pilihan atau pengukuran. Skala pengukuran atau pilihan jawaban dalam angket menggunakan pengukuran skala Likert. Sebagaimana menurut Sugiyono (2008:134) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan peneliti. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Untuk skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran Likert yang ditentukan dalam penelitian ini sebagaimana Tabel 3.5 berikut:

**Tabel 3.5 Skala dan Pengukuran Intrumen Penelitian**

<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Skala</b>
Sangat setuju	5	Selalu
Setuju	4	Sering
Ragu-ragu	3	Kadang-kadang
Tidak setuju	2	Hampir tidak pernah
Sangat tidak setuju	1	Tidak pernah

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei dengan cara menyebar koesioner atau angket kepada setiap responden yang

dijadikan sampel penelitian secara random. Teknik survei menurut Creswell (2014:216) bahwa penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen yang disebar kepada seluruh responden (sampel) penelitian, dimana peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif hasil survei tersebut. Alat survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau koesioner.

### 3.6.2. Kisi-kisi Instrumen

#### 3.6.2.1. Instrumen Efektivitas Kinerja Guru

Instrumen efektivitas kinerja guru di desain merujuk pada konstruksi teori sebagaimana yang telah dibangun dalam kerangka teori penelitian. Berikut rancangan dan kisi-kisi instrumen efektivitas kinerja guru sebagaimana pada Tabel 3.6. berikut.

**Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kinerja Guru**

<b>Indikator</b>	<b>Butir Item</b>
1. Menyusun rencana pembelajaran tepat waktu	2, 16
2. Melaksanakan pembelajaran	12,13, 14
3. Mengadakan hubungan antar pribadi	1,5
4. Melaksanakan hasil belajar dengan benar	3, 9, 10
5. Melaksanakan pengayaan	8,15
6. Bertanggung jawab atas profesi	6, 7
7. Bertanggung jawab atas moral	4
8. Berkomunikasi Terbuka	1
9. Komitmen terhadap kerja	11
<b>Jumlah</b>	<b>16</b>

Supardi (2013 :73) dan Scein (2018)

Untuk mengukur efektivitas kinerja guru, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket skala sikap dengan pernyataan baik positif maupun negatif sejumlah 16 butir, menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

#### **3.6.2.1.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memperoleh alat ukur yang baik, maka instrumen perlu diujicobakan. Instrumen efektivitas kinerja guru adalah untuk mengukur sejauh mana efektivitas kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Uji coba angket efektivitas kinerja guru dilaksanakan pada guru-guru SMK Negeri yang berada di luar sampel sejumlah 30 orang guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Pemilihan guru di luar sampel penelitian telah memenuhi ketentuan. Sebagaimana Singarimbun dan Effendi (2004:54) mengatakan bahwa uji coba instrumen cukup diambil responden kisaran antara 30 - 40 orang yang keadaannya kurang lebih sama dengan responden yang sesungguhnya.

##### **1. Uji kesahihan (validitas)**

Setelah data dari hasil uji coba terkumpul, maka dilakukan tabulasi data, dan selanjutnya dilakukan pengujian validitas konstruk dengan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan antar skor butir soal instrumen dalam suatu dimensi, dan mengkorelasikan jumlah skor dimensi dengan skor total. Menurut Ancok

(2002:21) instrumen penelitian telah memiliki validitas konstruk berarti semua butir soal (pertanyaan atau pernyataan) yang ada di dalam alat pengukur itu mengukur konsep yang ingin diukur. Demikian Suryabrata (2002:42) mengemukakan bahwa validitas konstruk mempersoalkan sejauhmana skor-skor hasil pengukuran dengan suatu instrumen merefleksikan konstruk teoretik yang mendasari penyusunan alat ukur tersebut. Instrumen non tes mempunyai validitas konstruk, jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur konsep sesuai dengan yang didefinisikan. Kriteria digunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi hitung  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel
- b. Jika koefisien korelasi hitung  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid atau gugur.

Pengujian validasi butir soal instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi skor butir dengan skor total

$\sum X$  = Jumlah skor butir

- $\Sigma Y$  = Jumlah skor total
- $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
- $N$  = Jumlah responden
- $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir
- $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Butir instrumen efektivitas kinerja guru yang digunakan dalam pengujian hasil uji coba yang dilakukan terhadap 20 butir soal angket terdapat empat soal yang tidak valid yaitu butir soal nomor 2, 5, 12, dan 18. Dengan demikian soal yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 16 soal. Perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran 14.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliabel yang artinya dapat dipercaya. Sebuah tes dikatakan reliabel apabila hasil-hasil tes tersebut memberikan hasil yang tetap dan mempunyai taraf kepercayaan tinggi. Selanjutnya, penentuan keterandalan (reliabilitas) instrumen dilakukan terhadap butir-butir soal yang sah dengan menggunakan Formula Alpha dari Cronbach, sebagaimana Arikunto (2010:147) menformulakannya sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \cdot \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya soal
- $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $\sigma_t^2$  = Varians total.

Besarnya  $r_{11}$  yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan

Indeks Korelasi yang sebagai berikut:

- a. Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Berdasarkan perhitungan dengan rumus diperoleh hasil koefisien reliabilitas hasil efektivitas kinerja guru dengan harga  $r_{hitung} = 0,775$ . Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 14. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen mengukur efektivitas kinerja guru mempunyai reliabilitas tinggi (dapat dipercaya).

### 3.6.2.2. Instrumen Kompetensi Profesional

Instrumen kompetensi profesional didesain dengan mempertimbangkan berbagai dimensi dan indikator yang menggambarkan kompetensi guru sebagaimana yang telah dibangun dalam kerangka teori. Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen penelitian sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.7 berikut.

**Tabel 3.7. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Profesional**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Item</b>
Kemampuan dalam memahami materi pembelajaran	1. Memahami materi ajar yang ada dikurikulum sekolah	1, 2
	2. Memahami struktur konsep keilmuan	3,4
	3. Memahami hubungan konsep antar pelajaran	5,6
Kemampuan merencanakan proses pembelajaran	4. Menguasai standart kompetensi dan kompetensi dasar.	7, 9, 11
	5. Mengelola materi pelajaran dengan media	8, 10

	yang akan digunakan	
Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran,	6. Mampu menyampaikan materi pelajaran 7. Mampu menerapkan metode pembelajaran 8. Mampu mengelola materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik	12, 13 14, 15 16,17
Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran	9. Mampu mengevaluasi pelajaran yang diberikan 10. Mampu mengevaluasi pelajaran yang diberikan 11. Melaporkan evaluasi pelajaran secara rutin	18, 19 20,21 22
Jumlah		22

Kunandar (2020) dan Depdiknas (2007)

Kompetensi profesional diukur dengan angket skala sikap dengan pernyataan sejumlah 22 butir, menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban yakni Selalu, Sering, Kadang-kadang, Hampir Tidak Pernah, dan Tidak Pernah.

#### **3.6.2.2.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memperoleh alat ukur yang baik, maka instrumen perlu diujicobakan. Instrumen kompetensi profesional adalah untuk mengukur sejauh mana

kompetensi profesional guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Uji coba angket kompetensi profesional guru dilaksanakan pada guru-guru SMK Negeri yang berada di luar sampel sejumlah 30 orang guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Pemilihan guru di luar sampel penelitian telah memenuhi ketentuan..

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

Untuk variabel kompetensi profesional dilakukan pengujian validitas konstruksi (*construct validity*). Uji validitas konstruksi dilakukan untuk

mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen mengukur kompetensi profesional. Menurut Sugiyono (2007: 356), uji validitas konstruksi dilakukan dengan bantuan panelis. Sedangkan uji validitas eksternal dilakukan untuk melihat kesesuaian antara suatu butir dengan butir yang lainnya dalam instrument. Oleh karena bentuk instrumennya membutuhkan respon politomi, maka validitas butir dapat dihitung menggunakan rumus *Product Moment Correlation*

Dari hasil uji coba yang dilakukan terhadap 25 butir instrumen angket terdapat tiga instrumen yang tidak valid yaitu butir instrumen nomor 10, 14, dan 23. Dengan demikian instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 22 butir. Perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran 15.

## **2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Kepercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Dengan demikian reliabilitas tes mengandung arti bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut konsisten dalam memberikan hasil pengukuran.

Instrumen kompetensi profesional dalam penelitian ini datanya adalah data politomi, maka perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*" (Sugiyono, 2007: 365). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitas ( $r_i$ ) > 0,6. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil koefisien reliabilitas

kompetensi profesional dengan harga rhitung = 0,887. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 15 .

### 3.6.2.3. Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen motivasi kerja guru didesain merujuk pada konstruksi teori sebagaimana yang telah dibangun dalam kerangka teori penelitian. Berikut merupakan kisi-kisi dari intrumen motivasi kerja guru sebagaimana pada Tabel 3.8. berikut.

**Tabel 3.8. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Item</b>
Motif	1. Keingin untuk lebih maju	1, 2
	2. Kerja yang menantang	3,4
	3. Menjalin kekerabatan dengan sejawat	5,6,7,8
	4. Tempat kerja yang baik	9,10
	5. Pengakuan akan prestasi	11,12
	6. Rasa nyaman dalam bekerja	13,14
Harapan	7. Bekerja sesuai kebijakan sekolah	15,16,17
	8. Kondisi kerja yang menyenangkan	18,19,20
	11. Rasa ikut memiliki	21,22,23
	12. Bekerja sebab sifat pimpinan	24,25
	13. Kondisi lingkungan kerja	26,27
Reward	14. Berusaha disiplin waktu kerja	28,29
	15. Memiki gaji yang standart	30,31
	16. Penghargaan dan reward	32
Jumlah		32

Sedarmayanti (2015) dan Herzberg (2015: 125)

Motivasi kerja diukur dengan angket skala sikap dengan pernyataan sejumlah 32 butir, menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban yakni Selalu, Sering, Kadang-kadang, Hampir Tidak Pernah, dan Tidak Pernah.

#### **3.6.2.3.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memperoleh alat ukur yang baik, maka instrumen perlu diujicobakan. Instrumen Motivasi kerja adalah untuk mengukur sejauh mana kompetensi profesional guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Uji coba angket Motivasi kerja guru dilaksanakan pada guru-guru SMK Negeri yang berada di luar sampel sejumlah 30 orang guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Pemilihan guru di luar sampel penelitian telah memenuhi ketentuan. Sebagaimana Singarimbun dan Effendi (2004:54) mengatakan bahwa uji coba instrumen cukup diambil responden kisaran antara 30 - 40 orang yang keadaannya kurang lebih sama dengan responden yang sesungguhnya.

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

Untuk variabel motivasi kerja dilakukan pengujian validitas konstruksi (*construct validity*). Uji validitas konstruksi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen mengukur motivasi kerja. Menurut Sugiyono (2007: 356), uji validitas konstruksi dilakukan dengan bantuan panelis. Sedangkan uji validitas eksternal dilakukan untuk melihat kesesuaian antara suatu butir dengan butir yang lainnya dalam instrument. Oleh karena bentuk instrumennya

mempunyai respon politomi, maka validitas butir dapat dihitung menggunakan rumus *Product Moment Correlation*

Dari hasil uji coba yang dilakukan terhadap 40 butir instrumen angket terdapat delapan instrumen yang tidak valid yaitu butir instrumen nomor 3, 4, 7, 12, 17, 24, 34, dan 38. Dengan demikian instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 butir. Perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran 16.

## **2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Kepercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Dengan demikian reliabilitas tes mengandung arti bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut konsisten dalam memberikan hasil pengukuran.

Instrumen kompetensi profesional dalam penelitian ini datanya adalah data politomi, maka perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*" (Sugiyono, 2007: 365). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitas ( $r_i$ ) > 0,6. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil koefisien reliabilitas motivasi kerja dengan harga  $r_{hitung} = 0,710$ . Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 16

### **3.6.2.4. Instrumen Optimisme Akademik**

Instrumen Optimisme Akademik guru didesain merujuk pada konstruksi

teori sebagaimana yang telah dibangun dalam kerangka teori penelitian. Berikut merupakan kisi-kisi dari instrumen motivasi kerja guru sebagaimana pada Tabel 3.9. berikut.

**Tabel 3.9. Kisi-kisi Instrumen Optimisme Akademik**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Item</b>
Permanen	1. Menghargai setiap kegiatan yang dialami	1,2
	2. Memberi motivasi diri	3,4
	3. Menghargai suatu keadaan baik atau buruk	5,6
Pervasif	4. Keadaan lingkungan bebas	7,8
	5. Keadaan lingkungan tempat tinggal	9,10,13
	6. Keadaan lingkungan sekolah	11,12
Personalisasi	7. Menganggap semua kejadian dari dirinya sendiri	14,15
	8. Menyesali peristiwa yang terjadi karena orang lain	16
	9. Menyesali kejadian yang terjadi secara sendiri	17
Jumlah		17

Seligman (2006: 112)

Optimisme akademik diukur dengan angket skala sikap dengan pernyataan sejumlah 17 butir, menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban yakni Selalu, Sering, Kadang-kadang, Hampir Tidak Pernah, dan Tidak Pernah.

#### **3.6.2.4.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memperoleh alat ukur yang baik, maka instrumen perlu diujicobakan. Instrumen optimisme akademik adalah untuk mengukur sejauh mana kompetensi optimisme akademik guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Uji coba angket optimisme akademik guru dilaksanakan pada guru-guru SMK Negeri yang berada di luar sampel sejumlah 30 orang guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Pemilihan guru di luar sampel penelitian telah memenuhi ketentuan.

Sebagaimana Singarimbun dan Effendi (2004:54) mengatakan bahwa uji coba instrumen cukup diambil responden kisaran antara 30 - 40 orang yang keadaannya kurang lebih sama dengan responden yang sesungguhnya.

## **1. Uji Validitas**

Untuk variabel optimisme akademik dilakukan pengujian validitas konstruksi (*construct validity*). Uji validitas konstruksi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen mengukur motivasi kerja. Menurut Sugiyono (2007: 356), uji validitas konstruksi dilakukan dengan bantuan panelis. Sedangkan uji validitas eksternal dilakukan untuk melihat kesesuaian antara suatu butir dengan butir yang lainnya dalam instrument. Oleh karena bentuk instrumennya membutuhkan respon politomi, maka validitas butir dapat dihitung menggunakan rumus *Product Moment Correlation*

Dari hasil uji coba yang dilakukan terhadap 20 butir instrumen angket terdapat tiga instrumen yang tidak valid yaitu butir instrumen nomor 2, 5, dan 11. Dengan demikian instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17 butir. Perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran 17.

## **2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Kepercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Dengan demikian reliabilitas tes mengandung arti bahwa suatu instrumen cukup

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut konsisten dalam memberikan hasil pengukuran.

Instrumen kompetensi profesional dalam penelitian ini datanya adalah data politomi, maka perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*" (Sugiyono, 2007: 365). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitas ( $r_i$ ) > 0,6. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil koefisien reliabilitas motivasi kerja dengan harga  $r_{hitung} = 0,743$ . Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 17.

### **3.7. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian ini adalah angket atau koesioner. Menurut Arikunto (2010:103) angket atau koesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para responden mengetahui hal yang di kaji. Berdasarkan pernyataan ini, koesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup dimana jawabanya telah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti. Selanjutnya pilihan jawaban pada koesioner menggunakan skala pilihan atau pengukuran. Skala pengukuran atau pilihan jawaban dalam angket menggunakan pengukuran skala Likert. Sebagaimana menurut Sugiyono (2008:134) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang penomena sosial yang telah ditetapkan peneliti. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan

diukur dijabarkan menjadi indikator- indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei dengan cara menyebar koesioner atau angket kepada setiap responden yang dijadikan sampel penelitian secara random. Teknik survei menurut Creswell (2014:216) bahwa penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen yang di sebar kepada seluruh responden (sampel) penelitian, di mana peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif hasil survei tersebut.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaknai gambaran data dari variabel-variabel yang merepresentasikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Analisis inferensial digunakan dalam menganalisis data sampel untuk menggeneralisasikan populasi, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda.

#### **3.8.1 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, dipergunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

### 3.8.2 Analisis Inferensial

Statistika inferensial atau induktif adalah statistik yang bertujuan menaksir secara umum suatu populasi dengan menggunakan data sampel. Berdasarkan hipotesis dan tujuan penelitian, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya. Regresi linier berganda adalah model regresi berganda jika variabel terikatnya berskala data interval atau rasio (kuantitatif atau numerik). Sedangkan variabel bebas pada umumnya juga berskala data interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = variable tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

A = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, ..., b<sub>n</sub> = nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub> = variable bebas

### 3.8.2.1 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji masing-masing variabel dengan tingkat signifikan antara variabel x<sub>1</sub> dengan variabel Y, variabel x<sub>2</sub> dengan variabel Y dan variabel x<sub>3</sub> dengan variabel y dan variabel x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>, dan x<sub>3</sub>, terhadap variabel y dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b}{S_e}$$

Keterangan:

t : Nilai t hitung  
b : Nilai koefisien korelasi  
S<sub>e</sub> : Standar error  
n : Jumlah responden

Dengan kriteria keputusan:

- Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka Ho ditolak atau tingkat signifikansi > 0,05
- Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, maka Ho diterima atau tingkat signifikansi < 0,05.

### 3.8.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut:

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{RSS / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2004:190)

Keterangan :

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi (*Regresione some of square*)

$k$  = Jumlah variasi

$JK_{rss}$  = Jumlah kuadrat residu (*Residual some of square*)

$n$  = Jumlah sampel

Dengan kriteria keputusan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$

### 3.8.2.3 Uji Determinan ( $R^2$ )

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004:190)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D= Determinan

R= Regresi linier

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1. Statistik Deskriptif**

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Optimisme Akademik (X3) dan Efektivitas Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Data lengkap rangkuman rekapitulasi data deskriptif variabel X1, X2, X3, dan Y disajikan pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2,X3 dan Y**

		<b>Kompetensi Profesional (X1)</b>	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	<b>Optimisme Akademik (X3)</b>	<b>Efektivitas Kerja Guru (Y)</b>
N	Valid	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0
Mean		60.9213	82.3465	120.6850	64.6220
Median		61.0000	83.0000	120.0000	65.0000
Mode		60.00 <sup>a</sup>	80.00	120.00	65.00
Std. Deviation		3.20863	4.13536	5.41119	3.66001
Variance		10.295	17.101	29.281	13.396
Range		14.00	22.00	26.00	17.00
Minimum		54.00	71.00	109.00	55.00
Maximum		68.00	93.00	135.00	72.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**a. Kompetensi Profesional (X1)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 127 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 82.3465, nilai tengah (median) sebesar 83.0000, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 80.00, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 4.13536, varians (Variance) sebesar 17.101, rentang (range) sebesar 22.00 skor terendah (minimum score) sebesar 71.00, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 93.00. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kompetensi Profesional (X1) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional (X1)**

No.	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	71-73	2	1.6	1.6
2	74-76	9	7.1	8.7
3	77-79	19	14.9	23.6
4	80-82	33	25.9	49.6
5	83-85	35	27.5	77.2
6	86-88	20	15.8	92.9
7	89-91	8	6.3	99.2
8	92-94	1	0.8	100.0
Jumlah		127	100.0	

**b. Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel motivasi kerja (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 127 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 120.6850, nilai tengah (*median*) sebesar 120.0000, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 120.00, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 5.41119, varians (*Variance*) sebesar 29.281, rentang (*range*) sebesar 26.00, skor terendah (*minimum score*) sebesar 109.00, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 135.00. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X2) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X2)**

No.	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	106-109	1	0.8	0.8
2	110-113	14	11.0	11.8
3	114-117	21	14.1	26.0
4	118-121	38	29.9	55.9

5	122-125	29	22.8	78.7
6	126-129	24	18.8	97.6
7	130-133	2	1.6	99.2
8	134-137	1	0.8	100.0
Jumlah		127	100.0	

### c. Optimisme Akademik (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Optimisme Akademik ( X3) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 127 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 64.6220, nilai tengah (*median*) sebesar 65.0000 nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 65.00, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 3.66001, varians (*Variance*) sebesar 13.396, rentang (*range*) sebesar 17.00, skor terendah (*minimum score*) sebesar 55.00, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 72.00. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Optimisme Akademik (X3) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Optimisme Akademik (X3)**

No.	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	53-55	2	1.6	1.6
2	56-58	5	4.0	5.6
3	59-61	15	11.7	17.3
4	62-64	35	27.6	44.9
5	65-67	40	31.5	76.4
6	68-70	27	21.2	97.6
7	71-73	3	2.4	100
Jumlah		127	100.0	

#### d. Efektivitas Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 127 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 60.9213, nilai tengah (*median*) sebesar 61.0000, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 60.00, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 3.20863, varians (*Variance*) sebesar 10.295, rentang (*range*) sebesar 14.00, skor terendah (*minimum score*) sebesar 54.00, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 68.00. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kinerja Guru (Y)**

No.	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	54-55	6	4.7	4.7
2	56-57	15	11.8	11.8
3	58-59	22	17.3	33.9
4	60-61	26	20.5	54.3
5	62-63	26	20.5	74.8
6	64-65	24	18.9	93.7
7	66-67	4	3.2	96.9
8	68-69	4	3.1	100.0
Jumlah		127	100.0	

#### 4.1.2. Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan *range* untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi =  $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$

Sedang =  $\text{Mean} - \text{Standar Deviasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$

Kurang =  $X < \text{Mean} - \text{Standar Deviasi}$ .

**a. Kompetensi Profesional (X1)**

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 82.34 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 4.13

Tinggi =  $X \geq M + SD$

$$= X \geq 86.47$$

$$= X \geq 86 \text{ (dibulatkan)}$$

Sedang =  $M - SD \leq X < M + SD$

$$= 78.21 \leq X < 86.47$$

$$= 78 \leq X < 86 \text{ (dibulatkan)}$$

Kurang =  $X < M - SD = X < 78.21$

$$= X < 78 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan Kompetensi Profesional sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi Profesional (X1)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 86$	29	22.8	Tinggi
2	$78 \leq X < 86$	83	65.3	Sedang
3	$X < 78$	15	11,8	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam

tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kompetensi Profesional (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki  $X \geq 86$  ada 29 orang atau sebanyak 22.8% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score  $78 \leq X < 86$  ada 83 orang atau sebanyak 65.3% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score  $X < 78$  ada 15 orang atau sebanyak 11.8% dengan kategori kurang

#### **b. Motivasi Kerja (X2)**

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 120.68 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 5.41

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 126.09$$

$$= X \geq 126 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 115.27 \leq X < 126.09$$

$$= 115 \leq X < 126 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 115.27$$

$$= X < 115 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Motivasi Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 126$	27	21.2	Tinggi
2	$115 \leq X < 126$	80	62.9	Sedang
3	$X < 115$	20	15.7	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X2) adalah:

- 1) Responden yang memiliki  $X \geq 126$  ada 27 orang atau sebanyak 21.2% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score  $115 \leq X < 126$  ada 80 orang atau sebanyak 62.9% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score  $X < 115$  ada 20 orang atau sebanyak 15.7% dengan kategori kurang

**c. Optimisme Akademik (X3)**

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 64.62 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 3.66

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 68.28$$

$$= X \geq 68 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 60.96 \leq X < 68.28$$

$$= 61 \leq X < 68 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 60.96$$

$$= X < 61 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan optimisme akademik sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Optimisme Akademik (X3)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 68$	30	23.6	Tinggi
2	$61 \leq X < 68$	79	62.2	Sedang
3	$X < 61$	18	14.1	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel optimisme akademik adalah:

- 1) Responden yang memiliki  $X \geq 68$  ada 30 orang atau sebanyak 23.6% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki skor  $61 \leq X < 68$  ada 79 orang atau sebanyak 62.2% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki skor  $X < 61$  ada 18 orang atau sebanyak 14.1% dengan kategori kurang.

#### d. Efektivitas Kinerja Guru (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 60.92 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 3.20

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 64.12$$

$$= X \geq 64(\text{dibulatkan})$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 57.72 \leq X < 64.12$$

$$= 58 \leq X < 64 (\text{dibulatkan})$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 57.72$$

$$= X < 58 (\text{dibulatkan})$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria Efektivitas Kinerja Guru (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 64$	32	25.1	Tinggi
2	$58 \leq X < 64$	74	58.2	Sedang
3	$X < 58$	21	16.5	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki  $X \geq 64$  ada 32 orang atau sebanyak 25.1%

dengan kategori tinggi.

- 2) Responden yang memiliki score  $58 \leq X < 64$  ada 74 orang atau sebanyak 58.2 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score  $X < 58$  ada 21 orang atau sebanyak 16.5% dengan kategori kurang

#### **4.2. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013: 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

##### **4.2.1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan

oleh nilai error ( $\varepsilon$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y	X1	X2	X3
N		127	127	127	127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.9213	82.3465	120.6850	64.6220
	Std. Deviation	3.20863	4.13536	5.41119	3.66001
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.070	.080	.092
	Positive	.093	.069	.054	.048
	Negative	-.088	-.070	-.080	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.051	.791	.896	1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.219</b>	<b>.559</b>	<b>.398</b>	<b>.229</b>

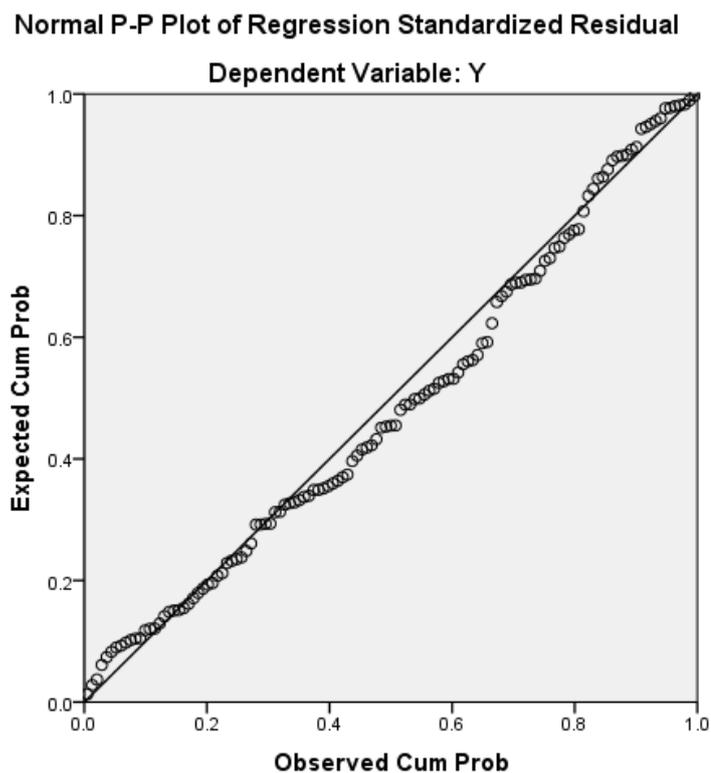
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 127 responden yang meliputi data variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Optimisme Akademik (X3) dan Efektivitas Kinerja Guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (*2 – tailed*).

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*)

Kompetensi Profesional (X1) sebesar 0.559, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.398 , Optimisme Akademik (X3) sebesar 0.229 dan Efektivitas Kinerja Guru (Y) sebesar 0.219 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.



**Gambar 4.1. Grafik P-Plots**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kompetensi Profesional terdistribusi normal.

#### **4.2.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi Professional	.673	1.486
Motivasi Kerja	.589	1.697
Optimisme Akademi	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

- a. Variabel Kompetensi Profesional nilai VIF 1.486 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Variabel Motivasi Kerja nilai VIF 1.697 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- c. Variabel Optimisme akademi nilai VIF 1.481 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

#### 4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

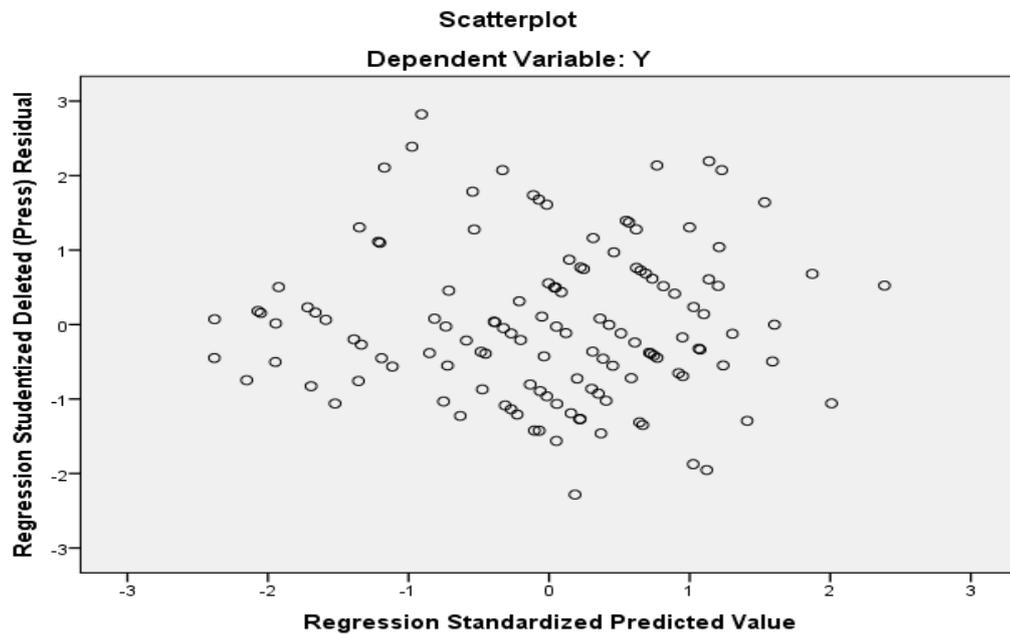
maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:



**Gambar 4.2. Grafik Scatterplot**

Berdasarkan output grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### **4.2.4. Analisis Uji Linearitas Regresi**

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

#### 4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

**Tabel 4.12. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799
Kompetensi profesional	.147	.052	.189	2.826	.006
motivasi kerja	.289	.042	.488	6.823	.000
optimisme akademi	.233	.059	.266	3.976	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel variabel Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), Optimisme Akademik (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa:

1. Pada variabel X1 nilai t hitung sebesar 2,826 dengan perolehan nilai Sig 0,006 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis pertama terpenuhi**).
2. Pada variabel X2 nilai t hitung sebesar 6,823 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis kedua terpenuhi**).
3. Pada variabel X3 nilai t hitung sebesar 3,976 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis ketiga terpenuhi**).

#### **4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.731	3	272.244	69.692	.000 <sup>b</sup>
	Residual	480.482	123	3.906		
	Total	1297.213	126			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan Tabel Anova di atas diketahui nilai F sebesar 69,692 dengan perolehan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.

#### 4.2.4.3 . Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Kompetensi profesional, motivasi kerja dan optimisme akademi terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kinerja Guru (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Kompetensi profesional, motivasi kerja dan optimisme akademi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.630	.621	1.97645

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Model Summary di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,630. Artinya sebanyak 63 persen kontribusi variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara. Sedangkan sisanya 37 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh Variabel Kompetensi profesional, motivasi kerja dan optimisme akademi terhadap efektifitas kerja guru(Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Kompetensi profesional, motivasi kerja dan optimisme akademi terhadap efektifitas kerja guru(Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

#### 4.4.4 Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap efektifitas kerja guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799
Kompetensi profesional	.147	.052	.189	2.826	.006

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Kompetensi

profesional (X1) terhadap efektifitas kerja guru (Y) adalah  $\hat{Y} = 1.104 + 0.147X1$ . Jika variabel kompetensi guru meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,147 satuan. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2.826 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,006 Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2.826 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,006 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Kompetensi profesional (X1) terhadap efektifitas kerja guru (Y).

Dari paparan di atas maka diperoleh temuan bahwa pada variabel X1 nilai t hitung sebesar 2,826 dengan perolehan nilai Sig 0,006 < 0,05, maka  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis pertama diterima**).

#### **4.4.5 Hipotesis Kedua**

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799
Motivasi Kerja	.289	.042	.488	6.823	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y) adalah  $\hat{Y} = 1.104 + .289X_2$ . Jika variabel motivasi kerja guru meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,289 satuan. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 6.823 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 6.823 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y).

Dari paparan di atas maka diperoleh temuan bahwa Pada variabel X2 nilai t hitung sebesar 6,823 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis kedua diterima**).

#### 4.4.6 Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Optimisme Akademik terhadap Efektivitas Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	d. Error	Beta		
(Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799
Optimisme Akademik	.233	.059	.266	3.976	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Optimisme Akademik (X3) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y) adalah  $\hat{Y} = 1.104 + .233X_3$ . Jika variabel optimisme akademik meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,233 satuan. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 3.976 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,00. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.976 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Optimisme Akademik (X3) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y).

Dari paparan di atas maka diperoleh temuan bahwa Pada variabel X3 nilai t hitung sebesar 3,976 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha

diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis ketiga diterima**).

#### **4.4.4 Hipotesis Keempat**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Pengendalian Diri yang dimiliki oleh guru terhadap Efektifitas Kinerja Guru berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Optimisme Akademik ( $X_3$ ) terhadap Efektifitas Kinerja Guru ( $Y$ ) hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh  $F$  hitung sebesar 69,692 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Optimisme Akademik ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Efektifitas Kinerja Guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 0,630 yang berarti bahwa Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Optimisme Akademik ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Guru sebesar 63.0% dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan

hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 0,147 X_1 + 0,289 X_2 + 0,233 X_3 + e$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Efektifitas Kinerja Guru sebesar 63.0%. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Guru.

Dari paparan di atas maka diperoleh temuan bahwa Berdasarkan Tabel Anova di atas diketahui nilai F sebesar 69,692 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis keempat terpenuhi**).

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya “Pengaruh Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3) terhadap Efektifitas Kinerja Guru” baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

**Tabel 4.15. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799
Kompetensi Profesional	.147	.052	.189	2.826	.006
Motivasi Kerja	.289	.042	.488	6.823	.000
Optimisme Akademik	.233	.059	.266	3.976	.000

a. Dependent Variable:Efektifitas Kinerja Guru  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

#### **4.4.1 Analisis Pembahasan Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Efektivitas Kinerja Guru**

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi seperti terlihat pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2.826 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,006. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Profesional terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.

Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y} = 1.104 + 0.147 X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional akan diikuti peningkatan skor Efektivitas Kinerja Guru sebesar 0.147 satuan.

Pembuktian hipotesis ini berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti didukung oleh teori dan konsep yang dikemukakan oleh Surya (2018) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional. Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Hal ini senada dengan teori yang dikemukakan Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas dalam Suyanto (2018) telah mengelompokkan kompetensi profesional guru ke dalam empat kelompok besar, yaitu:

1. Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas
2. Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran
3. Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan baik (feedback) dan penguatan (reinforcement)
4. Memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri

Sementara kompetensi profesional akan dapat dilihat dari besarnya efektivitas kerja guru sesuai dimana Efektivitas kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dan tidak adanya rintangan yang menghambat guru itu. Terkait dengan pernyataan guru tersebut dengan teori Robbins dalam Siti Asiah (2016 :3) dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi Efektivitas kinerja guru adalah kemampuan, motivasi, kondisi lingkungan dan

kesempatan. Kemampuan seseorang menurut Robbins, meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Sebagaimana hasil penelitian Edi (2019 : 2) perhitungan regresi ganda antara variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27,969 + 0,045(X1) + 0,002(X2)$ . Persamaan tersebut mengandung makna jika variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu adakah pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh Fhitung sebesar 74,469 sedangkan Ftabel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  dan  $db1 = k$ , dan  $db2 = n - k - 1$  yaitu  $F(0.05,2,38) = 3.244$ , artinya  $Fhitung > Ftabel$  yaitu  $74,469 > 3.244$ . Maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa “tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung” ditolak dan tentu saja  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung”. Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi simultan antara variabel kompetensi profesional guru, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja guru sebesar 0.549, yang kemudian nilai tersebut dikonversikan pada kriteria interpretasi koefisien korelasi. Setelah

dikonversikan nilai 0.549 terletak diantara 0.400 – 0.599 yaitu termasuk kategori sedang/cukup. Jadi terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara variabel kompetensi profesional guru, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat nilai koefisien korelasi dikali 100%, sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 18,34%. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru sebesar 18,34% dan sisanya sebesar 81,66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti yang dikemukakan menurut Irda Husni (2014, hlm. 341) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, etos kerja, tugas dan tanggung jawab guru, dan faktor psikologis lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrid (2018: 3) yang hasilnya diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F atau simultan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Kompetensi Profesional dan Efektivitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP IT At-Tadzkir Kabupaten Majalengka. Berdasarkan tabel 4.27 diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 99,919. Karena nilai F hitung  $99,919 > F$  tabel 3,34, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F atau simultan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Kompetensi Profesional dan Efektivitas Kerja secara simultan berpengaruh

terhadap Kinerja Guru di SMP IT At-Tadzkir Kabupaten Majalengka. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel Kompetensi Profesional dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP IT At-Tadzkir Kabupaten Majalengka diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,881. Nilai R Square 0,881 ini berasal dari pengkuadratan R atau nilai koefisien korelasi, yaitu  $0,939 \times 0,939 = 0,881$ . Besarnya angka R Square adalah sebesar 0,881 atau jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 88,1%. Artinya variabel Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) sebesar 88,1%, dengan kata lain kemampuan variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) mampu mempengaruhi sebesar 88,1% terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya ( $100\% - 88,1\% = 11,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti.

Berangkat dari uraian teori-teori dan hasil-hasil penelitian di atas maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara diterima.

#### **4.4.2 Analisis Pembahasan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru**

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi seperti terlihat pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 6.823 dan signifikansi

(sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru.

Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B)  $\hat{Y} = 1.104 + .289 X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan skor Efektivitas Kinerja Guru sebesar 0.289 satuan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Winardi (2002:6) memaparkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Yaslis Ilyas (2002: 129) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.

Hal ini didukung penelitian Nasrun (2015: 165) yang menemukan hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana pada variabel motivasi terhadap efektivitas kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Makassar. menunjukkan koefisien regresi diperoleh koefisien arah regresi b sebesar 1,316 dan konstanta a sebesar 1,422. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua

variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi:  $\hat{Y} = 1,422 + 1,316 X$ . Dari hasil perhitungan ditemukan efektivitas kinerja guru tanpa motivasi (konstanta) besarnya adalah 1,422 dan setiap perubahan/peningkatan variabel motivasi akan menentukan efektivitas kinerja guru. Hal ini berarti setiap ada kenaikan satu poin pada variabel motivasi akan berakibat naiknya skor variabel efektivitas kinerja guru sebesar 1,316. Nilai t-hitung sebesar 142,451 dengan signifikan t sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif motivasi terhadap efektivitas kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Makassar diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap efektivitas kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Makassar. Besarnya pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Makassar. Menunjukkan besar pengaruhnya ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,985. R Square ( $R^2$ ) dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya varian efektivitas kinerja guru yang dipengaruhi atau ditentukan motivasi sebesar 98,50% Kekuatan hubungan antara motivasi dengan efektivitas kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,993 dengan  $p$  value = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap efektivitas kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

Selain itu kinerja yang dihasilkan oleh guru akan bergantung pada motivasi

kerja yang mereka miliki. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Rahman dan Husain dalam mardhiah (2022:84) “Motivasi kerja seseorang merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan kepadanya.

Sebagaimana hasil Tri puspita Sari, dkk. (2022) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru . penelitian yang hasilnya adalah Hipotesis Kelima menguji apakah Terdapat pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMA negeri Kabupaten tebo secara P Values positif artinya Terdapat pengaruh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 hipotesis Kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sampel sebesar 0,608 (60,8 %). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi, tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMK, SMK, MA Muhammadiyah di kabupaten Kudus, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan variabel motivasi mengajar (X2) terhadap kinerja profesional guru (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi (X1) dan variabel motivasi mengajar (X2) sebesar 73,0%. Berdasarkan dari uraian teori-teori dan hasil-hasil penelitian di atas maka

hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru diterima.

#### **4.4.3. Analisis Pembahasan Optimisme Akademik terhadap Efektivitas Kinerja Guru**

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi seperti terlihat pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,976 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru

Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 1.104 + .233X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Optimisme Akademik akan diikuti peningkatan skor Efektivitas Kinerja Guru sebesar 0,233 satuan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan Seligman (2006: 189) bahwa Optimisme yang dipelajari akan mengubah seseorang dari pesimisme yang dipelajari tidak hanya sebagai individu namun juga sebagai anggota dari kelompok/organisasi. Optimisme yang dijelaskan oleh Seligman tidak hanya Optimisme yang bersifat individual, namun juga Optimisme yang dibangun dalam kelompok sistem. Untuk itu Guru yang memiliki optimisme akademik yang tinggi akan memberikan pengaruh positif dan cenderung memiliki suasana hati yang lebih baik, menjadi lebih tekun dan sukses dalam pekerjaan,

serta optimisme dapat mempengaruhi kesehatan fisik menjadi lebih baik. Dapat disintesis bahwa optimisme adalah harapan positif seseorang terhadap hasil kerja disertai dengan usaha yang gigih, sehingga tujuannya dapat menjadi kenyataan, dengan indikator: (1) berusaha dan gigih mencapai tujuan, (2) kemampuan menghadapi tekanan dan rintangan, (3) harapan positif terhadap masa depan, dan (4) harapan terhadap hasil positif. Demikian dengan Hoy (2006 :72) membuktikan bahwa ada properti sekolah lain yang dapat mempengaruhi prestasi akademik yaitu Optimisme akademik.

Sejalan dengan hasil penelitian Prasetia, Indra (2021) hasil penelitian ini yakni : (1) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru di SMP Negeri Medan sebesar 0,095. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,141; pengaruh budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,260; (2) Secara simultan kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan sebesar 0,122. Secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,11; pengaruh budaya optimis akademik terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,148; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,237; (3) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru serta

motivasi kerja guru terhadap efektivitas SMP Negeri Medan sebesar 0,161. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,121; pengaruh budaya optimis akademik terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,142; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,173; serta pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,185

Sebagaimana Reviza, Liza. (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara kepemimpinan visioner terhadap efektivitas pada Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMSU. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara budaya akademik terhadap efektivitas pada Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMSU. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan visioner terhadap efektivitas pada Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMSU dengan kinerja dosen sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara budaya akademik terhadap efektivitas Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMSU dengan kinerja dosen sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui pengaruh kinerja dosen terhadap efektivitas pada Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMSU. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif secara langsung terhadap efektivitas

diperoleh hasil pengujian individual kepemimpinan visioner menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar -0,401 dan menunjukkan nilai sig = 0,002 < 0,005 maka H diterima. Budaya akademik berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas diperoleh hasil pengujian individual budaya akademik menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,324 dan nilai sig = 0,003 < 0,005 maka H diterima. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap efektivitas melalui kinerja dosen sebesar -0,371 > -0,401 dengan demikian H diterima. Pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap efektivitas melalui kinerja dosen sebesar 0,219 < 0,324 dengan demikian H ditolak. Kinerja dosen berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas dari hasil pengujian individual menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,551 dan menunjukkan nilai sig = 0,000 < 0,005 maka Ha diterima.

Berdasarkan dari paparan teori dan penelitian di atas maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru dapat diterima.

#### **4.4.4. Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik(X3) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan perhitungan uji F seperti terlihat pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai F hitung sebesar 69.692 dan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3) terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 63.0, yang berarti signifikan Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3)) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Guru sebesar 63.0 % dan sisanya) dan Optimisme Akademik (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Efektivitas Kinerja Guru (Y). yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 1.104 + 0,147 X1 + 0,289 X2 + 0,233 X3 + e$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2

Sebagaimana hasil penelitian Sri Setiya (2014) Hasil analisis data menunjukkan: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22% (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah Efektivitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

Dan didukung oleh penelitian Andifah, Triyani Nur (2019) From the results of the study showed that simultaneous testing obtained values  $F_{count} (19,703) > F_{table} (2,41)$ . This means that organizational culture, Competence And Work Motivation variables simultaneously have a significant effect on the performance of teachers in the SMK Budi Utomo Prambon in Sidoarjo. For the results of the study showed that partial testing for Organizational Culture variables obtained values  $t_{count} (5,499) > t_{table} (1,677)$ . Means that variable Organizational Culture partially has a significant effect on teacher performance. For the results of the study showed that partial testing for Competence variables obtained values  $t_{hitung} (-3,923) < t_{table} (1,677)$ . Means that variable Competence partially has a negative significant effect on teacher performance. For the results of the study showed that partial testing for Work Motivation variables obtained values  $t_{count} (2,303) > t_{table} (1,677)$ . Means that variable Work Motivation partially has a significant effect on teacher performance, which variable Organizational Culture dominant influence on Teacher Performance in school.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Profesional terhadap Efektifitas Kinerja Guru. Adapun Pada variabel X1 nilai t hitung sebesar 2,826 dengan perolehan nilai Sig 0,006 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.104 + 0.147X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Kompetensi Profesional akan diikuti peningkatan nilai Efektifitas Kinerja Guru sebesar 0,147 satuan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Guru. Adapun Pada variabel X2 nilai t hitung sebesar 6,823 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap

efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (hipotesis kedua terpenuhi). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.104 + .289 X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi kerja akan diikuti peningkatan nilai Efektifitas Kinerja Guru sebesar 0,289 satuan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Optimisme Akademik terhadap Efektifitas Kinerja Guru. Adapun Pada variabel  $X_3$  nilai  $t$  hitung sebesar 3,976 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.104 + 0,233 X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Optimisme Akademik akan diikuti peningkatan nilai Efektifitas Kinerja Guru sebesar 0.233 satuan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Profesional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Optimisme Akademik ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Efektifitas Kinerja Guru. Pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 69.692 dan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan

Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3) terhadap Efektifitas Kinerja Guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 63.0 yang berarti bahwa Kompetensi Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Optimisme Akademik (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Guru sebesar 63.0 % dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan

$$\hat{Y} = 1.104 + 0,147 X_1 + 0,289 X_2 + 0,233 X_3 + e$$

## 5.2 . Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

### 1. Kepada pemerintah

SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara merupakan sekolah milik pemerintah. Maka diharapkan penempatan guru dan kepala sekolah di sana sebaiknya berdasarkan kemampuan-kemampuan yang berorientasi pada kompetensi profesional yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan optimisme akademik yang tinggi pula. Hal ini dilakukan mengingat bahwa SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara pada umumnya adalah sekolah-sekolah yang baru berdiri sesuai dengan masa pemekaran Kabupaten Batu Bara yang tergolong muda. Sementara tuntutan dunia usaha yang tinggi untuk itu pemerintah harus dengan serius memperhatikan aspek-aspek tersebut supaya efektivitas kinerja guru dapat

tercapai sehingga sekolah –sekolah SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing di tingkat nasional maupun tingkat regional.

## 2. Kepada kepala sekolah

Kepala sekolah juga harus mampu mentransformasikan nilai-nilai perubahan bagi sekolah, serta mengembangkan sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan mental keteladanan, visioner dan memberdayakan segenap komponen sekolah. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dan optimisme akademiknya baik melalui pelatihan-pelatihan atau jenjang pendidikan. Kepala sekolah juga harus mampu meningkatkan motivasi kerja para guru dengan memberikan penghargaan (reward) bagi guru-guru yang berprestasi. Dengan adanya pemberian penghargaan yang tepat akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, disarankan kepada sekolah untuk membangun kerjasama guru dalam bekerja di sekolah. Hal-hal yang mendorong guru untuk terus bekerjasama harus terus diupayakan kepala sekolah sehingga efektivitas kinerja guru menjadi lebih baik.

## 3. Kepada guru

Guru disarankan untuk mengembangkan kompetensi profesionalitas, nilai-nilai kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan dan kapabilitasnya, meningkatkan optimisme akademik dalam bekerja dan saling menghargai dan

mempercayai satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini guru dapat melakukan tugas-tugas mengajarnya dengan lebih baik lagi. Selain itu, motivasi bekerja dapat ditingkatkan guru dengan membangun kerjasama dalam kelompok kerja. Guru juga harus aktif mengikuti pelatihan-pelatihan atau workshop yang mampu meningkatkan kompetensi profesional dan motivasi kerja yang tinggi sehingga efektivitas kinerja guru dapat tercapai dengan baik.

#### 4. Kepada Peneliti Lain

Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melibatkan variabel lain, memperluas dan memperbesar sampel penelitian maupun menggunakan metode dan analisis penelitian yang berbeda agar temuan penelitian lebih akurat dan terbaru. Efektivitas kinerja guru menjadi salah satu tolok ukur yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan maka diharapkan penelitian-penelitian yang lebih kompleks dan variatif dapat dilakukan untuk menemukan formulasi yang khusus dalam menciptakan sekolah-sekolah unggul dan bermutu.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabrani Rusyan, dkk. 2010. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Aktar, Salim (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Manajerial, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Kebidanan PTS Sumatera Utara*. Doctoral thesis, UNIMED. <http://digilib.unimed.ac.id/23828/> diakses pada tanggal 8 agustus 2022
- Aldita, 2020. *Pengaruh Motivasi dan Optimisme terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Allen dan Meyer, 2011. *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson. State University: Mississippi.
- Andifah, Triyani Nur (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Budi Utomo Prambon Sidoarjo*. Skripsi thesis, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA. <http://eprints.ubhara.ac.id/496/> diakses pada tanggal 27 Juli 2022
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar.S., 2014. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih. 2018. Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan (the effect of the professional competence of teachers and motivation of work on teacher performance in school high school). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 3, No. 1, <file:///C:/Users/hp/Downloads/9452-19365-6-PB.pdf> diakses pada tanggal 25 juli 2022
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menjadi Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Barnawi & M. Arifin. 2012..*Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.

Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2009. *Organizational Behavior.Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.

Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta :Depdikbud.

-----, 2005. *Standar Kompetensi Pelajaran Sains*. Jakarta : draft final untuk sosialisasi BNSP.

-----, 2007. *Badan Standar Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Ditjen Dikti Depdiknas. 2004. *Tanya Jawab Seputar Unit dan Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Mulyasa, E.. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja

-----,2005.*Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Forsyth, Patrick B., Adams, Curt M & Wayne K. Hoy. 2011. *COLLECTIVE TRUST: Why Schools Can't Improve Without It*. New York : Teachers Collage, Columbia University.

Hamalik Oemar. 2015. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara

Hamzah B. Uno, 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar.Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.

Hasan, A., Lilik, S., & Agustin, R. W. 2013. *Hubungan Antara Penerimaan Diri dan Dukungan Emosi dengan Optimisme pada Penderita Diabetes Mellitus*

*Anggota Aktif PERSADIA (Persatuan Diabetes Indonesia) Cabang Surakarta. Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa Vol. 2 No. 2, 60-74.*

Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara, Jakarta.

[Http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_negara\\_menurut\\_Indeks\\_Pembangunan\\_Manusia](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar_negara_menurut_Indeks_Pembangunan_Manusia), diakses 10 November 2015.

Hoy, W. K. (2018). *School AO : Academic Optimism of School. (Online)*. (<http://www.waynehoy.com/school-ao/> Diakses 5 November 2021)

Ivony Agnes Br Sembiring, Salim Aktar, Sri Nurabdiah Pratiwi. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri SeKecamatan Binjai Selatan*. Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 5 Nomor 3. <file:///C:/Users/hp/Downloads/2373-Article%20Text-4685-1-10-20211129.pdf>

Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.

Kompetensi dalam UU RI No.14 tahun 2005. tentang guru dan dosen. <https://www.min13bm.sch.id/read/73/undang-undang-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen> diakses pada tanggal 4 november 2021

Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga

Lestari, R. D. dkk. 2012. *Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa*. (Tesis tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.

Lisa Nur Indra Sari, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Wringinanom Di Gresik*. Jurnal Manajemen Branchmark. 3, ( 3). <file:///C:/Users/hp/Downloads/425-804-1-SM.pdf> diakses pada tanggal 4 November 2021

Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mardhiah. 2021. *Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*. Jurnal Idaarah, VOL. V, NO. 1. [file:///C:/Users/hp/Downloads/21156-Article%20Text-59466-1-10-20210615%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/21156-Article%20Text-59466-1-10-20210615%20(1).pdf) diakses padatangal 27 Juli 2022

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira,2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cet.1 Ed.2,Bogor,Penerbit Galih Indonesia
- McGinnis, A.L. 1995. *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasrun. (2015) Pengaruh Pemberian Intensif, Kompetensi Kepribadian Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Medan. Sinopsis Disertasi (Medan: Universitas Negeri Medan, 2015), p. 20.
- Pemptovsu. 2020. *Laporan kinerja Tahun 2019 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 2020*. Medan. Diakses pada tanggal 1 Desember 2021.
- Prasetya, Indra (2021). *Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Medan*. (Disertasi) , UNIMED
- Prasetyo, A. R., Kustanti, E. R., & Nurtjahjanti , H. (2014). *Gambaran Optimisme Pahlawan Devisa Negara (Calon Tenaga Kerja Wanita di BLKLN Jawa Tengah)*. 2, (14), 261-269.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramly dan Nizwardi. Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Sumatera Barat Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 2017 nomor 1.hal 81
- Randy Algian Tezar Mulyadi. 2022. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT At-Tadzkir Kabupaten Majalengka. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/270/539> diakses pada tanggal 25 juli 2022

Reviza, liza. Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Akademik terhadap Kinerja Dosen serta Dampaknya Pada Efektivitas Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMSU. Mangement, thesis, Umsu. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15026>. Diakses pada tanggal

Riyadi, Slamet (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Kabupaten Tapanuli Tengah*. Doctoral thesis, UNIMED.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat. Rosdakarya Offset.

Robinson, Cecil., Snipes, Karla. 2009. *Hope, Optimism and Self-Efficacy: A System of Competence and Control Enhancing African American College Students Academic Well-Being. Multiple Linear Regression Viewpoints*, Vol. 35(2)

Saca, Pantja Djati 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Jurnal Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/15631-Article%20Text-15629-1-10-20080901.pdf> diakses pada tanggal 3 november 2021.

Sadirman. A.M. (2002). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Safarina, N. A. (2016). *The Relationship Between Pride And Optimism With Subjective Well-Being In Psychology Magister Students of University of Medan Area*. Analitika, 8(2), 99-107.

Sagala. 2006. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Seligman, M.E.P. 2006. *Learned Optimism*. New York: Vintage Books.

\_\_\_\_\_. 2008. *Menginstal Optimisme: Bagaimana cara mengubah pemikiran dan kehidupan Anda*. Terjemahan: Budhy Yogapranata. Bandung: PT Karya Kita.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset

Soedijarto. 1993. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdikbud

Sri Setiyati. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan*

Kejuruan. <file:///C:/Users/hp/Downloads/8931-22199-1-SM.pdf> diakses pada tanggal 27 juli 2022

Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar. Baru Algensido Offset

Sudung.S dan Marta.S Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK GKPS Pematang Siantar.e Jurnal Mitra Manajemen 2019Vol 3 NO 4 Ed April

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian, BPFE, Yogyakarta*. Sugiyono, 2008, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi, Dewa Ketut. 2006. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. Sukardi dan Kusumawati. 2008. *Proses Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta

Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka

Susilowati, I. H. 2020. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SNK Cirebon.. Widya Cipta, II(1), 133–140*.

Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017 <file:///C:/Users/hp/Downloads/1395-2402-1-PB.pdf>. diakses pada tanggal 8 agustus 2022

Syaiful Bakhri Djamarah, 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, h. 33-34.

syalimono siahaan, Syaiful Bahri. 2019. *Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal ilmi magister manajemen vol 2 (1). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402> diakses pada tanggal 8 agustus 2022

Schein, *Dimensi Mngukur Efektivitas Kerja* ,<https://www.dictio.id/t/dimensi-apa-saja-yang-digunakan-untuk-pengukuran-efektivitas-organisasi/117342/2> diakses 8 Agustus 2022

Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Toor, Manjot Kaur. (2010). *A Thesis : Enhancing Adsorption Capacity of Bentonite for Dye Removal : Physiochemichal Modification and Characterization*. The University of Adelaide : School of Chemichal Engineering.

Trianto. 2006. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik: Konsep, Landasan Teoritis dan Implementasinya*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisier.

Tri Puspita Sari, Eddy Haryanto, Mohammad Muspawi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 4 No 1 Tahun <file:///C:/Users/hp/Downloads/2040-7288-1-PB.pdf> . : diakses pada tanggal 27 Juli 2022

UUSPN. 2003. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf> .diakses pada tanggal 03 november 2021

Usman. 2005. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Uzer, Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya

Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor : Ghalia Indonesia

Wardoyo. 2020. *Pengaruh Persepsi Guru tentang Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2019/2020*. E-Journal Pendidikan, 3.3: 1.

Waskito, D. 2014. *Media pembelajaran interaktif matematika bagi sekolah dasar kelas 6 berbasis multimedia*. Speed Journal – Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi.

Wibowo .2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia

Yamin, Martinis, 2006. *Stategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.

## Lampiran 1

### ANGKET KOMPETENSI PROFESIONAL

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	<b>Kemampuan dalam memahami landasan kependidikan,</b>					
1	Guru menguasai konsep dasar tentang materi yang akan diajarkan					
2	Guru memahami tingkat kompetensi dasar yang bagi siswa.					
3	Guru menguasai struktur sistematis pengajaran ke siswa.					
4	Guru menguasai empat kompetensi keguruan sebagai landasan untuk mengajar					
5	Guru memahami hubungan materi yang diajarkan dengan materi lain.					
6	Guru memahami konsep antar pelajaran					
	<b>Kemampuan merencanakan proses pembelajaran,</b>					
7	Guru menguasai standart kompetensi mata pelajaran.					
8	Guru mempersiapkan media yang akan					

	digunakan					
9	Guru menguasai KD yang akan diajarkan.					
10	Guru membuat daftar kehadiran sebelum pelajaran dilaksanakan					
11	Guru dapat memilih media yang tepat dalam mendukung pengajaran.					
	<b>Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran,</b>					
12	Guru mampu membuka pelajaran					
13	Guru mampu menyampaikan materi pelajaran					
14	Guru mampu menggunakan media pembelajaran					
15	Guru mampu menerapkan metode pembelajaran					
16	Guru mampu mengelola materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik					
17	Guru mengelola materi pelajaran dengan metode yang mudah di pahami peserta didik					
	<b>Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.</b>					
18	Guru mampu mengevaluasi pelajaran yang diberikan					
19	Guru memberikan nilai terhadap tugas yang dikerjakan					
20	Guru membuat materi tugas yang akan diberikan kepada siswa					
21	Guru memberikan bimbingan kepada siswa yang mengalami kendala					
22	Guru melaporkan evaluasi pelajaran secara rutin					

## Lampiran 2

### ANGKET MOTIVASI

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya berusaha memahami tugas yang diberikan kepada saya.					
2	Saya belajar cara yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan baru dan menganggapnya tantangan.					
4	Saya mengabaikan tugas yang diberikan kepala sekolah walaupun sepeenting apa pekerjaan itu					
5	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah					
6	Saya meminta bantuan jika mengalami kesulitan agar tugas diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
7	Saya melakukan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan					

8	Saya memilih cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
9	Saya mengerjakan tugas tersebut walaupun di tugaskan secara berkelompok					
10	Saya memilih waktu yang cepat dan cara yang tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
11	Saya menerima penilaian pemimpin terhadap pekerjaan yang saya laksanakan					
12	Saya menanggung kesalahan kerja yang telah saya lakukan					
13	Saya mengulangi kesalahan yang sama walaupun diingatkan pemimpin untuk memperbaikinya					
14	Saya mengerjakan tugas yang diarahkan kepala sekolah					
15	Saya melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan keberhasilan peningkatan kualitas sekolah					
16	Saya melaksanakan tugas mengajar sebagai guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa					
19	Saya berusaha menyelesaikan masalah yang bersangkutan dengan proses pembelajaran					
21	Saya membuat perencanaan kerja setiap semesternya					
22	Saya menyusun langkah-langkah kerja dalam menghindari permasalahan					
23	Saya memperhatikan kelemahan saya dalam bekerja					
24	Saya tidak memperbaiki kesalahan mengajar saya walaupun sudah dievaluasi					
25	Saya menerima informasi dan masukan dari teman pengasuh lainnya					
26	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja					
27	Saya tidak mengindahkan nasehat					

	kepala sekolah sehingga dapat merusak program yang berjalan di sekolah					
28	Tugas yang saya laksanakan dapat membantu program sekolah yang sedang berlangsung					
29	Saya melaksanakan pekerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari kepala sekolah					
30	Saya mendapatkan gaji yang layak.					
31	Saya mendapatkan hubungan yang baik dari atasan saya					
32	Saya senang mendapatkan penghargaan atas kinerja saya.					

### Lampiran 3

#### ANGKET OPTIMISME AKADEMIK

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Prestasi sangat perlu diperoleh di tempat kerja					
2	Saya memanfaatkan sebaik mungkin peluang dan kesempatan yang datang					
3	Kemampuan saya akan menjadi lebih baik setelah mengikuti proses belajar					
4	Saya adalah orang yang takut akan kegagalan sehingga tidak ingin mencoba hal/sesuatu yang baru					
5	Saya menjadi orang yang mudah menyerah dan putus asa ketika mendapat nilai yang rendah					
6	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan guru dengan baik					
7	Saya tidak memiliki fasilitas yang dapat mendukung untuk meraih prestasi					

8	Saya senang membahas masalah yang terkait optimisme					
9	Saya tidak percaya diri tampil dimuka umum					
10	Informasi baru yang diperoleh dapat membantu mengatasi permasalahan					
11	Mempelajari hal baru memotivasi saya untuk meningkatkan optimisme keberhasilan					
12	Kerjasama kelompok guru tidak efektif karena terlalu banyak peserta anggota kelompok					
13	Dukungan keluarga dan teman-teman membuat saya bersemangat					
14	Saya akan berusaha lebih keras untuk meningkatkan prestasi yang telah saya raih					
15	Saya mempercayai kemampuan saya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan					
16	Kegagalan membuat saya tidak bersemangat lagi					
17	Teman-teman yang pintar memotivasi saya untuk bersaing meningkatkan prestasi					

## Lampiran 4

### ANGKET EFEKTIVITAS KERJA GURU

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\* \_\_\_\_\_
3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan guru dan jarang membuat kesalahan					
2.	Saya merencanakan pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada					
3	Saya dapat mengevaluasi dengan baik.					
4	Saya teliti dalam bekerja					
5	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan					
6	Saya dapat bekerja dengan cekatan dan tepat waktu					
7	Saya tanggap dengan cepat terhadap tugas yang diberikan					
8	Saya melaksanakan remedial kepada siswa karena merupakan tanggung jawab saya.					
9	Saya memperbaiki metode saya dari evaluasi yang saya dapatkan dengan baik.					
10	Saya berusaha menggunakan evaluasi untuk					

	pengembangan.					
11	Saya selalu melaksanakan tuposi pekerjaan saya.					
12	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan prota dan prosem.					
13	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang tidak bermanfaat.					
14	Saya menggunakan waktu yang efektif dalam mengelola kelas					
15	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa tanpa adanya penundaan					
16	Saya selalu berusaha menyampaikan pembelajaran dengan baik dan tepat waktu					

## Lampiran 5

### Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Kompetensi Profesional (X1)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.585	.887	22

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------	----------------------------------

x1	57.83	83.247	.117	.697	.612
x2	57.97	79.895	.020	.995	.597
x3	58.00	78.690	.070	.994	.590
x4	58.30	71.528	.417	.739	.542
x5	58.00	79.655	.029	.577	.596
x6	57.83	79.661	.015	.574	.600
x7	58.00	70.414	.391	.738	.541
x8	57.27	74.133	.259	.593	.563
x9	58.23	75.013	.221	.641	.569
x10	58.60	87.007	-.271	.684	.633
x11	57.80	73.407	.334	.838	.554
x12	58.37	75.757	.213	.698	.570
x13	57.93	72.202	.339	.771	.551
x14	58.60	72.938	.463	.645	.543
x15	58.20	73.338	.315	.835	.556
x16	58.33	72.989	.392	.764	.548
X17	58.47	73.844	.323	.950	.556
X18	58.53	78.189	.176	.769	.576
X19	58.23	67.013	.578	.906	.512
X20	58.83	78.971	.064	.753	.590
X21	57.90	79.266	.055	.900	.591
X22	58.37	81.757	-.040	.663	.599

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.93	82.133	9.063	22

**Lampiran 6**

**Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas**

**Motivasi Kerja (X2)**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.679	.710	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	92.70	188.079	-.116	.	.692
x2	92.83	186.006	-.058	.	.690
x3	92.87	186.602	-.074	.	.691
x4	93.17	179.178	.143	.	.676
x5	92.87	183.913	.000	.	.686
x6	92.70	187.114	-.089	.	.694
x7	92.87	166.257	.459	.	.651

x8	92.13	176.051	.213	.	.671
x9	93.10	170.921	.360	.	.660
x10	93.47	192.120	-.226	.	.700
x11	92.67	173.471	.323	.	.664
x12	92.97	181.275	.076	.	.681
x13	92.83	181.040	.092	.	.679
x14	93.07	177.099	.239	.	.670
x15	92.83	179.799	.130	.	.677
x16	92.40	146.041	.256	.	.692
X17	93.00	172.207	.388	.	.660
X18	92.83	167.247	.486	.	.651
X19	93.07	174.064	.321	.	.664
X20	92.97	168.102	.583	.	.650
X21	93.20	165.407	.542	.	.647
X22	93.20	168.166	.521	.	.651
X23	93.10	166.507	.568	.	.648
X24	93.30	170.217	.404	.	.658
X25	92.53	170.120	.426	.	.657
X26	92.83	172.420	.449	.	.659
X27	92.47	182.602	.078	.	.679
X28	92.60	182.386	.080	.	.679
X29	92.47	175.706	.327	.	.666
X30	92.20	183.890	.009	.	.684
X31	92.37	176.171	.247	.	.669
X32	92.20	183.890	.009	.	.684

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.80	185.683	13.627	32

## Lampiran 7

### Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Optimisme Akademi (X3)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.743	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	44.67	73.402	.438	.993	.716
x2	44.80	75.752	.292	.997	.730
x3	44.73	76.340	.396	.932	.722
x4	44.57	74.599	.390	.993	.721
x5	44.73	76.478	.277	.997	.731
x6	44.77	79.013	.211	.928	.736
x7	45.03	72.723	.439	.709	.715
x8	45.20	79.200	.171	.658	.740
x9	45.00	71.724	.518	.573	.708
x10	45.23	70.530	.595	.885	.701
x11	44.90	72.921	.409	.784	.718
x12	45.37	73.137	.491	.852	.712
x13	45.03	80.447	.153	.533	.740
x14	45.17	79.385	.131	.797	.745
x15	44.97	82.723	-.017	.608	.761
x16	44.97	73.826	.443	.795	.716
X17	45.13	77.292	.247	.815	.734

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.77	84.254	9.179	17

## Lampiran 8

### Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas

#### Efektifitas Kinerja Guru (Y)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.738	16

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	40.10	109.817	.159	.544	.803
x2	40.40	102.110	.132	.482	.781
x3	40.13	83.361	.821	.985	.722
x4	40.27	83.168	.808	.963	.722

x5	40.33	86.713	.670	.962	.736
x6	40.43	92.875	.416	.825	.760
x7	40.53	99.223	.238	.909	.774
x8	40.20	97.131	.338	.893	.766
x9	40.13	97.292	.286	.857	.770
x10	40.27	83.237	.790	.920	.723
x11	40.27	83.444	.782	.957	.724
x12	40.50	89.776	.541	.746	.748
x13	40.50	96.190	.351	.888	.765
x14	40.57	115.978	-.442	.707	.811
x15	40.30	104.010	.073	.457	.784
x16	40.57	104.875	.060	.761	.783

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.03	107.137	10.351	16

**Lampiran 9**

**Master Data Kompetensi Profesional**

No	Angket Kompetensi Profesional (X1)																						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	4	<b>80</b>
2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	<b>85</b>
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	<b>75</b>
4	3	4	5	4	5	5	2	5	3	5	4	3	5	4	2	2	3	2	4	4	5	4	<b>83</b>
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>71</b>
6	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	<b>76</b>
7	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	<b>81</b>
8	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>73</b>
9	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>78</b>
10	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	<b>78</b>
11	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	<b>86</b>
12	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>84</b>
13	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	<b>78</b>
14	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	<b>83</b>

15	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	5	<b>89</b>
16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	<b>81</b>
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	<b>87</b>
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>81</b>
19	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	<b>86</b>
20	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>82</b>
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>75</b>
22	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>78</b>
23	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>82</b>
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	<b>90</b>
25	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	<b>78</b>
26	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>80</b>
27	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>78</b>
28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	<b>91</b>
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	<b>79</b>
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	<b>84</b>
31	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	<b>79</b>
32	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	<b>77</b>
33	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>74</b>
34	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>75</b>
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>83</b>

36	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	<b>80</b>
37	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	<b>85</b>
38	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	<b>84</b>
39	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>88</b>
40	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>80</b>
41	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	<b>82</b>
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>80</b>
43	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>82</b>
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	<b>83</b>
45	2	2	4	2	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	<b>76</b>
46	3	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	3	4	<b>78</b>
47	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>84</b>
48	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>80</b>
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	<b>87</b>
50	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>78</b>
51	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	<b>79</b>
52	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>85</b>
53	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	<b>82</b>
54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	<b>83</b>
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	<b>85</b>
56	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	<b>85</b>

57	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	<b>82</b>
58	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	<b>83</b>
59	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>89</b>
60	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	<b>77</b>
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>82</b>
62	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	<b>83</b>
63	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	<b>79</b>
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>78</b>
65	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	<b>83</b>
66	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	<b>85</b>
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>84</b>
68	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	<b>83</b>
69	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	<b>77</b>
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	<b>85</b>
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>89</b>
72	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>81</b>
73	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	<b>84</b>
74	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>84</b>
75	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>86</b>
76	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	<b>83</b>
77	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	<b>83</b>

78	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	<b>80</b>	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>80</b>	
80	3	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	<b>81</b>	
81	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	<b>76</b>	
82	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>83</b>	
83	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	<b>82</b>	
84	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	<b>88</b>	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	<b>85</b>	
86	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	<b>82</b>	
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	<b>89</b>	
88	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	<b>81</b>
89	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>83</b>	
90	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	<b>84</b>	
91	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	<b>87</b>
92	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	<b>87</b>	
93	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>93</b>	
94	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	<b>85</b>	
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>85</b>	
96	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	<b>85</b>	
97	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	<b>79</b>	
98	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	<b>86</b>	

99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	<b>88</b>
100	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	<b>83</b>
101	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	<b>80</b>
102	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>89</b>
103	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	<b>85</b>
104	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	<b>77</b>
105	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	<b>87</b>
106	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	<b>87</b>
107	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	<b>79</b>
108	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	<b>84</b>
109	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	<b>80</b>
110	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	<b>87</b>
111	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	<b>86</b>
112	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	<b>80</b>
113	5	5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	2	3	2	4	4	4	5	4	<b>82</b>
114	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	<b>85</b>
115	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	<b>75</b>
116	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	<b>86</b>
117	4	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	3	2	3	2	4	4	5	4	3	<b>80</b>
118	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>86</b>
119	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	<b>80</b>

120	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	<b>75</b>
121	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	<b>86</b>
122	4	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	3	2	3	2	4	4	5	4	3	<b>80</b>
123	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>86</b>
124	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	<b>80</b>
125	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	<b>82</b>
126	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	<b>86</b>
127	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	<b>90</b>

**Lampiran 10**

**Master Data Motivasi Kerja**

No	Angket Motivasi Kerja (X2)																																Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	<b>115</b>
2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	<b>126</b>	
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	<b>112</b>	
4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	<b>113</b>	
5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	<b>110</b>
6	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	<b>111</b>	
7	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	<b>118</b>	
8	3	4	4	4	4	3	2	2	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>109</b>	
9	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	<b>116</b>	
10	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>120</b>	
11	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	<b>124</b>	
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	<b>132</b>	
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	<b>113</b>	
14	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>123</b>	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	<b>123</b>	

16	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	<b>120</b>		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	2	<b>119</b>	
18	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	<b>119</b>		
19	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	<b>120</b>	
20	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	<b>122</b>	
21	3	2	4	3	4	4	2	3	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	<b>110</b>	
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>120</b>
23	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	<b>114</b>	
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	<b>129</b>	
25	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	<b>125</b>	
26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	<b>118</b>
27	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>120</b>	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	1	<b>126</b>
29	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	<b>124</b>
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	<b>126</b>	
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	<b>119</b>	
32	3	4	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>110</b>	
33	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	<b>113</b>	
34	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	<b>117</b>	
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	<b>125</b>	
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	<b>120</b>

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	<b>120</b>		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>127</b>	
39	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	<b>118</b>		
40	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>120</b>		
41	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	<b>118</b>	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	<b>122</b>		
43	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	<b>128</b>	
44	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	<b>115</b>	
45	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	<b>124</b>		
46	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	<b>116</b>	
47	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	<b>111</b>		
48	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	3	<b>119</b>		
49	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>135</b>	
50	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	<b>114</b>
51	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	<b>112</b>	
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	<b>118</b>		
53	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	1	<b>117</b>		
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>118</b>		
55	4	3	2	3	4	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	5	<b>119</b>		
56	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	<b>119</b>		
57	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	<b>118</b>	

58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	<b>126</b>		
59	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	<b>125</b>	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	<b>112</b>	
61	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	<b>120</b>	
62	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>122</b>	
63	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	<b>113</b>	
64	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	<b>123</b>	
65	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	<b>122</b>	
66	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	<b>120</b>		
67	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	<b>125</b>	
68	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	<b>126</b>
69	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	<b>116</b>	
70	4	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	<b>121</b>	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>127</b>
72	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	2	<b>120</b>	
73	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	<b>120</b>	
74	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	<b>129</b>	
75	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	<b>128</b>	
76	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	<b>121</b>	
77	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	4	<b>120</b>	
78	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	<b>129</b>	

79	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	<b>124</b>	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	2	<b>127</b>	
81	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	<b>111</b>	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	<b>122</b>	
83	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	<b>120</b>	
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	1	<b>118</b>	
85	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	<b>116</b>	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>123</b>	
87	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	1	<b>121</b>	
88	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	<b>126</b>	
89	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	<b>116</b>	
90	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	<b>120</b>	
91	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	<b>127</b>	
92	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	1	<b>121</b>
93	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	<b>124</b>	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>129</b>
95	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	<b>127</b>	
96	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	<b>127</b>
97	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	<b>114</b>	
98	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	<b>128</b>	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	<b>126</b>

100	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	<b>123</b>	
101	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	<b>120</b>	
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	<b>121</b>	
103	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>123</b>	
104	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>114</b>	
105	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	<b>121</b>
106	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	<b>124</b>	
107	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	<b>124</b>
108	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	<b>127</b>
109	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	<b>116</b>
110	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>128</b>
111	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	<b>125</b>
112	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	<b>110</b>	
113	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	<b>123</b>
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	<b>121</b>	
115	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	<b>117</b>	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	<b>126</b>	
117	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>120</b>	
118	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>122</b>	
119	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	<b>123</b>	
120	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	<b>127</b>	

121	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	<b>114</b>
122	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	<b>119</b>
123	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	<b>133</b>
124	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	<b>116</b>
125	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>123</b>
126	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	<b>127</b>
127	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>123</b>

**Lampiran 11****Master Data Optimisme Akademik**

No	Angket Optimisme Akademik (X3)																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	60
2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	68
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	59
5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	5	4	4	3	4	59
6	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	58
7	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	61
8	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	2	3	2	59
9	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
10	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	64
11	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	65
12	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	70
13	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	70
14	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	66
15	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	4	3	70

16	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	64
17	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	70
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	72
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	67
20	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	71
21	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	59
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	66
23	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	72
24	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	67
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	68
26	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	63
27	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	60
28	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	66
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	66
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	65
31	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	62
32	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	60
33	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	57
34	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	59
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	67
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	61

37	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	63
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	70
39	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	64
40	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	64
41	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	68
42	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	63
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	67
44	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	64
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	65
46	2	2	4	2	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	58
47	3	2	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	61
48	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	63
49	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	70
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	65
51	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	59
52	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	62
53	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	66
54	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	64
55	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	65
56	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	66
57	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	68

58	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	64
59	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	66
60	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	60
61	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	67
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	66
63	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	63
64	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	62
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	65
66	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	68
67	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	65
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
69	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	61
70	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	62
71	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	68
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	69
73	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	66
74	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	65
75	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	70
76	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
77	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	65
78	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	69

79	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	64
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	68
81	3	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	64
82	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	63
83	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65
84	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	65
85	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	68
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	66
87	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	65
88	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	66
89	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	62
90	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	65
91	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	67
92	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	56
93	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	65
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	70
95	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	66
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	64
97	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	62
98	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	63
99	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	68

100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	68
101	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	64
102	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	64
103	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	68
104	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	55
105	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	63
106	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
107	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	65
108	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	68
109	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	62
110	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	65
111	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	69
112	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	62
113	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	67
114	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	65
115	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	68
116	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	63
117	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	62
118	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	64
119	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	62
120	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	67

121	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	67
122	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	56
123	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	69
124	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	63
125	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	69
126	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	62
127	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	67

**Lampiran 12**

**Master Data Efektivitas Kinerja Guru**

No	Angket Efektifitas Kinerja Guru (Y)																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	60
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	3	3	5	57
4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	54
6	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	56
7	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	55
9	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	57
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	60
11	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	64
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
13	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
14	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	62
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	68

16	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	61
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	60
19	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62
21	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	54
22	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	60
23	4	2	5	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	58
24	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	65
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
26	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	57
28	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	68
29	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	61
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	58
32	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	56
33	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	56
34	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	56
35	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	62
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	63

37	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	64
38	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	64
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	60
40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	58
41	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	64
42	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	59
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	64
44	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	58
45	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	62
46	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	57
47	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	57
48	4	2	5	4	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	58
49	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	63
51	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	55
52	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	60
53	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
54	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	60
55	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	62
56	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	59

58	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	61
59	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	66
60	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	57
61	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	3	61
62	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	64
63	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	3	60
64	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	58
65	5	4	3	3	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	59
66	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	61
67	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	65
68	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	67
69	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	5	4	5	3	62
70	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	61
71	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	3	4	62
72	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	63
73	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	63
74	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	63
75	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
76	2	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	60
77	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	58
78	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	66

79	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	57
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	63
81	2	2	3	4	3	2	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	55
82	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	62
83	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	59
84	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
85	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	58
86	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	59
87	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	61
88	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	64
89	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	59
90	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	61
91	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	65
92	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	59
93	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	60
94	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	64
95	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	62
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	64
97	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	57
98	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	64
99	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	63

100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	62
101	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	60
102	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	62
103	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	62
104	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	55
105	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	59
106	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	65
107	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	59
108	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	60
109	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	64
110	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	62
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	64
112	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	57
113	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	64
114	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	63
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	62
116	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	60
117	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	59
118	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	60
119	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	64
120	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	62

121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	64
122	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	57
123	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	64
124	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	59
125	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	60
126	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	64
127	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	62

## Lampiran 13

### ANALISIS DATA STATISTIK DASAR

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.
    
```

### Frequencies

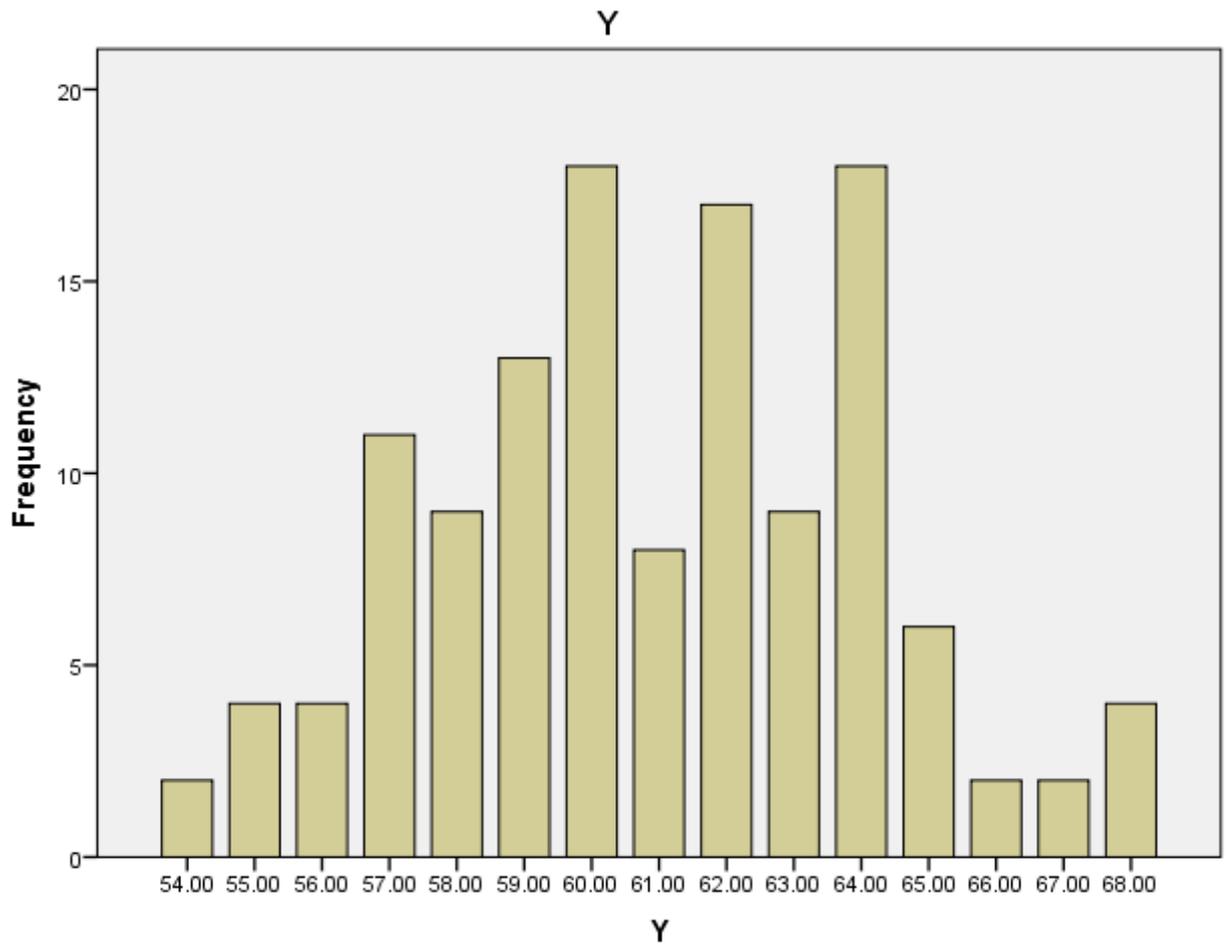
#### Statistics

Y		
N	Valid	127
	Missing	0
Mean		60.9213
Median		61.0000
Mode		60.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		3.20863
Variance		10.295
Range		14.00
Minimum		54.00
Maximum		68.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
54.00	2	1.6	1.6	1.6
55.00	4	3.1	3.1	4.7
56.00	4	3.1	3.1	7.9
57.00	11	8.7	8.7	16.5
58.00	9	7.1	7.1	23.6
59.00	13	10.2	10.2	33.9
60.00	18	14.2	14.2	48.0
61.00	8	6.3	6.3	54.3
62.00	17	13.4	13.4	67.7
63.00	9	7.1	7.1	74.8
64.00	18	14.2	14.2	89.0
65.00	6	4.7	4.7	93.7
66.00	2	1.6	1.6	95.3
67.00	2	1.6	1.6	96.9
68.00	4	3.1	3.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=X1
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

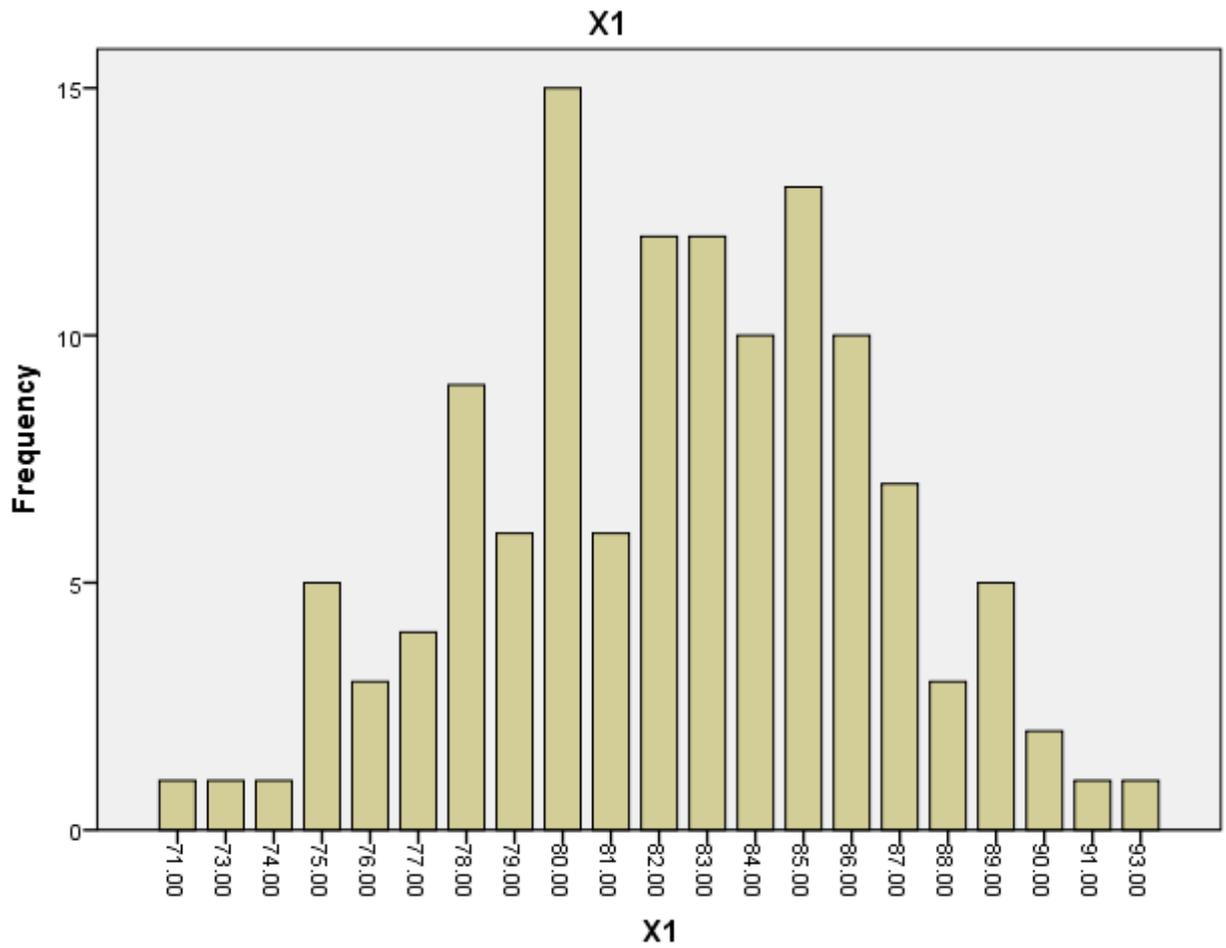
### Statistics

X1

N	Valid	127
	Missing	0
Mean		82.3465
Median		83.0000
Mode		80.00
Std. Deviation		4.13536
Variance		17.101
Range		22.00
Minimum		71.00
Maximum		93.00

### X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
71.00	1	.8	.8	.8
73.00	1	.8	.8	1.6
74.00	1	.8	.8	2.4
75.00	5	3.9	3.9	6.3
76.00	3	2.4	2.4	8.7
77.00	4	3.1	3.1	11.8
78.00	9	7.1	7.1	18.9
79.00	6	4.7	4.7	23.6
80.00	15	11.8	11.8	35.4
81.00	6	4.7	4.7	40.2
82.00	12	9.4	9.4	49.6
83.00	12	9.4	9.4	59.1
84.00	10	7.9	7.9	66.9
85.00	13	10.2	10.2	77.2
86.00	10	7.9	7.9	85.0
87.00	7	5.5	5.5	90.6
88.00	3	2.4	2.4	92.9
89.00	5	3.9	3.9	96.9
90.00	2	1.6	1.6	98.4
91.00	1	.8	.8	99.2
93.00	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=X2
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

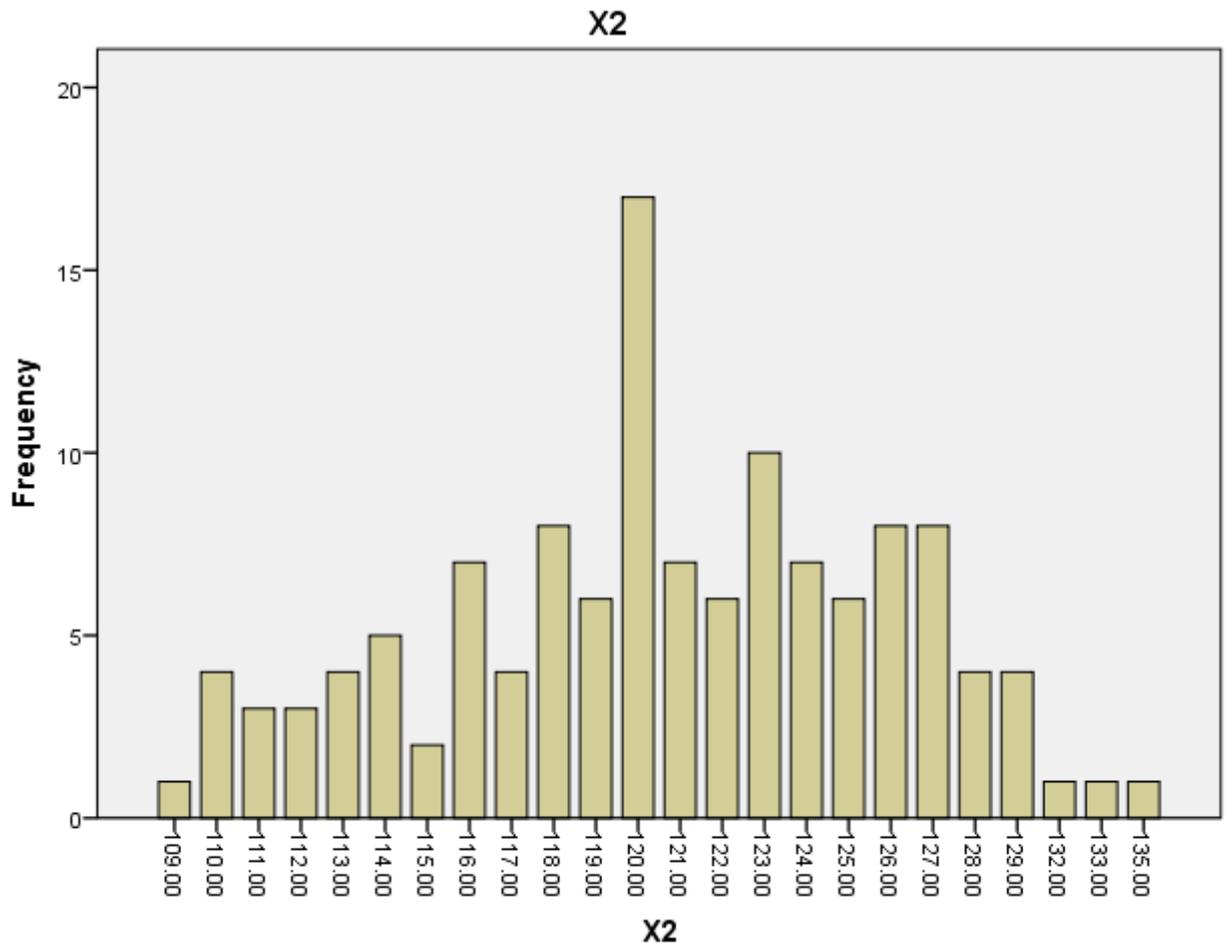
### Statistics

X2

N	Valid	127
	Missing	0
Mean		120.6850
Median		120.0000
Mode		120.00
Std. Deviation		5.41119
Variance		29.281
Range		26.00
Minimum		109.00
Maximum		135.00

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	109.00	1	.8	.8
	110.00	4	3.1	3.9
	111.00	3	2.4	6.3
	112.00	3	2.4	8.7
	113.00	4	3.1	11.8
	114.00	5	3.9	15.7
	115.00	2	1.6	17.3
	116.00	7	5.5	22.8
	117.00	4	3.1	26.0
	118.00	8	6.3	32.3
	119.00	6	4.7	37.0
	120.00	17	13.4	50.4
Valid	121.00	7	5.5	55.9
	122.00	6	4.7	60.6
	123.00	10	7.9	68.5
	124.00	7	5.5	74.0
	125.00	6	4.7	78.7
	126.00	8	6.3	85.0
	127.00	8	6.3	91.3
	128.00	4	3.1	94.5
	129.00	4	3.1	97.6
	132.00	1	.8	98.4
	133.00	1	.8	99.2
	135.00	1	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	



FREQUENCIES VARIABLES=X3

```

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE
/BARCHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

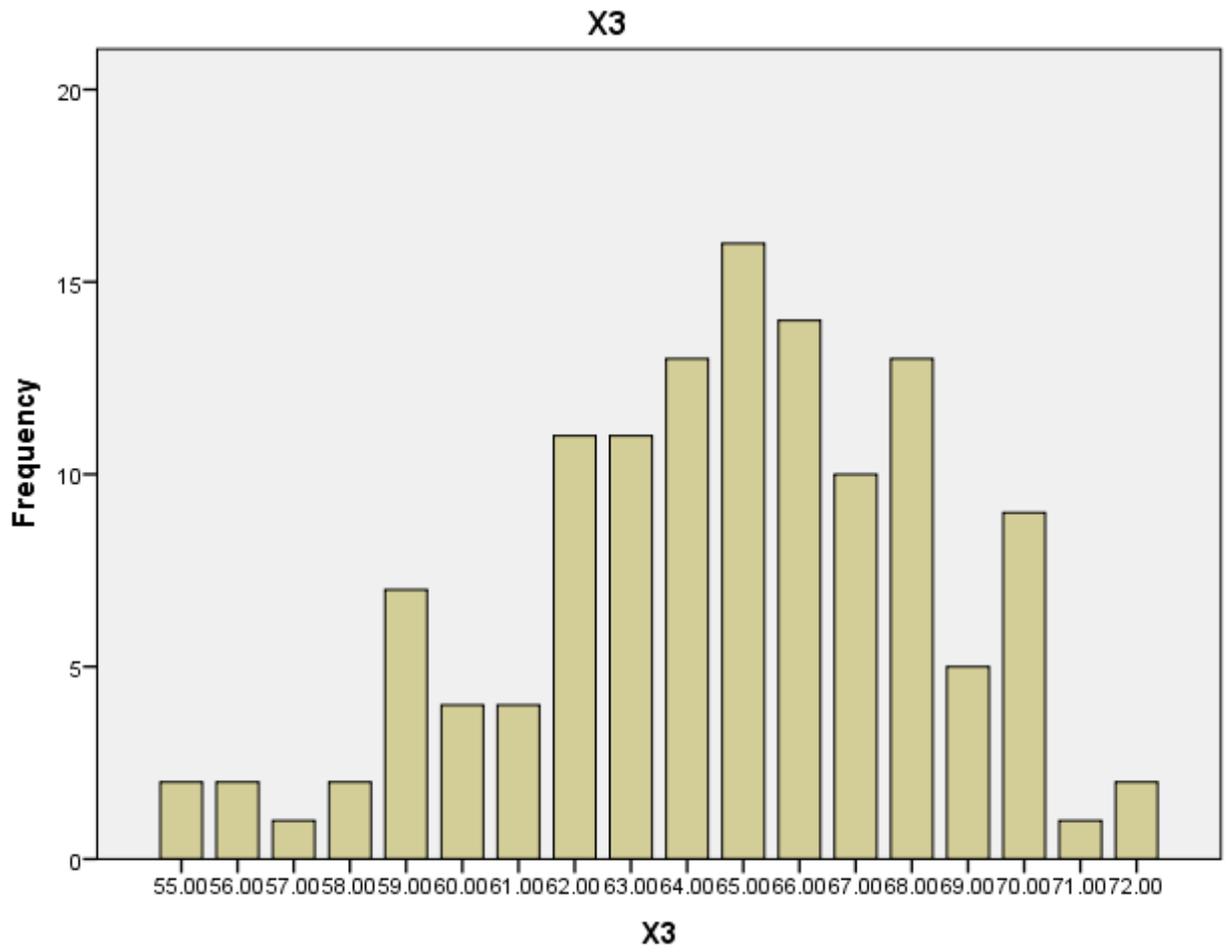
### Statistics

X3

N	Valid	127
	Missing	0
Mean		64.6220
Median		65.0000
Mode		65.00
Std. Deviation		3.66001
Variance		13.396
Range		17.00
Minimum		55.00
Maximum		72.00

### X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
55.00	2	1.6	1.6	1.6
56.00	2	1.6	1.6	3.1
57.00	1	.8	.8	3.9
58.00	2	1.6	1.6	5.5
59.00	7	5.5	5.5	11.0
60.00	4	3.1	3.1	14.2
61.00	4	3.1	3.1	17.3
62.00	11	8.7	8.7	26.0
63.00	11	8.7	8.7	34.6
Valid 64.00	13	10.2	10.2	44.9
65.00	16	12.6	12.6	57.5
66.00	14	11.0	11.0	68.5
67.00	10	7.9	7.9	76.4
68.00	13	10.2	10.2	86.6
69.00	5	3.9	3.9	90.6
70.00	9	7.1	7.1	97.6
71.00	1	.8	.8	98.4
72.00	2	1.6	1.6	100.0
Total	127	100.0	100.0	



## Lampiran 14

### PERHITUNGAN UJI INSTRUMEN VARIABEL EFEKTIVITAS KINERJA GURU

NO	NO. ITEM																				Y	Y <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
<b>1</b>	2	2	2	3	1	2	3	4	3	1	5	2	5	1	3	3	3	4	3	2	<b>54</b>	2916
<b>2</b>	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	<b>72</b>	5184
<b>3</b>	3	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	3	3	4	4	5	4	<b>77</b>	5929
<b>4</b>	2	1	2	5	5	2	2	3	5	1	5	1	4	1	3	3	3	4	2	3	<b>57</b>	3249
<b>5</b>	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	4	3	3	4	4	4	4	<b>76</b>	5776
<b>6</b>	4	2	5	2	5	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	<b>56</b>	3136
<b>7</b>	5	1	3	4	5	4	5	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	5	5	3	<b>74</b>	5476
<b>8</b>	4	4	5	5	5	2	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>82</b>	6724
<b>9</b>	4	1	3	2	5	2	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	<b>49</b>	2401
<b>10</b>	4	1	3	5	4	4	4	4	5	3	5	1	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>77</b>	5929
<b>11</b>	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>81</b>	6561
<b>12</b>	2	1	3	2	4	4	4	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	<b>47</b>	2209
<b>13</b>	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	<b>72</b>	5184
<b>14</b>	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>86</b>	7396
<b>15</b>	4	1	3	5	4	4	4	2	5	3	5	1	5	4	2	2	4	3	4	2	<b>67</b>	4489
<b>16</b>	2	1	5	2	5	2	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	<b>49</b>	2401
<b>17</b>	3	3	5	3	5	5	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	<b>67</b>	4489
<b>18</b>	4	2	3	5	4	4	4	2	5	3	5	2	5	4	2	2	4	4	4	2	<b>70</b>	4900
<b>19</b>	3	2	5	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	<b>70</b>	4900

<b>20</b>	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	2	5	4	<b>87</b>	7569
<b>21</b>	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>79</b>	6241
<b>22</b>	5	1	5	4	5	4	5	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	5	5	3	<b>76</b>	5776
<b>23</b>	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>81</b>	6561
<b>24</b>	4	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	4	4	4	5	2	5	4	<b>82</b>	6724
<b>25</b>	4	4	4	2	4	2	4	2	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	<b>57</b>	3249
<b>26</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	<b>75</b>	5625
<b>27</b>	4	4	5	4	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	<b>70</b>	4900
<b>28</b>	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	2	5	5	4	<b>77</b>	5929
<b>29</b>	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5	4	4	<b>77</b>	5929
<b>30</b>	2	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	3	5	3	4	4	4	5	<b>79</b>	6241
<b>Σ X</b>	111	64	125	114	130	118	119	101	118	84	119	64	117	111	98	96	104	110	121	99	<b>2123</b>	<b>153993</b>

**Uji Validitas**

<b>r hit</b>	<b>0,55</b>	<b>0,32</b>	<b>0,44</b>	<b>0,74</b>	<b>0,08</b>	<b>0,61</b>	<b>0,46</b>	<b>0,71</b>	<b>0,76</b>	<b>0,65</b>	<b>0,66</b>	<b>0,32</b>	<b>0,69</b>	<b>0,43</b>	<b>0,74</b>	<b>0,74</b>	<b>0,74</b>	<b>0,32</b>	<b>0,51</b>	<b>0,79</b>
r <sub>tab</sub>	0,361	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36
<b>Ket.</b>	<b>V</b>	<b>TV</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>TV</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>TV</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>V</b>	<b>TV</b>	<b>V</b>	<b>V</b>

**Uji Reliabilitas**

varians	0,84		0,97	1,13	0,64	1,17	0,72	1,00	1,31	1,27	1,17		1,27	0,77	0,89	0,79	0,74		0,72	1,04
var butir	15,27																			
var total	129,50																			
Y <sup>2</sup>	153993																			
r <sub>11</sub>	<b>0,775</b>																			



Lampiran 16

PERHITUNGAN UJI INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	NO. ITEM																																								Y	Y <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	1	2	3	2	4	2	3	4	3	1	1	2	5	1	3	3	2	1	3	2	5	1	2	1	4	3	3	4	3	1	3	1	2	4	3	4	4	5	2	1	3	103	10609
2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	135	18225
3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	4	3	3	2	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	161	25921	
4	4	3	3	2	2	2	4	3	5	1	1	1	4	1	3	3	1	1	2	3	5	1	3	2	3	3	2	4	3	1	3	1	2	4	1	2	3	1	4	3	100	10000	
5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	156	24336	
6	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	119	14161	
7	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	5	3	4	4	3	1	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	1	4	4	147	21609		
8	2	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	148	21904	
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	88	7744
10	2	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	1	5	4	4	4	1	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	152	23104	
11	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	159	25281		
12	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	2	3	2	2	1	4	4	2	2	1	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	3	4	92	8464
13	2	4	4	4	3	5	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	5	144	20736	
14	2	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	159	25281	
15	2	4	4	4	2	4	3	2	5	3	3	4	5	4	2	2	1	4	4	2	5	3	2	1	4	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	1	4	4	125	15625		
16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	88	7744	
17	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	5	3	4	2	2	3	5	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	5	140	19600	
18	2	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	4	5	4	2	2	2	4	4	2	5	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	134	17956	
19	4	4	4	4	3	5	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	4	5	146	21316		
20	1	4	4	4	3	5	2	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	161	25921			
21	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	2	5	5	4	4	2	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	164	26896	
22	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	5	3	4	4	3	1	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	1	4	4	147	21609		
23	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	2	4	5	162	26244		
24	2	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	1	4	5	162	26244	
25	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	1	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	105	11025
26	2	4	5	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	150	22500		
27	3	5	3	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	134	17956		
28	4	5	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	157	24649		
29	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	3	156	24336	
30	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	2	5	4	5	5	4	5	2	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	167	27889		
Σ X	84	117	115	104	105	118	106	101	118	84	84	117	117	111	98	96	64	116	121	99	119	84	98	66	120	100	116	100	98	112	119	105	99	110	118	122	102	64	117	117	4161	594885	
<b>Uji Validitas</b>																																											
r hit	0,40	0,85	0,75	0,75	0,57	0,74	0,43	0,73	0,67	0,75	0,75	0,06	0,62	0,44	0,73	0,69	0,22	0,74	0,51	0,81	0,58	0,75	0,79	0,26	0,36	0,78	0,42	0,63	0,78	0,86	0,85	0,87	0,65	0,36	0,73	0,47	0,65	0,22	0,45	0,64			
r tab	0,361	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36		
Ket.	V	V	TV	TV	V	V	TV	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	TV	V	V		
<b>Uji Reliabilitas</b>																																											
varians	1,75	0,99			0,88	1,17		1,00	1,31	1,27	1,27		1,27	0,77	0,89	0,79		1,50	0,72	1,04	1,34	1,27	0,96		0,69	0,99	0,40	0,85	0,96	1,31	0,93	1,09	0,63		1,24	0,69	1,08		0,51	0,99			
var butir	32,52																																										
var total	612,22																																										
Y <sup>2</sup>	594885																																										
r11	0,710																																										



Lampiran 18

## UJI PERHITUNGAN DENGAN SPSS

### STATISTIK DISKRIPTIIF

		Statistics			
		Y	X1	X2	X3
N	Valid	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0
Mean		60.9213	82.3465	120.6850	64.6220
Median		61.0000	83.0000	120.0000	65.0000
Mode		60.00 <sup>a</sup>	80.00	120.00	65.00
Std. Deviation		3.20863	4.13536	5.41119	3.66001
Variance		10.295	17.101	29.281	13.396
Range		14.00	22.00	26.00	17.00
Minimum		54.00	71.00	109.00	55.00
Maximum		68.00	93.00	135.00	72.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## HASIL OLAH DATA

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	60.9213	3.20863	127
X1	82.3465	4.13536	127
X2	120.6850	5.41119	127
X3	64.6220	3.66001	127

#### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.572	.735	.614
	X1	.572	1.000	.545	.441
	X2	.735	.545	1.000	.543
	X3	.614	.441	.543	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	127	127	127	127
	X1	127	127	127	127
	X2	127	127	127	127
	X3	127	127	127	127

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.630	.621	1.97645

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,630. Artinya sebanyak 63 persen kontribusi variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara. Sedangkan sisanya 37 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.731	3	272.244	69.692	.000 <sup>b</sup>
	Residual	480.482	123	3.906		
	Total	1297.213	126			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan Tabel Anova di atas diketahui nilai F sebesar 69,692 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan optimisme akademik terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis keempat diterima**)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799		
	X1	.147	.052	.189	2.826	.006	.673	1.486
	X2	.289	.042	.488	6.823	.000	.589	1.697
	X3	.233	.059	.266	3.976	.000	.675	1.481

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas diketahui bahwa:

4. Pada variabel X1 nilai t hitung sebesar 2,826 dengan perolehan nilai Sig 0,006 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis pertama diterima**).
5. Pada variabel X2 nilai t hitung sebesar 6,823 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis kedua diterima**).
6. Pada variabel X3 nilai t hitung sebesar 3,976 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara (**hipotesis ketiga diterima**).

Persamaan regresi yang terbentuk dari model penelitian ini adalah:

$$Y = 0,147 X1 + 0,289 X2 + 0,233 X3 + e$$

Keterangan:

1. Jika variabel kompetensi guru meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,147 satuan.
2. Jika variabel motivasi kerja guru meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,289 satuan.
3. Jika variabel optimisme akademik meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,233 satuan.

Dari ketiga variabel diatas, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Hal ini bisa dilihat dari besaran koefisien regresi sebesar 0,289 dan nilai t hitung yang paling besar yakni 6,823.

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

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.996	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.002	48.360	.14	.15	.00	.88
	3	.001	56.549	.62	.70	.00	.00
	4	.001	67.521	.24	.15	.99	.12

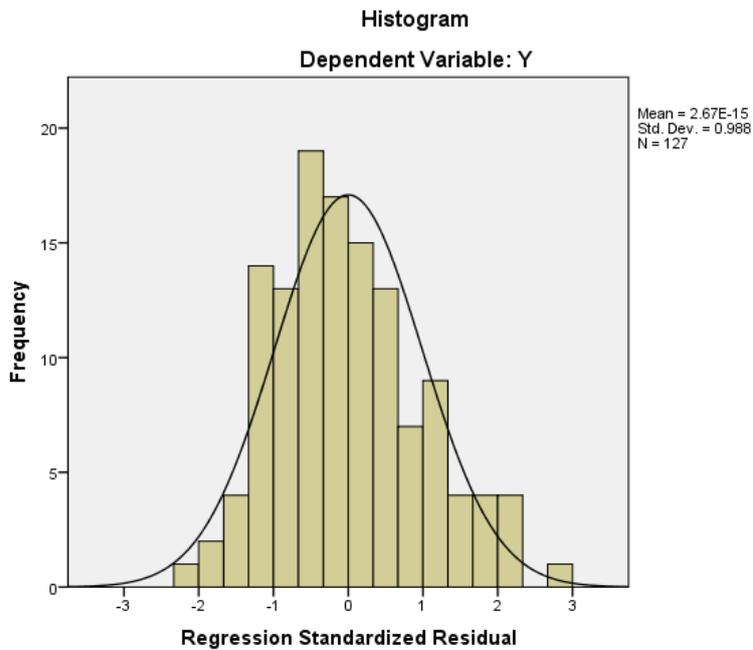
a. Dependent Variable: Y

esiduals Statistics<sup>a</sup>

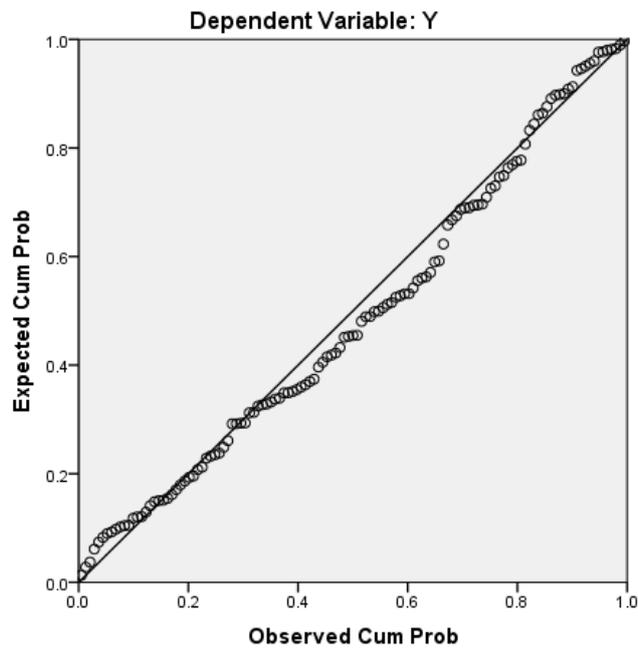
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.8579	66.9958	60.9213	2.54598	127
Std. Predicted Value	-2.382	2.386	.000	1.000	127
Standard Error of Predicted Value	.181	.630	.336	.102	127
Adjusted Predicted Value	54.8535	66.9264	60.9241	2.54313	127
Residual	-4.39099	5.38828	.00000	1.95278	127
Std. Residual	-2.222	2.726	.000	.988	127
Stud. Residual	-2.246	2.746	-.001	1.004	127
Deleted Residual	-4.48610	5.46773	-.00287	2.01690	127
Stud. Deleted Residual	-2.284	2.823	.001	1.012	127
Mahal. Distance	.062	11.822	2.976	2.470	127
Cook's Distance	.000	.068	.008	.013	127
Centered Leverage Value	.000	.094	.024	.020	127

a. Dependent Variable: Y

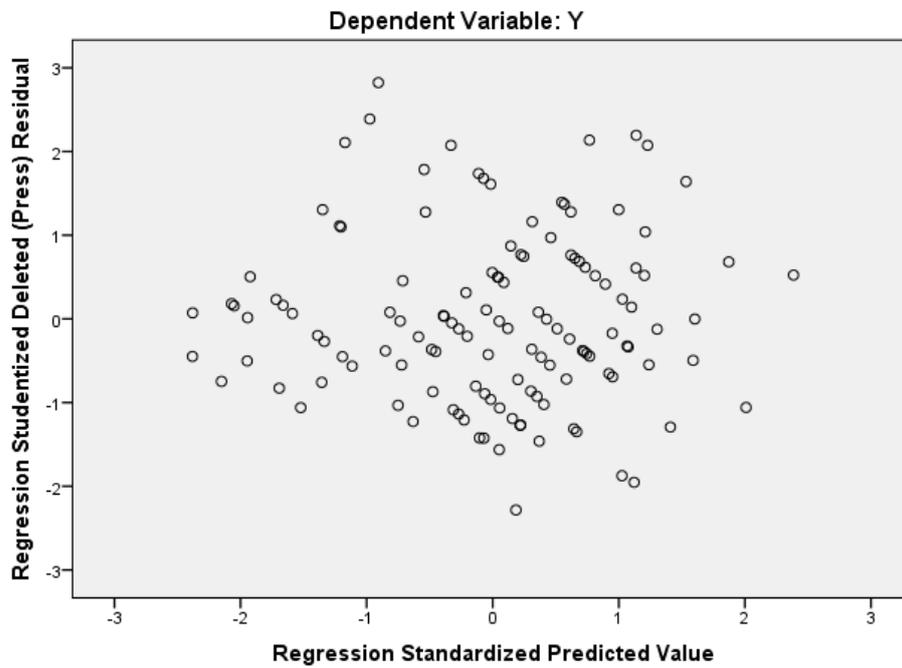
## Charts

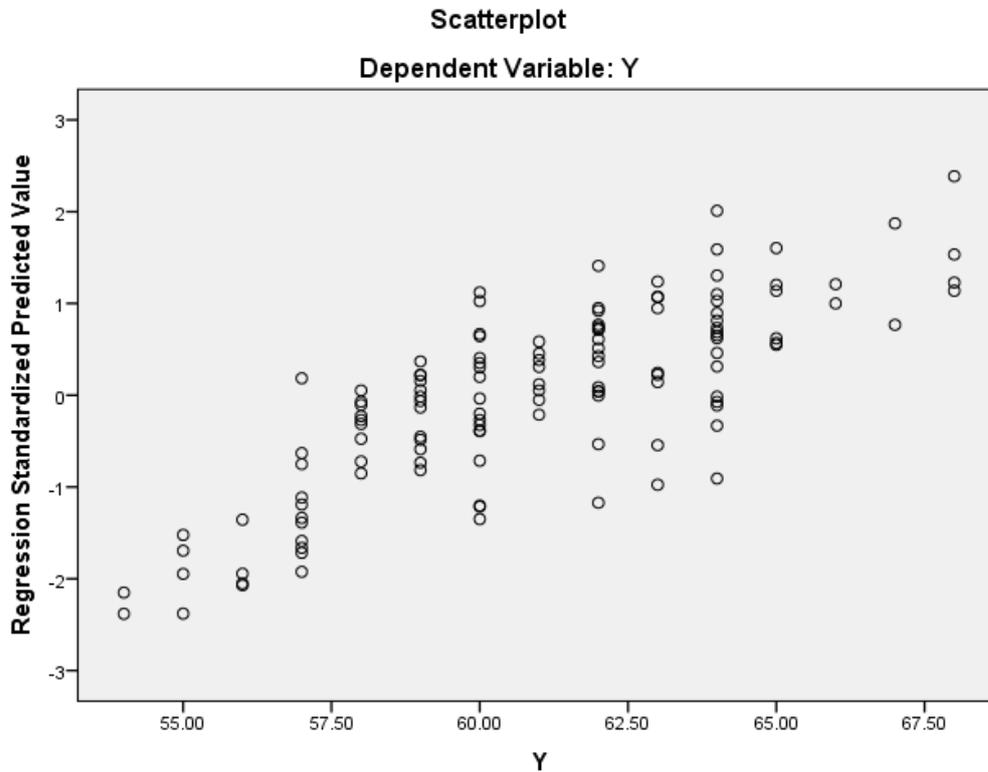


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





## UJI ASUMSI KLASIK REGRESI BERGANDA:

### UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y	X1	X2	X3
N		127	127	127	127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.9213	82.3465	120.6850	64.6220
	Std. Deviation	3.20863	4.13536	5.41119	3.66001
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.070	.080	.092
	Positive	.093	.069	.054	.048
	Negative	-.088	-.070	-.080	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.051	.791	.896	1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.219</b>	<b>.559</b>	<b>.398</b>	<b>.229</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data seluruh variabel adalah normal.

## UJI LINEARITAS

### a. Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1 * Y		(Combined)	940.781	14	67.199	6.200	.000
	Between	Linearity	705.223	1	705.223	65.063	.000
	Groups	Deviation from Linearity	235.558	13	18.120	1.672	<b>.077</b>
	Within Groups		1213.975	112	10.839		
	Total		2154.756	126			

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,077 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru adalah linear.

### b. Linearitas X2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X2 * Y		(Combined)	2104.308	14	150.308	10.620	.000
	Between	Linearity	1992.875	1	1992.875	140.813	.000
	Groups	Deviation from Linearity	111.433	13	8.572	.606	<b>.845</b>
	Within Groups		1585.094	112	14.153		
	Total		3689.402	126			

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,845 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah linear.

### c. Linearitas X3 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X3 * Y		(Combined)	782.405	14	55.886	6.913	.000
	Between	Linearity	635.875	1	635.875	78.654	.000
	Groups	Deviation from Linearity	146.530	13	11.272	1.394	<b>.173</b>
	Within Groups		905.454	112	8.084		
	Total		1687.858	126			

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,173 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel optimisme akademik terhadap kinerja guru adalah linear.

## UJI MULTIKOLINEARITY

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.104	4.338		-.255	.799		
X1	.147	.052	.189	2.826	.006	.673	<b>1.486</b>
X2	.289	.042	.488	6.823	.000	.589	<b>1.697</b>
X3	.233	.059	.266	3.976	.000	.675	<b>1.481</b>

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai VIF seluruh variabel  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan multikolinearity dalam model penelitian ini.

## **LAMPIRAN 19**

**SURAT-SURAT TELAH MELAKSANAKAN  
PENELITIAN  
DARI SMK NEGERI SE-KABUPATEN BATU BARA**



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SMK NEGERI 1 AIR PUTIH

Jalan SMK Dusun III Desa Sukaraja, Kec. Air Putih, Kab. Batu Bara, Telp/Fax : 0622-7231599  
Website : [www.smkn1airputih.ac.id](http://www.smkn1airputih.ac.id), Email : [smkn1airputih@yahoo.com](mailto:smkn1airputih@yahoo.com),  
Air Putih 21256

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423 4/397 /SMKN1AP/2022

Berdasarkan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 821/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022, tanggal 13 Juni 2022, perihal Permohonan Izin Riset.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini Kepala SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara memberi izin kepada saudara :

Nama : MARIANUM  
NPM : 2020060052  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Untuk melaksanakan Riset pada SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara dengan Judul Tesis "Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja Dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Putih, 24 Juni 2022  
Kepala SMK Negeri 1 Air Putih



*Evi Herawati Lubis*  
EVI HERAWATI LUBIS, S.Pd, M.Si  
NIP. 19720414 200502 2 002



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SMK NEGERI 1 SEI SUKA

Jalan Akses Road Perk. Sipare-Pare Kode Pos : 21257 Kec. Sei Suka Kab. Batu Bara  
Telepon : Email : smknegeri1seisuka@yahoo.com

Nomor : 421.5/ D.L -TU//VI/2022  
Lamp : -  
Hal : Surat Balasan

Sei Suka, 23 Juni 2022

Kepada Yth :  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di  
Medan

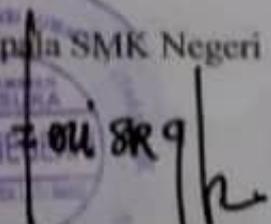
Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dengan Nomor: 800/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 per tanggal 13 Juni 2022 dari Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana perihal permohonan Izin Riset, pada dasarnya kami memberi izin kepada Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : **MARIANUM**  
NPM : 2020060052  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Smk Negeri di Kabupaten Batu Bara.

Untuk melakukan penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualisasi mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat ini disampaikan, untuk dapat diperlukan sebagaimana mestinya

Kepala SMK Negeri 1 Sei Suka  
  
FERI SANFETRUS SARAGIH, S.Pd  
NIP. 19750811 200604 1 003



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SMK NEGERI 1 TANJUNG TIRAM

Jln. Istana Lima Laras Desa Guntung Kec. Tanjung Tiram Kab. BatuBara  
E-mail : smkn1\_tanjungtiram@yahoo.com

Tanjung Tiram, 21 Juni 2022

Nomor : 421.5/ 268 /SMKN1-TT/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth,  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Tempat.

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Nomor : 800/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 perihal Permohonan izin Riset.

Dengan ini saya selaku kepala sekolah memberikan izin kepada :

Nama : Marianum  
NPM : 2020060052  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Untuk mengadakan Riset di Sekolah SMK Negeri 1 Tanjung Tiram, dengan Judul Tesis " Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja Dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Batu Bara". Kami juga bersedia memberikan data dan informasi yang diperlukan yang berkenaan dengan riset tersebut.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Kepala SMK Negeri 1 Tanjung Tiram



Drs. HARRIS FADILLAH, M.Si  
NIP.195603122000121002





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SMK NEGERI 1 TALAWI



KABUPATEN BATU BARA PROVINSI SUMATERA UTARA  
Balai Keshahihan & Kemaritiman, Pendidikan dan Penayaka  
WALIKOTA : JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN NO. 73 DESA INDRAYAMAN KECAMATAN TALAWI KABUPATEN BATU BARA PROVINSI SUMATERA UTARA KODE POS : 21254 Telp./Fas : (0623) 451763

Alamat : Jalan Perintis Kemerdekaan No. 73 Desa Indrayaman Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara Kode Pos : 21254 Telp./Fas : (0623) 451763

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421/156 - 2022

Berdasarkan Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor : 800/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 tertanggal 13 Juni 2022 Perihal Permohonan Izin Riset. Kepala SMK Negeri 1 Talawi dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MARIANUM  
NPM : 2020060052  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

Nama tersebut di atas adalah benar telah melaksanakan Riset yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 21 Juni 2022  
Tempat : SMK Negeri 1 Talawi  
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan No. 73 Desa Indrayaman Kec. Talawi Kab. Batu Bara

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Talawi, 21 Juni 2022

Kepala SMK Negeri 1 Talawi



JONNI HENDRA, S.Pd., M.Si



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMK NEGERI 1 LIMA PULUH**

Jalan Keramat Kwala Gunung Kec. Lima Puluh  
Kabupaten Batu Bara Kode Pos. 21255

Website : [www.smkn1limapuluh.sch.id](http://www.smkn1limapuluh.sch.id) Email : [admin@smkn1limapuluh.sch.id](mailto:admin@smkn1limapuluh.sch.id) [smkn150@ymail.com](mailto:smkn150@ymail.com)

Kwala Gunung, 22 Juni 2022

Nomor : 420 / ~~420~~ / SMKN1. LP / VI / 2022  
Lamp : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth:  
Wakil Direktur UMSU  
di  
Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor : 800/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022. Perihal Permohonan Izin Riset, Maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan yang dimaksud untuk melaksanakan izin Riset di SMK Negeri 1 Lima Puluh Kepada :

Nama : **MARIANUM**  
NPM : 2020060052  
Prodi : Magister Managemen Pendidikan Tinggi

*Judul Tesis : " Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Batu Bara."*

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Kepala SMK Negeri 1 Lima Puluh,



**M. NUR HUSNI, S.Pd.**  
NIP. 196510061988031003

