

**PENGARUH KOMPETENSI, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMP SE-KECAMATAN PINING**

TESIS

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

Oleh :

GEMASIH GANTI NIRETA
NPM : 2020060143



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **GEMASIH GANTI NIRETA**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060143**
Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Konsentrasi :
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI, IKLIM SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMP SE-KECAMATAN PINING**

Pengesahan Tesis

Medan, April 2023

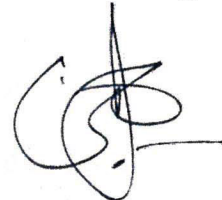
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. ELFRIANTO, M.Pd

Pembimbing II



Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si

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, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP SE-KECAMATAN PINING

GEMASIH GANTI NIRETA

2020060143

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 Kamis, Tanggal 13 April 2023

Komisi Penguji

1. **Dr. AMINI., M.Pd**
Ketua

1.

2. **Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA., S.Pd., M.Si., CiQnR**
Sekretaris

2.

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

3.

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP SE- KECAMATAN PINANG

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

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

Medan, 16 Maret 2022

Penulis,



GEMASIH GANTI NIRETA
NPM:2020060143

ABSTRAK

GEMASIH GANTI NIRETA. NPM: 2020060143. Pengaruh Kompetensi, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Se-Kecamatan Pining. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2023

Terdapat masalah yang serius dalam bidang pendidikan saat ini, salah satunya adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Berdasarkan hasil survei pada SMP se-Kecamatan Pining, ditemukan sebuah masalah yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Peneliti menduga penyebabnya adalah kurangnya kompetensi, iklim sekolah yang kurang menyenangkan, serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan mengembangkan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru; (2) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (4) pengaruh kepemimpinan Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru SMP se-Kecamatan Pining dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang. Metode penelitian jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara: (1) kompetensi guruterhadap kinerja guru sebesar 0,412; (2) iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,403; (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428; dan (4) kepemimpinan Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.

Kata Kunci: *Kompetensi, Iklim sekolah, Motivasi kerja, Kinerja guru*

ABSTRACT

GEMASIH GANTI NIRETA. NPM: 2020060143. The Influence of Competence, School Climate and Work Motivation on Teacher Performance in Junior High Schools in Pining District. Postgraduate Masters Program in Management, University of Muhammadiyah North Sumatra 2023

There are serious problems in the field of education today, one of which is the low quality of education in various types and levels of education. Based on the results of a survey of junior high schools in Pining District, it was found a problem related to the education system, namely the performance of teachers who are still not optimal in carrying out their duties. Researchers suspect that the cause is a lack of competence, a less pleasant school climate, and the low motivation of teachers in teaching and developing themselves. This study aims to determine: (1) the effect of competence on teacher performance; (2) the influence of school climate on teacher performance; (3) the effect of work motivation on teacher performance; and (4) the effect of principal leadership, school climate, and work motivation together on teacher performance. The research subjects were junior high school teachers in Pining District with a total sample of 110 people. The research method is a correlational quantitative research method with three independent variables and one dependent variable. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant effect between: (1) the principal's leadership on teacher performance of 0.412; (2) school climate on teacher performance is 0.403; (3) work motivation on teacher performance is 0.428; and (4) the principal's leadership, school climate, and work motivation together on teacher performance are 0.635. Overall, the results of the study show that teacher performance improvement can be done through an increase in the variables of the principal's leadership, school climate, and work motivation by 40.3% and the rest is determined by other variables.

Keywords: *Competence, school climate, work motivation, teacher performance*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan fisik dan mental sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Se-Kecamatan Pining”. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam yang terang benerang seperti yang kita rasakan seperti sekarang ini.

Dengan segala ketekunan, kemajuan dan bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya dan penulis juga dapat mengatasi permasalahan, kesulitan, hambatan, dan rintangan yang terjadi pada diri penulis.

Penulis juga menyadari tesis ini memiliki banyak kekurangan baik dari segi bahasa, metodologinya. Untuk itu segala kritik, saran, dan perbaikan dari semua pihak akan penulis terima dengan lapang dada dan senang hati.

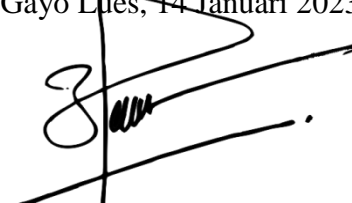
Kepada semua pihak yang telah sudi membantu demi kelancaran penulisan tesis ini, penulis hanya dapat menyampaikan ungkapan terimakasih, terkhusus penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah memberikan izin, dan dorongan dan bantuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan hingga penulisan tesis ini selesai.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy SH M.Hum selaku direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana, yang telah banyak memberikan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si, CIQnR selaku ketua Prodi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang telah memberikan banyak saran, dan motivasi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Elfrianto, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan nasehat dan dorongan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan kritik, saran, nasehat dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

6. Bapak Dr. Amini, M.Pd, selaku Pembanding yang telah banyak memberikan kritik, saran, nasehat dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Para Guru SMP se-Kecamatan Pining yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengadakan penelitian disekolah tersebut.
8. Guru, staf tata usaha yang telah memberikan bantuan dalam rangka penyusunan tesis.
9. Untuk Kedua Orantua ku tersayang Ayahandaku **Ismail**, terkhusus Almarhumah Ibundaku tersayang **Maimunah Binti Hasan**, walaupun tidak bisa bersama, tapi engkau selalu ada di dalam hatiku
10. Untuk Istriku tercinta **Anita Mandasari Joga** dan Anankku Tersayang **Raffy Gean Gaywa** dan **Tajuk Bengi Mah Rezeki Gaywa** yang selalu memberikan Motivasi serta dorongan untuk meyelesaikan Studi ini.
11. Keluarga Besar SMAN 1 Pining
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu dalam kata pengantar.

Harapan dan do'a penulis semoga amal dan jasa baik semua pihak yang telah membantu penulisan diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amal baik serta diberikan balasan yang berlipat ganda. Akhirnya semogga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun para pembaca umumnya amin.

Gayo Lues, 14 Januari 2023



Gemasih Ganti Nireta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
1.1 Identifikasi Masalah.....	16
1.2 Batasan masalah	16
1.3 Rumusan Masalah.....	17
1.4 Tujuan Penelitian	17
1.5 Manfaat Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2. Landasan Tori	19
2.1 Kinerja Guru	21
2.1.1 Pengertian Kinerja	21
2.1.2 Pengertian Kinerja Guru	22
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja	22
2.2 Kompetensi Guru	23
2.2.1 Pengertian Kompetensi	23
2.2.2 Kompetensi Menurut Para Ahli	23
2.3 Iklim Sekolah	26
2.3.1 Pengertian Iklim Sekolah.....	26
2.3.2 Urgensi Iklim Sekolah	28
2.4 Motivasi Kerja	30
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	30
2.4.2 Teori Motivasi Kerja.....	31
2.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi	34
2.4.4 Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	34
2.4.5 Kajian Yang Relevan	35
2.4.6 Kerangka Konseptual.....	36
2.4.7 Hipotesis	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Pendektan Penelitian	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2.1 Tempat Penelitian	38
3.2.2 Waktu Penelitian	39
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.5 Sumber dan Jenis Data.....	43
3.5.1 Sumber Data	43
3.5.2 Jenis Data	43
3.6 Teknik pengumpulan Data	44
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1Analisi Model Pengukuran.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
4.1 Deskripsi Data.....	54
4.1.1 Deskripsi Identitas Responden.....	54
4.1.2 Analisa Variabel Penelitian.....	55
4.1.3 Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X_2)	56
4.1.4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)	57
4.1.5 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)	58
4.2 Analisa Data.....	60
4.2.1 Analisa Model pengukuran Model Analisis	60
4.2.2 Average Variance Extracted (AVE)	63
4.2.3 Discriminant Validity.....	64
4.2.4 Inner Model.....	65
4.3 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu hal terpenting yang ada dalam kehidupan manusia. Tanpa adanya pendidikan kehidupan manusia tidak akan teratur. Kedudukan pendidikan dianggap sangat penting karena kehidupan yang semakin maju dan zaman semakin canggih, merupakan peranan dari pendidikan. Dalam pendidikan ada perangkat yang terlibat didalamnya diantaranya tempat, penyelenggara, pengelola, pendidik atau seorang guru, sarana dan prasarana, media, serta peserta didik atau siswa yang merupakan calon penerus bangsa yang menduduki dunia ini.

Tempat diselenggarakannya pendidikan salah satunya yaitu sekolah. Di sekolah terjadi proses belajar mengajar. Seorang guru mengajar, mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan peserta didik atau siswa memperoleh ilmu dari apa yang diberikan, dilatih serta dibimbing oleh guru. Tempat lain diselenggarakannya pendidikan bukan hanya di sekolah melainkan dimana saja bisa terjadi proses dalam mencari ilmu. Di rumah, di lingkungan masyarakat juga merupakan bagian dari tempat terselenggaranya pendidikan.

Perangkat pendidikan yang mendukung terjadinya proses dalam pendidikan yaitu guru. Guru merupakan perangkat pendidikan yang sangat penting dalam penunjang adanya pendidikan. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya tugas guru yang begitu beragam untuk mendidik siswa, peranan guru bukan hanya mendidik siswa disekolah tetapi di masyarakat juga harus ikut berperan dan bisa mengabdikan dirinya ditengah-tengah lingkungan masyarakat. Begitu penting peranan seorang guru yang dituntut bisa dalam segala hal, yang mencetak generasi-generasi penerus. Dari yang awalnya tidak bisa menjadi bisa, serta tidak tahu menjadi tahu.

Terdapat masalah yang serius dalam pendidikan saat ini. Permasalahan pendidikan adalah segala sesuatu hal yang merupakan masalah pelaksanaan kegiatan pendidikan. Berbicara mengenai pendidikan merupakan aspek dasar kehidupan manusia, seseorang bukan hanya mendapatkan ilmu pengetahuan, tetapi juga diajarkan untuk berakhlak baik dan berbudi pekerti luhur. Berbekal pendidikan,

seseorang akan menjadi orang yang berguna, bermanfaat, berilmu, sehingga mampu meningkatkan taraf hidup atau memperbaiki nasib ke arah yang lebih baik.

Nampak jelas bahwa masalah yang serius dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Dan hal itulah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memnuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Selain itu Selain itu, Guru sangat berpengaruh dalam peningkatan efektifitas dan mengatur jalannya roda pendidikan yang ada di sekolah. Keefektifan dalam memimpin sekolah mampu menumbuhkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Dalam suatu pendidikan, kompetensi Guru salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, karena kualitas sekolah tergantung dari kualitas Gurunya. Kompetensi Guru tercermin dari kepemimpinannya yang optimal dalam mengelola semua sumber daya yang ada disekolah.

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Kompetensi individu memiliki peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau profesinya. Menurut Ruky (dalam buku Edy Sutrisno 2010), perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Menurut Jack Gordon (1998), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu; pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), kemampuan (skill), nilai (value), sikap (attitude), minat (interest).

Dalam sistem pendidikan nasional kita, eksistensi guru sangat penting, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Pasal 1 ayat 1). Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Pasal 1 ayat 2).

Sebagai seorang pendidik profesional, maka seorang guru dituntut untuk memiliki kualifikasi pendidikan khusus sehingga guru memiliki kemampuan untuk menjalankan profesinya tersebut sehingga akan mencerminkan guru yang profesional. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Guru yang profesional diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa guru profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Oleh karena itu jika membicarakan aspek kemampuan profesional guru berarti mengkaji kompetensi yang harus dimiliki seorang guru.

Menurut Majid (2005:5) kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu. Sikap inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggungjawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Usman (2005) dalam Kunandar (2007:51) menyatakan kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.

Dalam proses pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan, peran seorang guru sangatlah penting. Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.

Sangat tak mudah untuk menjadi seorang guru, karena tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik agar bisa. Bisa disini maksudnya adalah dengan guru, dari yang tidak

bisa menulis menjadi bisa menulis, dari yang tidak bisa membaca menjadi bisa membaca, dari yang tidak bisa menghitung menjadi bisa menghitung.

Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu memotivasi peserta didik agar mau belajar dengan baik dan mendisiplinkan peserta didik pada peraturan-peraturan di sekolah maupun diluar sekolah, juga mengajarkan pada peserta didik agar patuh dan hormat terhadap orang tuanya, saudara, atau terhadap orang yang lebih tua darinya dan dapat bersifat religius. Selain itu, peran guru di sekolah adalah sebagai orang tua ke dua bagi peserta didik. Oleh karenanya diharapkan sifat dan sikap guru harus cerdas, baik, bijak, sopan dan santun, karena pada dasarnya guru dijadikan sebagai contoh bagi peserta didiknya dan sebagai pentransfer ilmu dan keterampilan-keterampilan lainnya. Guru yang profesional, dapat mengatur kegiatan belajar secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan peserta didik yang cerdas, pintar, berwawasan, dan religius.

Guru berposisi sebagai perancang, pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Pendidikan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian terhadap kinerja guru dapat memberikan informasi tentang kelemahan. Keterbatasan dan kekurangan guru dalam mengajar, baik secara personal maupun profesional. Berdasarkan data penilaian kinerja guru dapat ditentukan langkah-langkah untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya. Penilaian tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan membawa pada peningkatan hasil kinerja guru. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan tugas tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin.

Guru harus mampu menunjukkan kinerja yang konstruktif dan efektif dalam mengajar, sebab akan berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru cenderung belum

rutin dilakukan. Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk: (1) merumuskan kriteria dan acuan kinerja guru, (2) melakukan penilaian, (3) mencocokkan hasil penilaian kinerja dan kriteria, dan (4) menyusun rekomendasi.

Selanjutnya iklim sekolah juga mempengaruhi mutu pendidikan. iklim sekolah yang dikemukakan oleh Hoy (2002) adalah sebagai berikut: *School climate is a general term that refers to the feel, atmosphere, tone, ideology, or milieu of a school. Just as individuals have personalities, so too do schools; a school climate may be thought of as the personality of a school.*

Bahwa iklim sekolah merupakan istilah umum yang mengacu pada perasaan, atmosfer, sifat, ideologi, atau lingkungan pergaulan sekolah. Seperti halnya individu yang memiliki kepribadian, sekolah juga demikian. Iklim sekolah dapat dipandang sebagai kepribadian suatu sekolah. Dalam buku terdahulunya, *Educational Administration*, Hoy dan Miskel (1978) mengartikan iklim sekolah sebagai: *The set of internal characteristics that distinguishes one school from another and influence the behavior of the people in its called the organizational climate”.*

Pengertian tersebut menegaskan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya. Karakteristik tersebut juga mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam sekolah tersebut. Gul (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai faktor yang berada di pusat lingkaran yang meliputi budaya, ekologi, individu, organisasi, dan sistem sosial yang mengelilingi organisasi dan sebagai suatu insititusi yang dipengaruhi olehnya. Iklim yang mengelilingi organisasi ditunjukkan dengan perhatian yang baik dari anggota organisasi dan tingkat loyalitasnya terhadap organisasi. Iklim sekolah juga dapat dipandang sebagai suasana hubungan antar personil yang ada di sekolah.

Hal tersebut dapat dilihat dari definisi iklim sekolah yang dikemukakan oleh Emmons (Scherman, 2002) dalam pernyataannya sebagai berikut: *School climate is the quality and frequency of interaction that take place between the educators and learners, between the learners themselves, between the educators, between the principal and the learners, between the staff at the school, and parents and finally the broader community.*

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi interaksi di antara guru, di antara siswa, di antara pendidik, di

antara Guru dengan pembelajar, di antara staf di sekolah, di antara orang tua dan komunitas yang lebih luas.

Pendapat lainnya yang senada dikemukakan oleh Quinones (Scherman, 2002) yang menyatakan: “...*School climate as the quality of life and human interaction within school setting.*” Pendapat tersebut menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas hidup dan kualitas interaksi dalam setting sekolah.

Definisi iklim sekolah yang lebih spesifik dan konkret dikemukakan oleh Sweeney (Scherman, 2002) yang menyatakan: “..... *climate within in a school can be seen as reflecting the “feel” or the “shared meanings” of the people who work and learn within the school.*” Iklim dalam suatu sekolah dapat dipandang sebagai refleksi perasaan atau makna bersama dari orang-orang yang bekerja dan belajar di sekolah.

Definisi iklim Sekolah yang Sekolah comprehensiveS dikemukakan oleh Scherman (2002) yang menyatakan: ... *School climate was viewed as the atmosphere of the school, the attitude of and interaction of the principal, educators and learners that influence their perception and affects their behavior towards one another within the school setting.*

Iklim sekolah dapat dipandang sebagai atmosfir sekolah, sikap dan interaksi Guru, pendidik dan peserta didik yang mempengaruhi persepsi, sikap perilaku terhadap orang lain dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah karakteristik khas dalam bentuk perasaan, makna bersama, dan atmosfir yang dirasakan oleh Guru, guru, peserta didik, staf dan orang tua siswa yang berinteraksi satu sama lain.

Menurut Aan Komariah 2008:45 iklim sekolah adalah indikator sekolah efektif yang menekankan pada keberadaan rasa menyenangkan dari suasana sekolah. Kewajiban sekolah adalah menciptakan lingkungan internal sebagai lingkungan yang menyenangkan, serasi, dan bertanggung jawab, yang di dalamnya terkandung beberapa unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Harapan siswa yang tinggi Harapan siswa yang tinggi merupakan dampak dari adanya pengelolaan iklim yang sesuai dengan harapan siswa. Iklim sekolah yang memenuhi harapan siswa adalah yang memberikan pelayanan pembelajaran secara berkualitas kepada siswa sehingga mereka nyaman belajar disitu dan jaminannya adalah meningkatnya kompetensi siswa.
2. Sikap guru yang efektif Sikap guru yang efektif adalah guru yang memberikan pelayanan pembelajaran dan mengupayakan siswa dapat belajar. Belajar merupakan

kegiatan aktif siswa untuk membangun makna. Dalam hal ini guru memiliki peranan penting untuk membantu siswa mempermudah membuka jalan pemahaman dan menjadi orang yang dipercaya dalam membangun komunikasi empati dengan siswa sehingga integritas siswa yang terbangun bukan hanya intelektualitasnya saja, tetapi juga dimensi sosial dan spiritualnya.

3. Keteraturan dan disiplin Dalam konteks persekolahan keteraturan dan disiplin memiliki peranan yang sangat penting, yaitu selain sebagai alat pembelajaran, juga sebagai pemelihara aturan-aturan sekolah yang dibangun bersama. Karakteristik sekolah yang berdisiplin baik adalah:
 - a. Sekolah melakukan banyak hal-hal yang telah dilakukan oleh sekolah yang baik dan pendidik yang baik dalam jangka waktu panjang;
 - b. These school have fastered good dicipline by creating a total school enviranment that adopting isolated practice to deal with dicipline problem;
 - c. Sebagian besar pendidik memandang lembaga pendidikannya sebagai tempat para pengajar dan siswa bekerja dan mendapat pengalaman yang sukses.
 - d. Sekolah berorientasi kepada kepentingan siswa;
 - e. School focused on causes of dicipline problem rather than symptoms, sekolah memfokuskan pada sebab-sebab munculnya masalah-masalah disiplin dibandingkan dengan gejala-gejalanya;
 - f. Program-program sekolah menekankan pada perilaku positif, lebih banyak menggunakan tindakan preventif daripada tindakan-tindakan represif atau kuratif;
 - g. Sekolah menyesuaikan praktik-praktiknya untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan merefleksikan menurut gaya atau kebiasaan mereka;
 - h. Guru memainkan peranan kunci mengenai keberadaan sekolah;
 - i. Kerja sama antara sekolah dengan agen-agen yang ada di masyarakat;
 - j. Sekolah terbuka terhadap kritik dari masyarakat luas untuk me-review dan mengevaluasi program.
4. Sistem reward bagi siswa Sistem reward bagi siswa menjadi bentuk perhatian yang proporsional dan adil berdasarkan perilaku yang ditunjukkan oleh para personel. Penekanannya adalah bukan saja memberi sanksi kepada yang bersalah, melainkan mengakui kelebihan orang dan berusaha menghargainya secara implementatif. Hal ini merupakan kenyataan yang kondusif bagi pengembangan personel.

Iklim kerja di sekolah yang satu tidak sama dengan sekolah yang lain. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya perbedaan iklim kerja di sekolah, semuanya itu biasa disebut dengan kepribadian atau iklim sekolah.

Berdasarkan hasil survei pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues, ditemukan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah banyak. Diantaranya masalah sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapatkan tanggapan dan solusi. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, iklim sekolah, sarana dan prasarana, teknologi. yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Peneliti menduga penyebabnya adalah kurangnya kompetensi guru(contoh kurangnya pengawasan), iklim sekolah yang kurang menyenangkan, serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan dalam mengembangkan dirinya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP se-Kecamatan Pining”.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian, yaitu:

1. Kinerja guru yang masih kurang maksimal, sehingga perlu ditingkatkan
2. Belum optimalnya peran kepemimpinan Guru
3. Iklim sekolah yang kurang kondusif dan menyenangkan, sirkulasi udara yang kurang memadai serta sarana dan prasarana yang kurang memadai
4. Rendahnya motivasi kerja guru untuk berprestasi dalam mengembangkan dirinya yang belum digali secara mendalam

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining yang dipengaruhi oleh:

1. Kompetensi Guru, dimana pada aspek ini peneliti hanya pada Kompetensi Guru (Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional)

2. Iklim sekolah , dimana pada aspek ini mencakup (kebersihan, ketertiban, kerjasama orang tua dengan guru, sikap saling menghargai, perasaan nyaman, terjadi komunikasi yang baik, perilaku Guru, dan perilaku guru).
3. Motivasi kerja yang mempengaruhi Kinerja Guru mencakup kompetensi guru (kompetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian dapat menetapkan beberapa permasalahan yang muncul, adapun rumusan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh kompetensi Guru terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues?
2. Apakah berpengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues?
3. Apakah berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues?
4. Apakah berpengaruh Kompetensi guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru d pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guruterhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues?
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Guru , iklim sekolah, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diperhatikan dari dua sisi pandang yakni secara teoritis dan secara praktis, untuk jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan secara teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu penerahuan pada khususnya, maupun bagi masyarakat luas umumnya mengenai korelasi Kompetensi Guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues.

1.5.2 Kegunaan secara praktis

- a. Bagi penulis mampu mengembangkan alur berfikir induktif dan deduktif untuk mewujudkan gagasan-gagasan atau pendapat-pendapat realities berdasarkan teori dan tata di lapangan.
- b. Bagi Guru, mampu mengaplikasikan gaya atau tipe kepemimpinannya dalam mewujudkan kinerja guru yang diharapkan dari lembaga-lembaga pendidikan.
- c. Bagi guru-guru, dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Bagi sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan disekolah melalui masukan-masukan yang positif dan bagi Guru dalam melakukan aktifitasnya sebagai pemimpin untuk meningkatkan mutu sekolah.
- e. Memambah khazanah ilmiah bagi pengembangan keilmuan dan sumbangan pemikiran untuk penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja

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.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Prawirasentono (1999: 2): “Performance 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”.

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. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar

kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Amini (2021) menyatakan sebagian guru sudah bersertifikasi akan tetapi kompetensi yang dimiliki sebagian para guru, belum dapat dikategorikan sebagai kompetensi yang baik. Guru dituntut untuk menjadi guru yang berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Dalam hal ini, guru bukan sekedar pengajar yang mentransfer ilmu tetapi juga menjadi pembimbing yang memberi arahan dan menuntun siswa dalam belajar. Akan tetapi, masih ada guru yang kurang dalam melakukan inovasi pembelajaran sehingga menyebabkan guru kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai hal dan juga dipengaruhi oleh dari kurangnya penguasaan teknologi bagi sebagian guru untuk melakukan inovasi pembelajaran, meskipun penyusunan RPP yang dilakukan sudah sesuai dengan kurikulum 2013 dan para guru sudah memiliki kematangan pengalaman mengajar yang cukup.

2.1.2 Pengertian Kinerja Guru

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. Berkaitan 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.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

“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. “Tiga faktor tersebut adalah:

- 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) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari Guru, (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 dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

2.2 Kompetensi Guru

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya.

2.2.2 Kompetensi Menurut Para Ahli

1. Stephen Robbin

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

2. Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212), arti kompetensi adalah suatu karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, yang dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak.

3. Sedarmayanti

Menurut Sedarmayanti, pengertian kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya.

4. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara

Menurut Mangkunegara, pengertian kompetensi adalah suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

Dalam UU Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (2006:3) dijelaskan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesional. Sedangkan Charles yang dikutip Mulyasa (2007:25) mengemukakan bahwa “ kompetensi as retional perfomance which satisfactorily meets the objective for a desired condilion” (kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Kompetensi juga diartikan sebagai “competancy as a written description of measurable work habits a personal skilla used to achieve a work objective” (kompetensi sebagai deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang terukur dari keterampilan seseorang yang digunakan untuk mencapai tujuan kerja) (Kassler, 2006:14).

Dari beberapa definisi di atas, disintesaikan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku dan nilai yang diwujudkan dalam hasil kerja. ... dengan peraturan pemerintah NO 19 tahun 2005 tentang ... nasional pendidikan.

Maka pemerintah dalam hal ini Menteri Pendidikan mengeluarkan kebijakan berupa peraturan menteri pendidikan nasional No 13 tahun 2007 tentang standar Guru/madrasah. Kompetensi Guru yang dimaksud adalah sebagaimana disajikan dalam Tabel 1:

Tabel 1 Kompetensi Guru

NO	DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI
1.	Kepribadian	1.1 Kepribadian yang stabil dan mantap. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, bangga menjadi seorang guru, serta konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. 1.2 Kepribadian yang dewasa. Seorang guru harus menampilkan sifat mandiri dalam melakukan tindakan sebagai seorang pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi sebagai guru.

		<p>1.3 Kepribadian yang arif. Seorang pendidik harus menampilkan tindakan berdasarkan manfaat bagi peserta didik, sekolah dan juga masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan melakukan tindakan.</p> <p>1.4 Kepribadian yang berwibawa. Seorang guru harus mempunyai perilaku yang dapat memberikan pengaruh positif dan disegani oleh peserta didik.</p> <p>1.5 Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma yang berlaku (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan dapat diteladani oleh peserta didik.</p>
2.	Pedagogik	<p>3.7 Dapat memahami peserta didik dengan lebih mendalam. Dalam hal ini, seorang guru harus memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, perkembangan kognitif, dan mengidentifikasi bekal untuk mengajar peserta didik.</p> <p>3.8 Melakukan rancangan pembelajaran. Guru harus memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, seperti menerapkan teori belajar dan pembelajaran, memahami landasan pendidikan, menentukan strategi pembelajaran didasarkan dari karakteristik peserta didik, materi ajar, kompetensi yang ingin dicapai, serta menyusun rancangan pembelajaran.</p> <p>3.9 Melaksanakan pembelajaran. Seorang guru harus dapat menata latar pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran secara kondusif.</p> <p>3.10 Merancang dan mengevaluasi pembelajaran. Guru harus mampu merancang dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan menggunakan metode, melakukan analisis evaluasi proses dan hasil belajar agar dapat menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didik, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki program pembelajaran.</p> <p>3.11 Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik. Seorang guru mampu memberikan fasilitas untuk peserta didik agar dapat mengembangkan potensi akademik dan nonakademik yang mereka miliki.</p>
3	Sosial	<p>3.1 Memiliki sikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap agama, jenis kelamin, kondisi fisik, ras, latar belakang keluarga, dan status sosial</p>

		<p>3.2 Guru harus dapat berkomunikasi secara santun, empatik, dan efektif terhadap sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, serta masyarakat sekitar</p> <p>3.3 Guru dapat melakukan adaptasi di tempat bertugas di berbagai wilayah Indonesia yang beragam kebudayaannya</p> <p>3.4 Guru mampu melakukan komunikasi secara lisan dan tulisan.</p>
4.	Profesional	<p>4.1 Penguasaan terhadap materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai</p> <p>4.2 Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai</p> <p>4.3 Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif</p> <p>4.4 Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif</p> <p>4.5 Menggunakan teknologi dalam berkomunikasi dan melakukan pengembangan diri.</p>

2.3 Iklim Sekolah

2.3.1 Pengertian Iklim Sekolah

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal Guru, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.¹ Namun demikian dari beberapa variasi definisi iklim sekolah tersebut apabila ditelaah lebih mendalam, maka akan mengerucut dalam tiga pengertian. Pertama, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suatu kepribadian suatu sekolah merujuk kepada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan

dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Pretorius dan Villiers menjelaskan bahwa iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah.

Menurut Hoy, Smith dan Swetlend, iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi di dalam sebuah kontinum dari sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain.⁴ Menurut Sorenson dan Goldsmith, memandang iklim sekolah sebagai kepribadian yang kolektif dari sekolah. Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suasana di tempat merujuk pada beberapa pendapat berikut : Moss mendefinisikan iklim sekolah sebagai pengaturan suasana sosial atau lingkungan belajar. Moss membagi lingkungan sosial menjadi 3 kategori, yaitu : (1) hubungan, termasuk keterlibatan, berafiliasi dengan orang lain di dalam kelas, dan dukungan guru; (2) pertumbuhan pribadi antara orientasi tujuan, meliputi pengembangan pribadi dan peningkatan diri semua anggota lingkungan; dan (3) pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan aturan dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan.⁶ Wenzkaff, mengemukakan iklim suatu sekolah menginformasikan mengenai atmosfer dalam kelas, ruang fakultas, kantor dan setiap gang yang ada di sekolah. Haynes, mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif sosial perkembangan psikologi anak.

Styron dan Nyman menjelaskan iklim sekolah adalah komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. Iklim sekolah adalah lingkungan remaja yang ramah, santai, sopan, tenang dan enerjik. Keseluruhan iklim sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesediaan, keterbukaan,

bangga dan komitmen. Iklim sekolah berkaitan juga prestasi akademik, moral fakultas dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik.

Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter menyimpulkan iklim sekolah sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial dan lingkungan di sekolah secara rutin. Iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama menyangkut beberapa hal yang ada di sekeliling kita. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksana, baik secara formal maupun informal. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat dinyatakan bahwa iklim sekolah adalah suasana yang diciptakan oleh Guru selaku pemimpin yang dapat menunjang terjadinya proses belajar mengajar.

2.3.2 Urgensi Iklim Sekolah

Uraian mengenai urgensi iklim sekolah didasarkan pada dampak yang dapat ditimbulkannya merujuk kepada beberapa berbagai penelitian. Freiberg menegaskan iklim sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar.

Tentang pentingnya iklim sekolah Marshall memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, yaitu : (1) iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah, (2) iklim sekolah di perkotaan beresiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif mendukung dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik, (3) hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptive, (4) iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah, (5) iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif, (6) interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan belajar dengan optimal, (7) iklim sekolah termasuk kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antara peserta didik serta

prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademik.

Banyak penelitian telah mengidentifikasi berbagai dimensi untuk mengukur iklim sekolah. Salah satunya menurut Gunbayi adalah Halpin dan Croft yang mengajukan delapan dimensi iklim organisasi. Empat diantaranya berfokus pada perilaku guru yaitu disengagement, hindrance, esprit dan intimacy. Empat dimensi lagi fokus pada perilaku Guru, yaitu aloofness, production, thrust, dan consideration.⁹ Tahun 1968 Harvard Business mengidentifikasi enam dimensi iklim sekolah, yaitu flexibility, responsibility, standards, rewards, clarity and team commitment. Schneider pada tahun 1983 mengemukakan enam dimensi iklim organisasi, yaitu organizational support, member quality, openness, supervisory style, member conflict dan member autonomy.

Tahun 1996 Hoy, Hofman, Sabo dan Bliss menjabarkan enam dimensi iklim sekolah, yang dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu aspek perilaku Guru dan aspek perilaku guru. Tiga dimensi Guru yang diukur adalah supportive, directive dan restrictive, sedangkan tiga dimensi perilaku guru yang diukur adalah collegial, committed dan disengaged.

Supportive adalah perilaku Guru yang diarahkan kepada kebutuhan sosial dan prestasi kerja. Guru suka menolong, benar – benar memperhatikan guru dan berupaya memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif dan dengan memberikan contoh melalui kerja keras. Directive adalah perilaku Guru yang kaku. Guru terus menerus memantau hampir semua aspek perilaku guru di sekolah. Restrictive adalah perilaku Guru yang membatasi pekerjaan guru daripada memfasilitasinya. Guru membebani guru dengan pekerjaan administratif dan permintaan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar. Collegial adalah perilaku guru yang terbuka dan mendukung interaksi antara guru secara profesional. Seperti saling menghormati dan membantu satu sama lain baik secara individu maupun secara kelompok. Committed adalah perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan sosial. Guru bekerja ekstra keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah. Disengaged adalah perilaku guru yang kurang fokus dan bermakna bagi kegiatan profesional.

Cohen, et. al. Menjabarkan pengukuran iklim sekolah ke dalam sepuluh dimensi, yang dikelompokkan ke dalam 4 kategori, yaitu : safety, teaching and learning, interpersonal relationship dan institutional environment. Kategori pertama terdiri atas (1) rule and norms, meliputi adanya aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan dengan konsisten; (2) physical safety meliputi perasaan siswa dan orang tua siswa yang merasa aman dari kerugian fisik di sekolah; (3) social and emotional security meliputi perasaan siswa yang merasa aman dari cemoohan, sindiran dan pengucilan. Kategori kedua terdiri atas (1) support and learning, menunjukkan adanya dukungan terhadap praktek – praktek, seperti tanggapan yang positif dan konstruktif, dorongan untuk mengambil resiko, tantangan akademik, perhatian individual dan kesempatan untuk menunjukkan pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai cara: (2) social and civic learning, menunjukkan adanya dukungan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan sosial dan kemasyarakatan, termasuk mendengarkan secara efektif, pemecahan masalah, refleksi dan tanggung jawab serta pembuatan keputusan yang etis. Kategori ke tiga terdiri atas (1) A Respect For Diversity, menunjukkan adanya sikap saling menghargai terhadap perbedaan individu pada semua tingkatan, yaitu antara siswa dengan siswa, orang tua dengan siswa dan orang tua dengan orang tua; (2) social support adults, menunjukkan adanya kerjasama dan hubungan yang saling mempercayai antara orang tua dengan orang tua untuk mendukung siswa dalam kaitannya dengan harapan tinggi untuk sukses, keinginan untuk mendengar dan kepedulian pribadi; (3) social support students, menunjukkan adanya jaringan hubungan untuk mendukung kegiatan akademik. Kategori ke empat terdiri atas (1) school connectedness/engagement, meliputi ikatan positif dengan sekolah, rasa memiliki dan norma – norma umum untuk berpartisipasi dalam kehidupan sekolah bagi siswa dan keluarga; (2) physical surroundings, meliputi kebersihan, keteetiban dan daya tarik fasilitas dan daya tarik fasilitas dan sumber daya alam dan material yang memadai.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 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 (2005: 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, 1992: 35).

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertingkah laku. 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.

2.4.2 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 Miftah Toha (1993: 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 Hirarki 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 Alderfer's

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu: a) Existence, merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahan hidup. b) Relatedness, merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan sesama. c) Growth, merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersikap 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.

2.4.3 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 Martinis 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 lambat 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 tugastugasnya”.

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

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ati Cahayani (2003: 61-62) motivasi orang bekerja secara 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.

2.4.5 Kajian Penelitian Yang Relevan

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.

Kajian penelitian yang relevan merupakan hasil penelitian yang terdahulu yang sangat penting dalam rangka penyusunan kerangka penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

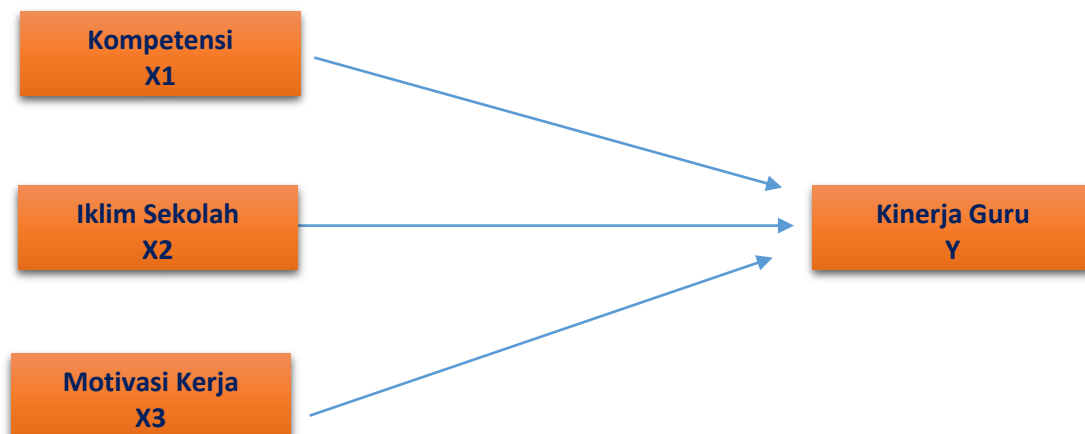
1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan” yang diteliti oleh (Aman Tua Dongoran, 2020) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.
2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman” yang diteliti oleh (Sukamto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya” yang diteliti oleh (Ashar, Mujanah, & Murgianto, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.
4. Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi” yang diteliti oleh (Sari P. I., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan” yang diteliti oleh (Pudiasuti & Sriwidodo, 2011) menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.4.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berikut ini menggambarkan Pengaruh antara Variabel variabel yang terpapar berikut, yaitu Variabel Kompetensi Guru, iklim sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel independen mempengaruhi Kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining sebagai variabel dependen. Maka penelitian ini jika kompetensi Guru dan iklim sekolah dilaksanakan dengan baik maka hasilnya kinerja guru pun akan baik. Jika digambarkan dalam bentuk kerangka konseptuan, maka variabel tersebut dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar Kerangka Konseptual



2.4.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Maka, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) H₀ = Kompetensi Guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining

- H1 = Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining
- 2) H0 = Iklim sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining
H2 = Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining
- 3) H0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining
H3 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining
- 4) H0 = Kompetensi Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining
H4 = Kompetensi Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP se-Kecamatan Pining

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat) (Sugiyono, 2016, hal. 55). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable. Dalam pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 8) metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, sebab metode ini cukup lama digunakan dalam hal penelitian. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan bagian untuk mengemukakan secara rinci detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan. Tempat penelitian ini dilakukan pada SMP Se Kecamatan Pining yang beralamat Jalan Iadia Galaska Pining Lokop Serbajadi

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan mengemukakan secara rinci kapan penelitian ini dilakukan, kapan berawal dan kapan berakhir, serta membuat table jadwal atau skedul waktu penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, Metodologi Penelitian Bisnis, 2015). Waktu penelitian di rencanakan pada Januari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022.

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling nonprobability*. (Sugiyono, 2016, hal. 50) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampling. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sempling jenuh.

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh guru SMP Se Kecamatan Pining yang berjumlah sebanyak 65 orang yang sudah bersertifikat Pendidik.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ada pun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal, 49) sampling jenuh adalah teknik penentuan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 65 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variable, berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variable (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 50).

Definisi operasioanal bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen dapat dikatakan juga sebagai variabel terikat. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan Iklim Sekolah(X3).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Metode Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil kerja secara kualitas Dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan 3. Evaluasi / penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008)	Skala Likert

		kepadanya.(Mangkunegara, 2011, hal: 65)		
2	Kompetensi (X1)	Suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas Pengetahuan dan Keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).	1. Tanggung jawab 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak (Uno, 2009)	Skala Likert
3	Motivasi Kerja (X2)	Penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku Dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012).	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung Jawab (Siagian, 2008).	Skala Likert
4	Lingkungan Kerja (X3)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan kerja 7. Hubungan	Skala Likert

	(Sedarmayanti, 2011).	guru	
		(Novianto, 2015).	

3.5 Sumber Dan Jenis Data

3.5.1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang disebarakan kepada para guru sebagai responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen – dokumen sekolah mengenai gambaran umum sekolah, persentase tingkat kinerja guru tahun 2018 – 2019 dan Iklim Sekolah guru.

3.5.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Sifat data ini adalah rentet waktu yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dari suatu periode tertentu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada guru SMP Se Kecamatan Pining.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi pustaka, yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literature -literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.
2. Kuesioner / angket, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawabberkaitan dengan topik penelitian. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:
 - a. Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
 - b. Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang kompetensi motivasi kerja, Iklim Sekolah dan kinerja guru.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Menurut Siregar (2014, hal: 50) “skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.”

Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian berikut ini:

Tabel 3. 3
Likert

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

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis model pengukuran (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant Validity. Berikut ini pengertian dan rumusnya.

1. Construct reliability and validity

a. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari outer loading untuk tiap indikator. Nilai outer loading > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai outer loading > 0,5 masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai 0,4.

b. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut (Arikonto, 2005) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

- N = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamata variabel x
- $(\sum y)^2$ = pengamata jumlah variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
2. $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan kriteria jika nilai *composite reliability* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *composite reliability* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_b^2$ = Jumlah varians butir

S_1^2 = Varians Total

2. Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah *analisis multiple regression* atau regresi berganda. Agar analisis dapat dilakukan

dengan besar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh variabel X dan Y. Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel bebas terhadap variabel antara serta korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan variabel digunakan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Error Terms

statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H₀ diterima.

3.7.2. Analisis model struktural (inner model)

2. R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

3. F-Square

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016)

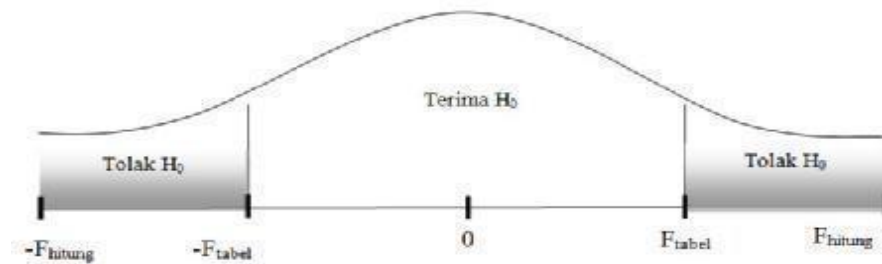
Keterangan:

Fh = Nilai F dihitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kompetensi, Motivasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisisioner terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja Guru (Y), 10 pernyataan untuk variabel kompetensi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Iklim Sekolah(X_2), 30 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja(X_3). Kuisisioner disebarakan kepada 65 Guru yang bersertifikasi sebagai responden yang terdiri dari guru-guru SMP Se Kecamatan Pining sebagai sampel penelitian.

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel – tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel 4.1 Data Identitas Responden yang Sudah Bersertifikasi

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	20	30.7
	2. Perempuan	45	69.2
	TOTAL	65	100
2. Usia	1. < 35 Tahun	7	10.8
	2. 36-40 Tahun	9	13.8
	3. 41-45 Tahun	5	7.7
	4. 46-50 Tahun	4	6.2
	5. >50 Tahun	40	61.5
	TOTAL	65	100
3. Pendidikan Terakhir	1. D1/D2/D3	-	-
	2. S1	64	98,5
	3. S2	1	1,5
	TOTAL	65	100

Sumber: kuesioner peneliti 2022

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban responden dari kuisisioner yang telah disebarakan kepada 65 responden, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X1)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel kompetensi berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tabulasi Jawaban Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	16	24.61	15	23.07	22	33.84	10	15.38	2	3.1
2.	Item 2	5	7.7	24	37	18	27.7	15	23.07	3	4.61
3.	Item 3	13	20	8	12.30	19	29.23	13	20	12	14,6
4.	Item 4	4	6.15	18	27.7	30	46.15	12	14.6	1	1.53
5.	Item 5	8	12.30	9	13.84	32	49.23	14	21.5	2	3.1
6.	Item 6	14	21.5	6	9.2	32	49.23	11	16.92	2	3.1
7.	Item 7	10	15.38	10	15.38	8	12.30	36	55.38	1	1.53
8.	Item 8			31	47.69	21	32.3	10	15.38	3	4.61
9.	Item 9	12	14.6	14	21.5	27	41.53	8	12.30	4	6.15
10.	Item 10	19	29.23	12	14.6	22	33.84	10	15.38	2	3.1
	Persen rata-rata		15,14		22,22		30,61		20,96		4,54

Sumber: Data olah 2022

Pada Tabel 4.2. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 30.61%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak

setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.54%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

4.1.3 Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel lingkungan

kerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Variabel Iklim Sekolah

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	15	23.07	13	20	21	32.30	12	18.46	4	6.26
2.	Item 2	15	29.23	16	24.61	19	29.23	15	23.07		
3.	Item 3	12	18.46	15	23.07	25	38.46	10	15.38	3	4.6
4.	Item 4	5	7.69	25	38.46	17	7.69	15	23.07	1 4	4.6
5.	Item 5	11	16.92	5	7.69	20	30.76	15	23.07	1 4	21.5 8
6.	Item 6			16	24.61	34	52.30	14	21.53	1	1.5
7.	Item 7	5	7.69	6	9.23	36	55.38	16	24.61	2	3.07
8.	Item 8	11	16.92	3	4.61	36	55.38	13	20	2	3.07
9.	Item 9	7	10.76	9	13.30	8	12.30	41	63.07		
10.	Item	6	9.23	12	18.46	19	29.23	26	40	2	3.07

	10										
	Persen rata-rata		13.38		18.46		36.15		27.23		4.7

Sumber: Data diolah 2022

Pada Tabel 4.4. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 36,15%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.7%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

4.1.4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel motivasi kerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	12	14.6	14	21.5	27	41.53	8	12.30	4	6.15
2.	Item 2	19	29.23	12	14.6	22	33.84	10	15.38	2	3.1
3.	Item 3	16	24.61	19	29.23	19	29.23	9	13.84	2	3.1
4.	Item 4	15	23.07	18	27.7	20	30.76	10	15.38	2	3.1
5.	Item 5	6	9.2	23	35.38	18	27.7	15	23.07	3	4.61
6.	Item 6	13	20	9	13.84	19	29.23	12	14.6	1	1.53
7.	Item 7	4	6.15	19	29.23	29	44.61	12	14.6	2	3.1
8.	Item 8	6	9.2	8	12.30	35	53.84	14	21.5	2	3.1
9.	Item 9	13	20	5	7,69	34	52.30	11	16.92	2	3.1
10.	Item 10	12	14.6	11	16.92	8	12.30	34	52.30		
	Persen rata-rata		17.06		21.8		35,53		18,52		4,2

Sumber: Data diolah 2022

Pada Tabel 4.3. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 35,53%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.2%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

4.1.5 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel kinerja berdasarkan indikator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja

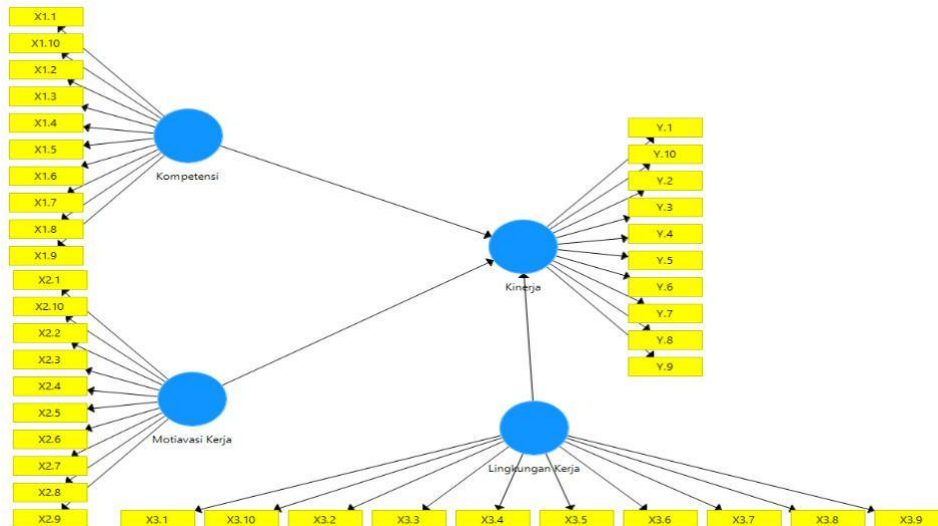
No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	11	16.92	10	15.38	23	35.38	18	27.69	3	4.61
2.	Item 2			25	38.46	23	35.38	16	24.61	1	1.5
3.	Item 3	15	23.07	13	20	21	32.27	12	18.46	4	6.15
4.	Item 4	15	23.07	16	24.61	19	29.23	15	23.07		
5.	Item 5	12	18.46	15	23.07	25	38.46	10	15.38	3	4.6
6.	Item 6	5	7.69	25	38.46	17	26.15	15	23.07	3	4.6
7.	Item 7	20	30.76	13	20	19	29.23	9	13.84	4	6.15
8.	Item 8			31	47.7	21	32.3	10	15.38	3	4.6
9.	Item 9	12	18.46	14	21.53	27	41,53	8	12.30	4	6.15

10.	Item 10	19	29.23	12	18.46	22	33.84	10	15.38	2	3.07
	Persen rata-rata		16.76		26.76		33.38		18.92		4.15

Sumber: Data diolah 2022

Pada Tabel 4.5. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 33.38%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.15%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

Dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariial dalam generasi kedua menggunakan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Model) / SEM. Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (Outer Model) dan Analisis model struktural (Inner Model) (Juliandi, 2018). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu Analisis Model Pengukuran (Outer Model) dan Analisis Model Struktural (Inner Model).



Gambar 4.1
Permodelan Struktural

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/Masurement Model Analysis (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Adapun beberapa kriteria untuk mengukur dengan outer model adalah sebagai berikut:

1. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari *outer loading* untuk tiap indikator. Nilai *outer loading* $> 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai *outer loading* $> 0,5$ masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai 0,4.

Tabel 4.6 Outer Loading

Indikator	Kinerja	Kompetensi	Iklm Sekolah	Motivasi Kerja
X1.1		0.528		
X1.2		0.443		
X1.3		0.754		
X1.4		0.709		
X1.5		0.707		
X1.6		0.778		
X1.7		0.752		
X1.8		0.636		
X1.9		0.685		
X1.10		0,741		
X2. 1				0.615
X2.2				0.763
X2.3				0.663
X2.4				0.484
X2.5				0.490
X2.6				0.859
X2.7				0.807
X2.8				0.747
X2.9				0.819
X2.10				0.814
X3.1			0.621	
X3.2			0.540	
X3.3			0.595	
X3.4			0.596	
X3.5			0.810	
X3.6			0.726	
X3.7			0.843	
X3.8			0.870	
X3.9			0.737	
X3.10			0.813	
Y.1	0.746			
Y.2	0.632			
Y.3	0.675			
Y.4	0.523			
Y.5	0.707			
Y.6	0.650			

Y.7	0.716			
Y.8	0.703			
Y.9	0.663			
Y.10	0.796			

Sumber: SEM-PLS 2022

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa kesimpulan nilai *outer loading* relatif > 0.7, berarti setiap variabel laten indikator masing masing adalah reliable.

2. Construct Reliability and

Validity 4.1.4.2 Composite Reliability

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan criteria jika nilai *composite reliability* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Tabel 4.7 Hasil Composite reliability

	Composite Reliability
Kompetensi	0.894
Motivasi Kerja	0.911
Iklm Sekolah	0.915
Kinerja	0.897

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi adalah reliabel, karena nilai composite reliability Kompetensi adalah $0.894 > 0.6$
2. Variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, karena nilai composite reliability Motivasi Kerja adalah $0.911 > 0.6$

3. Variabel Iklim Sekolah adalah reliabel, karena nilai composite reliability Iklim Sekolah adalah $0.915 > 0.6$
4. Variabel Kinerja adalah reliabel, karena nilai composite reliability Kinerja adalah $0.897 > 0.6$

4.2.2 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE $> 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.8 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompetensi	0.464
Motivasi Kerja	0.516
Lingkungan Kerja	0.524
Kinerja	0.469

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* pada setiap konstruk variabel laten adalah > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa memiliki *convergent validity* yang baik.

4.2.3 Discriminant Validity

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018)

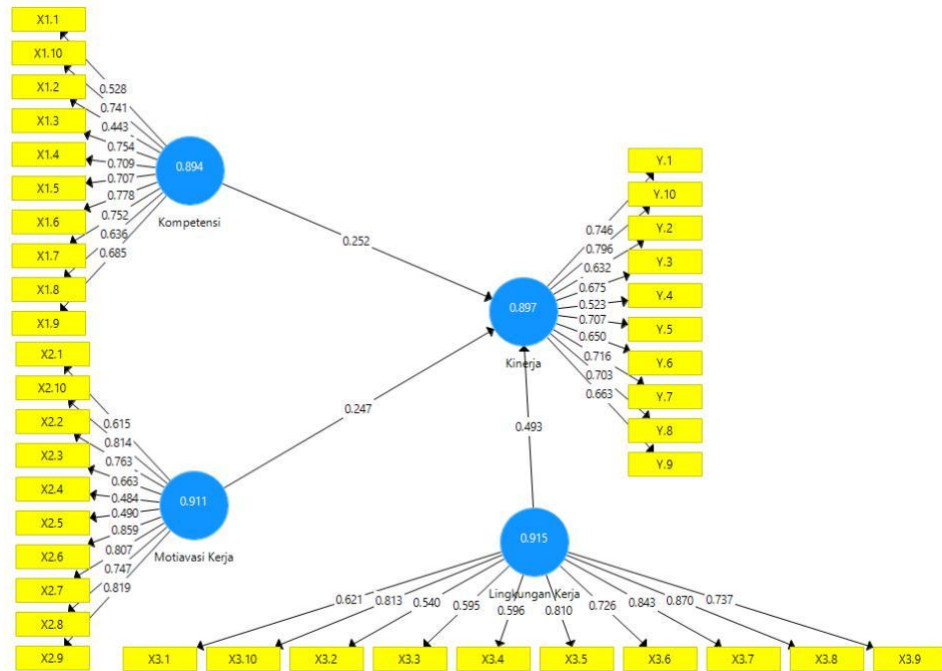
Tabel 4.9 Discriminant Validity

HTMT

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.782
Motivasi Kerja	0.819		0.670	0.784
Lingkungan kerja	0.748			0.908
Kinerja				

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa nilai HTMT < 0.90 artinya diskriminan baik dan unik.. Kecuali nilai pada Iklim Sekolahterhadap Kinerja adalah 0.908, artinya diskriminan kurang baik atau tidak unik.



Gambar 4.2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.4 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya *presentase variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat *R-Square* untuk konstruk laten endogen dan *AVE* untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti *jackknifing* dan *bootsrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi. Adapun kriteria untuk penilaian *inner model* adalah sebagai berikut :

1. Kolinearitas (*Colinearity/Variance Inflation Factor/ VIF*)

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya masalah kolinearitas dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghazali (2016). Jika nilai VIF

< 10.00 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

Tabel 4.2.1 Kolinearitas (VIF)

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi	3.399			
Motivasi Kerja	2.869			
Lingkungan kerja	1.995			
Kinerja				

Sumber: Sumber: Data SEM-PLS 2022

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* secara keseluruhan setiap indikator disimpulkan adalah < 10.00 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

2. R-Square

Pengertian R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai var iabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018).

Kriteria dari R-Square adalah :

1. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 \rightarrow Model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 \rightarrow Model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 \rightarrow Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.2.2 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.792	0.782

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada adalah sebagai berikut: R-Square Adjusted Regresi Linier Berganda kinerja adalah 0.782. Artinya kemampuan variabel X1, X2, X3 dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 78.2% dengan demikian model tergolong kuat.

3. F-Square

F2 effect size (F-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.2.3 F-Square

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.090
Motivasi Kerja				0.102
Lingkungan kerja				0.586
Kinerja				

Sumber: Data SEM-PLS 2022

- a) Variabel Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.090$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.102$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Variabel Iklim Sekolah terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.586$, maka efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.

1. Direct Effect

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Jika nilai koefisien jalur bernilai positif berarti pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah positif dan dapat diartikan juga bahwa kenaikan nilai variabel eksogen naik / meningkat diikuti kenaikan variabel endogen jika nilai negatif maka sebaliknya. Dapat dilihat juga dari nilai *P-Value*. Dimana apabila nilai *P-Value* < 0.05, maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah signifikan, demikian sebaliknya (Juliandi, 2018).

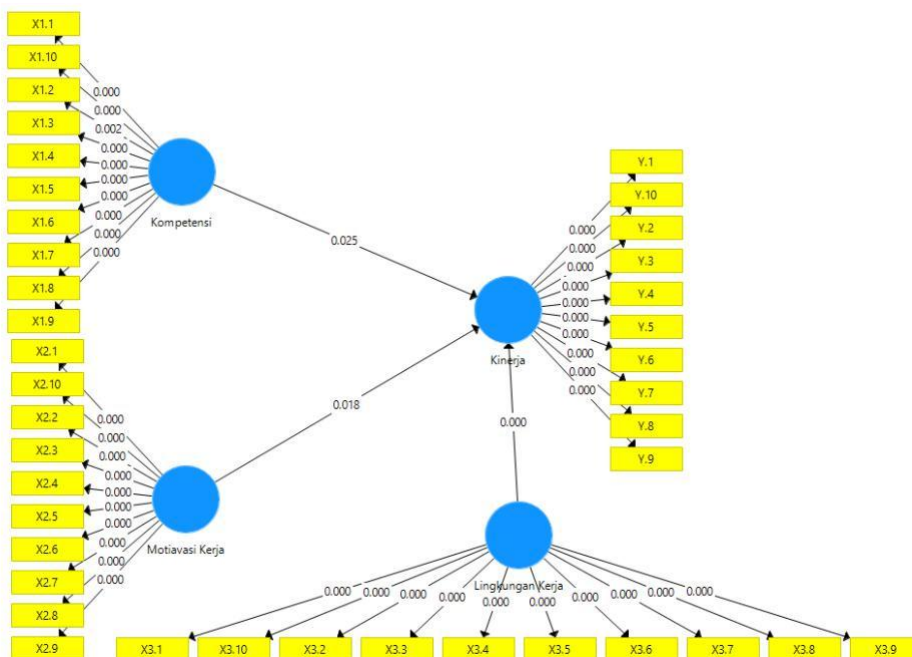
Tabel 4.2.5 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics Bootstrapping	P- Value
Kompetensi -> Kinerja	0.252	0.269	0.112	2.246	0.025
Motivasi Kerja - > Kinerja	0.247	0.244	0.104	2.363	0.018
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.493	0.486	0.097	5.089	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

- a) Kompetensi terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.252 (positif). P-Value $0.025 < 0.05$ artinya, pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.
- b) Motivasi Kerja terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.247 (positif). P-Value $0.018 < 0.05$ artinya, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan
- c) Iklim Sekolah terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.493 (positif). P-Value $0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.3 P-Value Inner dan Outer Model

4.2. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan yang telah diuji dengan beberapa kriteria pengujian. Adapun pembahasan tentang beberapa temuan berikut adalah :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.252 dan P-Values 0.025 . Hal ini berarti kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan kompetensi yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Berdasarkan beberapa pendapat bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Didukung oleh penelitian (Siregar, 2019) yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kualitas kinerja yang baik maka para guru harus memiliki kompetensi yang baik juga.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.247 dan P-Values 0.018 dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan lebih baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Sukanto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Begitupun dengan kinerja guru di SMP Se Kecamatan Pining, motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang lebih baik.

3. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.493 dan P-Values 0.000 dimana jika Iklim Sekolah yang baik maka kinerja guru akan lebih baik juga.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Armani, 2017) menyimpulkan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja. Iklim Sekolah menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya Iklim Sekolah yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, siswa maupun masyarakat yang ada di sekitar sekolah, maka secara tidak langsung guru akan merasa senang untuk datang ke sekolah yang tentu secara tidak langsung kinerja pun dapat lebih baik.

Menurut (Sedarmayati, 2011) Iklim Sekolah adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok.

Begitu juga dengan para guru SMP Se Kecamatan Pining dengan menciptakan suasana Iklim Sekolah yang nyaman dan baik dengan itu maka kinerja para guru akan menciptakan peningkatan yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.
4. Kompetensi Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dan disimpulkan, maka ada beberapa saran yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Guru, hendaknya hasil penelitian ini dijadikan bahan evaluasi untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dan mengantisipasi kemungkinan-

kemungkinan yang dapat mengganggu kualitas pendidikan. Selain itu, Guru hendaknya menyelesaikan permasalahan pada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru

2. Bagi guru, hendaknya selalu menambah kemampuan dalam proses mengajar dan memberikan motivasi belajar pada siswa terutama pada pencapaian terakhir prestasi
3. Bagi warga sekolah, hendaknya memberikan dukungan untuk senantiasa memanfaatkan pendidikan nasional dengan sebaik-baiknya untuk mewujudkan cita-cita UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan Negara
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian berikutnya hendaknya menggunakan metode penelitian yang lebih baik dan instrumen yang lebih tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, , Khairunnisa, Syaiful, 2021. *Kompetensi guruyang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*, Jakarta:Renika Cipta.
- Arwan, 2011. *Sinopsis Pengaruh Kepribadian*, Jakarta: pasca UNI.
- Azwar, Saifuddin, 2010. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: pustaka Pelajar, cet, XI
- Fahmi Ibrahim, 2013. *Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibun, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat,2011 *Manajemen Pendidikan*, Bandung Pustaka: Setia.
- Hoy, Waine K. And Miskell, Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practise (6 th ed., international edition)*. Singapore: McGrawHill Co.
- Husaini, Usman, 2009. *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: bumi Aksara. Ibrahim, bafadal. 2002. *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*. Jakarta: Bumi aksara.
- Kartono, kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marno dan Triyo Supriyatno, 2008. *Manajemendan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Guru professional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidik*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media..
- Nawawi, Hadari. (2004). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV Masagung
- Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rusyan, Tabrani, 200. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya.
- Sagala Syaiful, 2006. *Administrasi pendidikan Kemtemporer*, Bandung: Alfabet.
- Sagala Syaiful, 2009. *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

- Sagala Syaiful, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, A piet, 2008. *Konsep dasar & teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Renika Cipta
- Sedarmayangti, 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang, siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Renika Cipta.
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta.
- Sumarsono, Raden Bambang. *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 23 no. 6 (September 2012), h. 532-539. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-23-no.-649-56.pdf>. (Diakses 01 Mei 2019).
- Supranto, 2001, *Statistik teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Glora Aksara. Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah
- Wahyu, 2002. *Kepemimpinan Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, 2012. *Pengembangan pendidikan*, Jakarta: Prestasi Pustaka karya.
- Wahyudi, 2009. *Kompetensi guru Dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Uno Hamzah B. & Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wanti Simanjuntak, *Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif*, Kompasiana Beyond Blogging. <https://www.kompasiana.com/wantisimanjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>. (25 September 2019)
- Widoyoko, S. Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2012.
- Wirawan. *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Zuhairini, dkk. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006