

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN
FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 4 MIMIKA KABUPATEN TIMIKA
TAHUN 2015**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

EKIMAN WENDA

NIM. 500031954

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 4 MIMIKA KABUPATEN TIMIKA TAHUN 2015

Ekiman Wenda

ekiman.twendany@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Terjadinya perang suku di Mimika Timika dalam kurun waktu lima tahun terakhir cukup membuat kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika terganggu, oleh karena itu penelitian ini ingin menguji kinerja guru yang dilihat dari dua sisi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam penelitian ini faktor internal terdiri dari motivasi kerja dan kompetensi. Kemudian faktor eksternal terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik sekolah, sarana prasarana sekolah, gaji insentif yang diberikan kepada guru, dan kebijakan sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Terdapat 36 guru sebagai responden dengan menggunakan teknik *sampling* yaitu *total sampling* dalam penelitian ini dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda yang disyaratkan memenuhi kriteria statistik seperti uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, heterokedastisitas dan uji multikolenaritas. Setelah persyaratan statistik terpenuhi, uji T dan uji F untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan. Dari kedelapan hipotesis yang diajukan, terdapat tiga hipotesis yang diterima yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kebijakan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan pengaruh simultan faktor internal dan eksternal terhadap kinerja guru. Secara teoritis, implikasi penelitian ini adalah tidak semua faktor internal dan eksternal secara parsial dapat mempengaruhi kinerja guru. Kemudian implikasi manajerial dalam penelitian ini antara lain manajemen sekolah sebaiknya tidak menutup diri untuk mengikutsertakan guru-gurunya dalam pengembangan ilmu dan pelatihan-pelatihan yang biasanya dilakukan oleh pemerintah terkait, memperbaiki kondisi internal sekolah, kemudian peraturan yang jelas mengenai pemberian gaji atau insentif, dan yang terakhir meningkatkan motivasi melalui pelatihan dan *outbound*.

Kata kunci: *Faktor Internal, Faktor Eksternal, Kinerja Guru, Total Sampling, Regresi Berganda*

ANALYSIS OF INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS FACTORS TO PERFORMANCE TEACHERS SMP 4 MIMIKA DISTRICT STATE TIMIKA 2015

Ekiman Wenda
ekiman.twendany@gmail.com
Graduate Program Open University

ABSTRACT

The incident of Mimika tribal war in Timika region within the last five years had contributed enough disturbance to the performance of teachers in SMP Negeri 4 Mimika, Timika. Therefore this research is trying to look for the symptoms of the decreasing teachers' performance of the teachers for both sides - internal factors and external factors as well.

In this research, the internal factors consist of motivation and competence whereas the external factors consist of physical and non-physical environment of the school, school infrastructure, salary and incentives of the teachers and school policy. This research focuses on a quantitative type of explanatory research. There are 36 teachers as respondents of this research which is using a sampling technique where the number of samples is equal to the population.

To test the hypothesis, the researcher used multiple regression analysis for the specified statistical criteria such as validity and reliability, as well as the classical assumption of normality test, autocorrelation, heterokedastisitas and multikolienaritas test. After statistical requirements are met, the T test and F test analyses of the hypothesis in this research can be carried out.

Of the eight hypothesis applied, there are three hypothesis accepted – positive motivation effects on the teachers' performance, positive school policy effects on the teachers' performance, and the simultaneous influence of internal and external factors effect on the performance of the teachers. Theoretically, the implications of this research is not all about internal and external factors partially that can affect the performance of the teachers. Then, the managerial implication – school

management should not restrict the teachers to develop their competency in skills development and other trainings that is usually done by the related government such as repairing the school facilities, clear regulations on salary and incentives and last but not least improving the motivation through trainings and outbound.

Keywords: Internal factors, External Factors, Performance, Master, Total Sampling, Multiple Regression



MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO.

Langkahku tetap mengikuti jejak-Mu, kakiku tidak goyang (Mazmur 17:5)
 Kita lahir dengan dua mata di depan wajah kita, agar kita tidak melihat kebelakang. Tetapi untuk memandang segala sesuatu kedepan, pandanglah masa depan kita.

Kita tak bisa mendapatkan kembali kesempatan yang sudah kita lewatkan. Tapi kita bisa menciptakan peluang untuk membuat kesempatan-kesempatan lain datang dalam hidup kita dengan lebih memperhatikannya pada waktunya

Nanti, mereka akan melihat sendiri upaya kita
 Teruslah bergerak hingga kelelahan itu lelah mengikutimu.
 Teruslah berlari hingga kebosanan itu bosan mengejarmu.
 Teruslah berjalan hingga keletihan itu letih bersamamu.
 Teruslah berjaga hingga kelesuan itu lesu menemanimu.
 Karena di mana ada kemauan, di situ ada jalan.

PERSEMBAHAN.

Ku persembahkan sebagai tanda buktiku kepada kedua orangtuaku tercinta yang tak putus-putus mendoakan aku, dengan kesabaran dan ketulusan memberikan motivasi dan semangat serta mencurahkan perhatiannya dalam menyelesaikan program study Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (S2).

**ALMAMATERKU TERCINTA
 TEMPAT KU MENIMBA ILMU DAN PENGALAMAN
 UNIVERSITAS TERBUKA**



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*“Permulaan hikmat adalah takut akan TUHAN,
dan mengenal Yang Mahakudus adalah pengertian”*

(Amsal 9:10)

PERSEMBAHAN :

Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang tuaku tersayang: Bapak Elias Tabuni dan Ibu Yatena Wenda serta Saudara-saudariku: Emenus Tabuni, Elira Tabuni, Mailes Tabuni, Emiton Tabuni, Yacobus Tabuni, Dan Agustina Tabuni.
2. Almamaterku Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor Internal dan faktor Eksternal Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta,.....

Yang Menyatakan

Materai Rp. 6000

(Ekiman Wenda)

NIM: 500031954

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM :

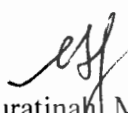
**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 4 MIMIKA KABUPATEN
TIMIKA TAHUN 2015**

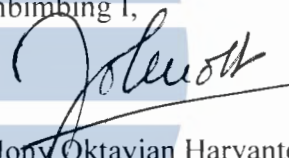
Penyusun TAPM : Ekiman Wenda
 NIM : 500031954
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Hari/Tanggal : Senin, 24 Desember 2015

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

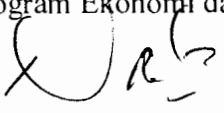

 Dr. Suratinah, MS.Ed.
 NIP.

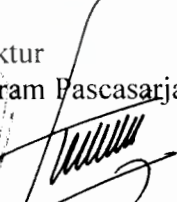

 Dr. Jony Oktavian Haryanto, M.M., M.A.
 NIP. 2003007

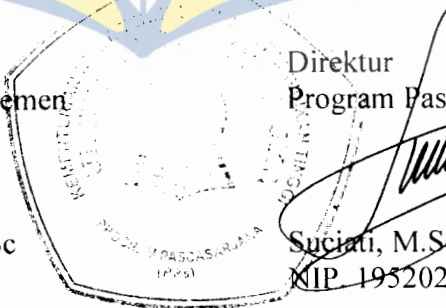
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
 Program Ekonomi dan Manajemen

Direktur
 Program Pascasarjana


 Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc
 NIP. 197811112005011001


 Suciati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Penyusun TAPM : Ekiman Wenda
NIM : 500031954
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM :

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 4 MIMIKA KABUPATEN
TIMIKA TAHUN 2015**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program, Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 10 Januari 2015

W a k t u : 12.30 – 14.30

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

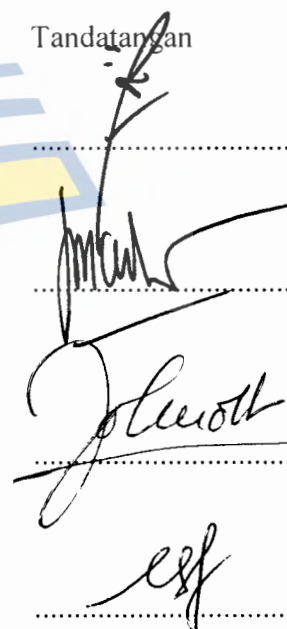
Ketua Komisi Penguji
Dr. Sri Listyarini, M.Ed.

Penguji Ahli
Dr. Agus Maulana, M.S.M

Pembimbing I
Dr. Jony Oktavian Haryanto, M.M., M.A.

Pembimbing II
Nama: Dr. Suratinah, MS.Ed.

Tandatangan



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini di sela-sela pekerjaan saya sehari-hari. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Jayapura selaku penyelenggara Program Pascasarjan;
3. Pembimbing I, Bapak Jony Oktavian Haryanto, MM. DR. dan Pembimbing II, Ibu Suratinah, MS.Ed., DR. yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka selaku penanggung jawab Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka;
5. Kedua orang tua saya tercinta bapak Elias Tabuni, Ibu Yatena Wenda dan Kaka adik-adikku semua beserta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan moril selama saya mengikuti kuliah di program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Terbuka;

6. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, atas segala budi baik dan kontribusinya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini, untuk itu penulis haturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulisan tesis ini belum sesungguhnya sempurna, diakui masih terdapat kekurangan dan kelemahannya, oleh karena itu penulis dengan senang hati membuka diri terhadap kritik, saran, dan masukan yang membangun dari pembaca, agar dapat bermanfaat untuk perbaikan tesis ini lebih baik.

Tembagapura, 3 Desember 2015



Ekiman Wenda
NIM: 500031954

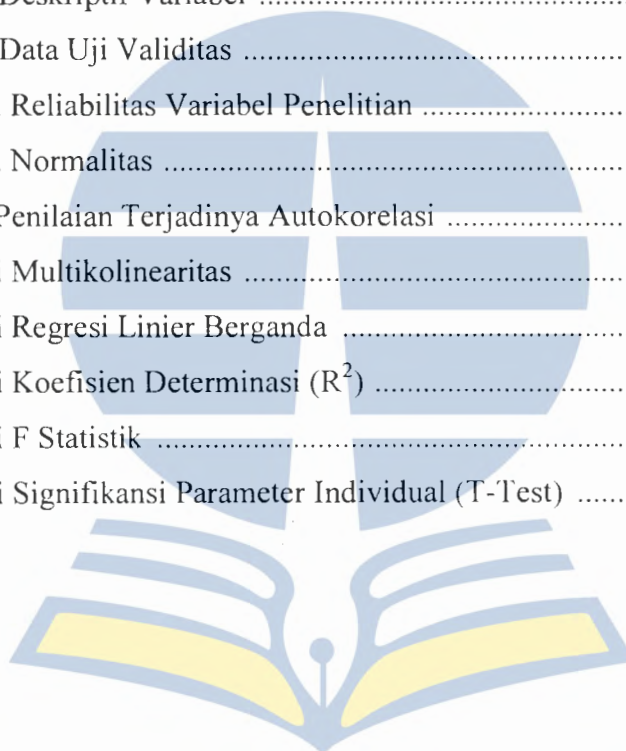
DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	v
PENGESAHAN	vi
KATA PENGATAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL LAMPIRAN	xvi
BAB PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Perumusan masalah	3
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	5
E. Sistematika penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
A. Kinerja Guru	8
B. Motivasi Kerja	12
C. Kompetensi Guru	14
D. Lingkungan Fisik Sekolah	16
E. Lingkungan Non Fisik Sekolah	16
F. Sarana Prasarana	17
G. Insentif dan Gaji	19

H. Kebijakan Sekolah	26
I. Penelitian Sebelumnya	28
J. Hipotesis	29
K. Kerangka Pikir Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Variabel Penelitian	40
D. Jenis, Sumber Data, serta Aras dan Skala Pengukuran	41
E. Populasi dan Sampel	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis	48
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	57
A. Deskripsi Responden Penelitian	57
B. Analisis Deskriptif Variabel	60
C. Analisis Data Dan Pembahasan	65
D. Uji Asumsi Klasik	68
BAB V KESIMPULAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Implikasi	89
C...Keterbatasan Penelitian	92
D. Saran Penelitian Mendatang	93
DAFTAR PUSTAKA	94

Daftar Tabel

NO TABEL	Halaman
1. Jenis, Sumber Data, serta Aras dan Skala Pengukuran	41
2. Kriteria Penilaian Terjadinya Autokorelasi	53
3. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4. Profil Responden Berdasarkan Usia	58
5. Profil Responden Berdasarkan Pendapatan	59
6. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
7. Analisis Deskriptif Variabel	61
8. Analisis Data Uji Validitas	66
9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	67
10. Hasil Uji Normalitas	71
11. Kriteria Penilaian Terjadinya Autokorelasi	71
12. Hasil Uji Multikolinearitas	72
13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
15. Hasil Uji F Statistik	78
16. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (T-Test)	79



Daftar Gambar

No Gambar	Halaman
1. Model kerangka pikir penelitian	39



DAFTAR TABEL LAMPIRAN

- a. Lampiran Olah Data
- b. Lampiran surat keterangan penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikategorikan menjadi dua faktor utama, yaitu: (1) faktor internal dan (2) faktor eksternal. Indrafachrudi (2000: 52) menerangkan bahwa faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan, dan sistem administrasi. Dengan demikian, dapat dimengerti bahwa, dorongan motivasi dalam diri seorang guru memiliki peran besar terhadap pencapaian tujuan peningkatan mutu peserta didik.

Di salah satu sekolah menengah pertama di Mimika Timika, terjadi hal-hal yang luar biasa sehingga memengaruhi aktivitas sekolah yang berimbas pada kinerja guru yaitu perang suku yang sering terjadi. Dampak negatif dari kejadian-kejadian tersebut adalah aktivitas belajar mengajar terhenti 2 sampai 1 bulan, karena nyawa guru dan keluarga tidak aman (terancam) terhadap kondisi lingkungan kerja dan tinggal. Lima tahun terakhir (sejak tahun 2010 sampai 2014) masih terdapat perang suku yang terjadi di SMP Negeri 4 Mimika sehingga cukup mengganggu kegiatan belajar dan mengajar sehingga cukup

memengaruhi kinerja guru. Menurut wawancara lapangan ditemui ternyata absensi guru meningkat dan menyebabkan kegiatan belajar dan mengajar menjadi terganggu dan anak-anak sekolah kehilangan kesempatan untuk belajar. Kejadian tersebut membuat sarana prasarana sekolah menjadi rusak, lingkungan fisik dan non fisik menjadi tidak terawat yang menyebabkan guru menjadi malas ke sekolah untuk mengajar. Oleh karena itu, kebijakan sekolah sebaiknya maksimal dalam menangani hal ini.

Selain uraian di atas, informasi lain dari pengalaman dan hasil diskusi penulis dengan beberapa guru atau tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Mimika sehubungan dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang memengaruhi kinerja guru, berhasil diidentifikasi beberapa faktor utama yang berpengaruh besar terhadap kinerja guru, yaitu: (1) motivasi, (2) kompetensi, (3) lingkungan fisik (4) lingkungan non fisik sekolah, (5) sarana dan prasarana, (6) finansial guru yang berkaitan dengan gaji dan (7) kebijakan sekolah yang berhubungan dengan pimpinan kepala sekolah dan jam kerja. Dengan demikian, dalam keadaan perang suku ini terdapat tujuh faktor internal dan eksternal yang berperan cukup kuat dalam diri sebagian guru di SMP Negeri 4 Mimika.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan pengujian secara ilmiah terhadap kondisi tersebut dengan judul penelitian '*Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika*'.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan fisik sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan non fisik sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
5. Apakah ada pengaruh prasarana sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
6. Apakah ada pengaruh insentif atau gaji yang diberikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
7. Apakah ada pengaruh kebijakan sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika?
8. Apakah ada pengaruh faktor internal dan eksternal secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umumnya adalah ingin menguji faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika. Kemudian, tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan fisik sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan non fisik sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
5. Mengetahui pengaruh prasarana sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
6. Mengetahui pengaruh insentif atau gaji yang diberikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
7. Mengetahui pengaruh kebijakan sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.
8. Mengetahui faktor internal dan eksternal secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat yang berarti, baik manfaat secara teoretis maupun manfaat praktis, yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan ataupun menguji konsep dan teori-teori pendidikan, khususnya teori pendukung tentang faktor-faktor internal dan eksternal yang pengaruh kinerja guru di sekolah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber keilmuan bagi peneliti-peneliti berikutnya di kemudian hari.

Kontribusi lain yang diharapkan dari *output* penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan evaluasi untuk meningkatkan dan mengoptimalkan potensi dan kompetensi guru agar lebih optimal bekerja di sekolah.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, khususnya pada kajian kinerja guru dan faktor-faktor internal dan eksternal yang pengaruhnya.

2. Bagi Akademisi

Hasil kajian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau referensi sekunder dalam hal perencanaan, pengkajian, dan pengembangan mutu kerja guru, spesifik pada kinerja guru.

3. Bagi Para Guru

Besar harapan peneliti bahwa hasil penelitian ini mampu memberikan dorongan positif terhadap kinerja guru di sekolah, agar tujuan utama penyelenggaraan pendidikan dapat tercapai dengan baik dan optimal.

4. Bagi Lembaga Berwenang

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mimika' dapat memperoleh informasi penting dari hasil kajian ini untuk maksud peningkatan dan kemajuan kualitas/mutu kerja dan layanan guru di sekolah, termasuk rencana-rencana pembinaan terhadap kinerja guru.

5. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan di dalam memperkaya khasana pengetahuan teori-teori keilmuan pada bidang ilmu kependidikan, terutama aspek kajian tentang faktor internal dan eksternal yang pengaruh kinerja guru.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Bab I : Pendahuluan.

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis, serta kera sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis.

Bab ini berisi landasan teori yang meliputi faktor internal yang meliputi motivasi dan kompetensi guru, dan faktor eksternal yang meliputi lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana guru, insentif atau gaji yang diberikan, dan kebijakan sekolah. Selain itu, terdapat penjelasan yang mendalam mengenai kinerja guru sebagai variabel dependen. Kemudian, bab ini juga berisi penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian.

Bab ini berisi jenis penelitian, variabel penelitian yang meliputi definisi operasional, pengujian variabel, dan pengukuran penelitian, metode pengumpulan data yang meliputi populasi dan sampel serta instrumen penelitian, sumber data penelitian serta metode analisis data.

Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan.

Bab ini berisi penjelasan detail mengenai hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan bahasa penulis dan mengaitkannya dengan penelitian lain untuk mengetahui konsistensi hasil penelitiannya dengan penelitian lain atau bahkan untuk menyalahkan kontradiksi dengan penelitian tersebut.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini berisi hasil pembahasan dan implikasinya serta rekomendasi yang dianggap perlu untuk mengatasi kelemahan-kelemahan pada fakta empiris yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Guru

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2004: 463). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

Selanjutnya Byars & Rue dalam Yusrizal (2008: 45) mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja.

Depdiknas (2004: 4) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan Henry Simamora (2004: 339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pengawas adalah prestasi yang diperlihatkan oleh pengawas dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sesuai dengan tujuan dan prinsip supervisi menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pengawas sekolah sangat terkait dengan profesionalitas guru karena pengembangan guru profesional merupakan program pengawas sekolah yang harus diprioritaskan.

Mitchell dalam Yusrizal (2008: 1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan pengaruh kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan

kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja

berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan *multiple criteria*. *Composit criteria* menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.

Uraian diatas menegaskan bahwa wujud kinerja antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator. Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan. Byars & Rue dalam Yusrizal (2008: 45).

Menurut beberapa ahli dan hasil penelitian sebelumnya, terdapat faktor yang

memengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang pengaruh kinerja ke dalam dua kategori, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat pengaruh kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat pengaruh kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Sesuai latar belakang sebelumnya, dalam penelitian ini akan difokuskan pada faktor internal yang terdiri dari motivasi kerja (Usman, 2009) dan kompetensi guru (Indrawati, 2006). Kemudian Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik sekolah dan lingkungan non fisik sekolah (Nawawi, 2006), Sarana prasarana (Sutrisno, 2009), insentif atau gaji (Anoraga, 2006), dan Burhanudin (2005).

2.2 Motivasi Kerja

Husaini Usman (2009: 250) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang pengaruh kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga pengaruh kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh Pandji Anoraga (2006: 17) bahwa:

“Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.”

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah ‘motivasi’. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku (Uno, 2012: 1). Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan pada motivasi tertentu mengandung tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Uno, 2012: 1).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorang atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat diartikan juga sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan terlebih dahulu (Uno, 2012: 1; Agus Suprijono, 2012: 462).

Beberapa pakar mengemukakan pandangannya tentang motivasi. Pandangan para pakar tentang motivasi tersebut melahirkan berbagai teori motivasi, termasuk diantaranya adalah teori motivasi yang sangat fundamental

dan monumental, juga telah banyak dikenal orang dan digunakan dalam berbagai kegiatan serta tulisan-tulisan adalah teori motivasi dari Abraham Maslow (Uno, 2012:2). Teori-teori lain yang telah dikenal juga adalah teori motivasi belajar, motivasi kerja, dan motivasi berprestasi, disamping teori-teori motivasi lainnya.

Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Hamzah B Uno, 2012: 63). Apa yang dimaksud dengan motivasi kerja? Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga/daya penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Menurut Hamzah B Uno (2012: 63) motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

2.3 Kompetensi Guru

Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang dimiliki oleh

seorang guru diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian.

Menurut Trianto, kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan. Selanjutnya, Mulyasa (2005) memberi pandangan bahwa terdapat beberapa hal berikut yang menunjukkan kinerja guru yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

2.4 Lingkungan Fisik Sekolah

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat pengaruh kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja. Anshari (1983) mengungkapkan bahwa lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang berada di sekitar anak, baik berupa bendabenda, peristiwa-peristiwa yang terjadi, maupun kondisi masyarakat. Terutama yang dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap anak, yaitu lingkungan di mana proses pendidikan berlangsung dan lingkungan dimana anak-anak bergaul sehari-harinya. Kemudian, menurut Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif yaitu memiliki lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar. Selain itu, lingkungan kerja juga sebaiknya memiliki lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

2.5. Lingkungan Non Fisik Sekolah

Pandji Anoraga (2006: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan pengaruh kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja,

pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja. Menurut Thoha dalam Meliana (2007: 33), perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Individu dengan organisasi mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik berinteraksi akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien.

2.6 Sarana Prasarana

Faktor eksternal lain yang dapat pengaruh kinerja adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat pengaruh kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC

yang memadai, dapat menyebabkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu (Anoraga, 2006).

Menurut Mulyasa (2005), “Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti gedung, ruangan kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran”. UU SISDIKNAS No. 2 tahun 1989 “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.

Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar mengajar. Menurut tim penyusun pedoman pembukuan media pendidikan departemen pendidikan dan kebudayaan yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien. Syahril (2005, 2) berpendapat bahwa “Sarana merupakan unsur yang secara langsung menunjang atau digunakan dalam pelaksanaan suatu kegiatan, dalam pelaksanaan proses belajar mengajar unsure tersebut dapat berbentuk meja, kursi, kapur, papan tulis, alat peraga, dan sebagainya”.

Jadi dapat disimpulkan yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang secara langsung dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Pengertian

sarana etimologis (arti kata) sarana adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan. Dalam pendidikan seperti alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan misalnya ruangan, buku, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya.

2.7 Insentif dan Gaji

Faktor eksternal lain yang memengaruhi kinerja adalah insentif atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru. Menurut Pandji Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa

“faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah pengaruh ketenangan dan kegairahan kerja guru”.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Belas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, pada Bab II pasal 4 dinyatakan bahwa PNS (termasuk guru PNS) diberi gaji pokok berdasarkan golongan dan ruang yang ditetapkan untuk pangkat tersebut. Sedangkan pada pasal 5 dikatakan pula bahwa seorang yang diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil diberi gaji pokok 80% dari gaji pokok seperti yang dinyatakan pada pasal 4. Jadi gaji

merupakan hak bagi pegawai setelah pegawai melaksanakan kewajibannya. Gaji guru merupakan imbalan yang diterima oleh seorang guru sebagai balas jasa dari pemerintah karena 35 guru telah memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mencapai tujuan yang diterima.

Insentif dalam penelitian ini diartikan sebagai bentuk imbalan baik finansial maupun nonfinansial yang diterima guru sebagai imbalan akan jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam berbagai literatur sering disebut kompensasi. Handoko (2005: 28) mengemukakan bahwa:

”Insentif merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai (guru) sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka”.

Simamora dalam Melliana mengemukakan bahwa insentif merupakan apa yang diterima oleh pegawai (guru) sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dharma *dalam* Melliana mengemukakan bahwa insentif meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa yang diterima oleh para pegawai (guru) sebagai bagian dari hubungan kerjanya selaku guru. Berdasarkan pendapat tersebut, jelas bahwa insentif pada prinsipnya merupakan bentuk imbalan dari hubungan guru dengan pihak manajemen dan bentuk imbalan dapat berupa imbal jasa finansial (gaji) maupun nonfinansial (ganjaran, jasa-jasa, dan pujian). Dharma *dalam* Melliana membagi pemberian insentif ke dalam tiga jenis yakni:

- a) Pemberian insentif pembayaran finansial secara langsung dapat berbentuk gaji, upah, komisi dan bonus.

- b) Pemberian insentif pembayaran finansial tidak langsung dapat berbentuk tunjangan seperti asuransi atas dana perusahaan (organisasi).
- c) Ganjaran (*reward*) atau imbal jasa nonfinansial, seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001: 117), mengemukakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Anwar (2002: 89), mengemukakan bahwa “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Sedangkan menurut Panggabean (2002: 77), mengatakan:

“Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut T. Hani Handoko dalam Meliana (2007) mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya. Dalam pemberdayaan guru agar kinerjanya maksimal maka perlu dipahami bagaimana persepsi mereka terhadap pemberian insentif yang mereka terima selama ini, sebab itu akan pengaruh motivasi kerja dan

dampaknya juga pengaruh kinerja mereka. Jika pemberian insentif kurang mampu memenuhi harapan guru maka hal itu akan mendorong guru berkinerja kurang maksimal, mendorong guru bekerja setengah hati, cenderung menggunakan waktu-waktu kerjanya untuk memperoleh pendapatan tambahan mengajar di tempat lain.

Merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu, baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta (perusahaan) adalah mencari nafkah. Ini berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak mengharapkan imbalan tertentu.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa di dalam pekerjaan, insentif dan system pemberian hadiah merupakan aspek-aspek yang dapat pengaruh perilaku kerja seseorang. Dalam sistem pemberian hadiah juga harus dilakukan secara individual, perilaku kerja yang berbeda di antara pegawai berimplikasi pada pemberian hadiah yang berbeda pula dan perlakuan pemberian hadiah yang berbeda itu akan menyebabkan perilaku kerja pegawai menjadi lebih baik dari pegawai lainnya. Klasifikasi imbal jasa dalam studi ini yakni imbal jasa financial, baik berupa pemberian gaji, insentif, maupun tunjangan dan imbal guru ekonomi, serta pemberian lingkungan kerja yang kondusif.

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia

Sondang P. Siagian (2004: 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

- a) *Piece work*. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b) Bonus. Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c) Komisi. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d) Insentif bagi eksekutif. Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e) Kurva "kematangan" adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f) Rencana insentif kelompok. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan 'insentif'. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja, 2002:244). Paling tidak hampir 90% pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas.

Menurut Sanjaya (2005), kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana,

guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

3 Kebijakan Sekolah

Faktor eksternal lain yang dapat pengaruh kinerja guru yakni faktor kebijakan dan sistem administrasi. Faktor kebijakan Kepala Sekolah, misalnya terkait dengan pembagian jam mengajar, pembagian tugas tambahan (Pembina OSIS, koordinator perpustakaan, coordinator laboratorium, koordinator MGMP atau ketua rumpun mata pelajaran, Pembina pramuka, dan sebagainya), termasuk kebijakan penggunaan laba komite sekolah antara lain diperuntukkan bagi kesejahteraan guru dan pegawai sebesar 75% (untuk membayar honor guru dan pegawai honorer dan kelebihan jam mengajar), termasuk pula kebijakan dalam pengusulan kenaikan pangkat dan berkala dapat pengaruh kinerja.

Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Kepala sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan PBM secara efektif dan efisien. Kepala sekolah selaku manajer mempunyai tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan, mengkoordinasikan kegiatan, pengawasan, evaluasi, menentukan kebijakan, mengadakan rapat dan mengambil keputusan, mengatur PBM, mengatur administrasi (ketatausahaan, siswa, ketenangan sarana prasarana dan keuangan), mengatur OSIS, dan hubungan masyarakat.

Kepala sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaaan, ketatausahaan, ketenangan kantor, keuangan, perpustakaan, laboratorium, ruang, keterampilan/kesenian, bimbingan konseling, UKS, OSIS, serba guna media, gudang, dan kegiatan 7K. Kepala sekolah selaku supervisor bertugas menyelenggarakan supervise mengenai: proses belajar-mengajar, kegiatan bimbingan konseling, kegiatan ekstra kurikuler, kegiatan ketatausahaan, kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait, sarana prasarana, kegiatan OSIS, dan kegiatan 7K. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) meliputi aspek memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa dengan baik, memiliki visi dan memahami sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dituntut untuk membuat bawahan bekerja dengan senang dan sukarela melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan tugas tanggung jawab sebagai pemimpin, ia bertanggungjawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga. Dalam praktik untuk menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan bawahan tidak seperti yang diharapkan. Kepala Sekolah ada yang menjalankan tugas besar orientasinya pada tugas, ada yang lebih besar berorientasinya pada tugas, ada yang lebih besar orientasi pada hubungan kerja, namun ada yang mengorientasikan dirinya pada keseimbangan keduanya. Di sinilah pentingnya kemampuan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah, dalam kurun waktu tertentu akan menunjukkan keberhasilan dalam proses kepemimpinannya. Untuk

mengetahui keberhasilan kepemimpinannya dapat dilihat dari faktor ke dalam dan faktor luar. Faktor ke dalam dapat dilihat pada aktivitas guru melaksanakan tugas dengan disiplin, kenaikan pangkat sesuai dengan waktunya, prestasi belajar siswa tinggi, kegiatan ekstra kurikuler diikuti dengan baik, dan perilaku siswa dalam menaati peraturan sekolah. Faktor ke luar terlihat pada aktifitas guru memberikan informasi gambaran lembaga dengan baik, perilaku yang baik di masyarakat, dengan begitu secara tidak langsung mereka telah berperan sebagai humas yang baik dalam lembaga. Kedua faktor tersebut diindikasikan pada etos kerja guru. Semakin baik etos kerja guru akan semakin membawa pengaruh pada tingkat keberhasilan lembaga.

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas mengarahkan guru, siswa serta komponen sekolah lainnya agar mau berprestasi dan mempunyai motivasi tinggi, sehingga tujuan pendidikan tercapai. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang berbeda memang dimungkinkan, hal ini dimaksudkan agar setiap komponen sekolah yang terlibat dapat menunjukkan produktivitas yang tinggi.

2.8 Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Selsius (2003) melaporkan bahwa hasil penelitiannya dengan judul hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Mimika Papua Tahun 2003 memiliki hubungan yang kuat dan positif antara motivasi instrinsik dengan kinerja guru sebesar 0,771, sedangkan kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat

dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Mimika dengan nilai korelasi sebesar 0,823.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djumali (2005) seperti yang dikutip oleh Aryuningtyas (2012) tentang kinerja guru-guru SMK Muhammadiyah Klaten menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13%. Ini berarti kinerja guru di SMK Muhammadiyah Klaten terkondisi oleh faktor penghasilan dan lingkungan siswa. Namun kedua faktor tersebut hanya memberi kontribusi yang relatif kecil (13%), berarti faktor-faktor lain yang tidak diteliti juga mampu mengkondisi kinerja guru, seperti motivasi, kompetensi, profesionalitas.

2.9 Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Wardani (2009), menyebutkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. kegiatan memptivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan sekolah. guru yang motivasinya terhadap pekerjaan rendah atau turun akan kurang memiliki komitmen dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya. pada dasarnya, yang membuat guru kehilangan motivasi dan semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Indikator guru dengan tanda-tanda motivasi baik antara lain bersikap positif terhadap pekerjaan, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik dan selalu menjaga keseimbangan sikap

dalam berbagai situasi, suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil dan selalu berfikir positif dari suatu kejadian yang terjadi.

Selanjutnya, menurut Narimawati (2005) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhardi (2004) yang mengemukakan bahwa kinerja yang maksimal dapat terwujud dengan adanya motivasi. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1: Motivasi bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika.

2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Dalam menghadapi tantangan jaman dan menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, dan dalam rangka peningkatan kinerja guru, diperlukan guru yang berkualitas dan profesional. Untuk itu, maka kompetensi guru harus ditingkatkan.

Mulyasa (2005) mengemukakan mengenai kompetensi guru sebagai berikut.

"descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful."

Dapat diartikan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Mulyasa (2005) juga menyatakan bahwa kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan

mendemostrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat diperlukan seorang guru agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Kemudian, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 menjelaskan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, serta pendidikan usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi guru tersebut tentunya memengaruhi kinerja guru (Mulyasa, 2005). Namun, ada satu kompetensi yang sangat memengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi profesional. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Permadi dan Arifin (2010: 62) bahwa kompetensi profesional sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

Hipotesis 2: Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika.

3. Pengaruh Lingkungan Fisik Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Menurut Nitisemito (2001) menyebutkan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat pengaruh dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan" (Nitisemito, 2001: 484). Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja pengaruh karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik

dan bersemangat.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja fisik adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada suasana hati guru yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa dimensi yaitu fasilitas kerja dan tata ruang. Dimensi tersebut terbagi dalam empat indikator pengukur yaitu suasana mengenai peralatan kantor, ventilasi, penerangan, dan ventilasi (Nawawi, 2006:37). Nawawi (2006) menyimpulkan bahwa lingkungan fisik yang kondusif memicu pekerja untuk meningkatkan kinerja dalam lingkup pekerjaannya. Seperti yang disimpulkan oleh Anoraga (2006), lingkungan fisik yaitu suasana mengenai kelengkapan kondisi fisik sekolah akan menjadikan guru lebih giat bekerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat disimpulkan dua hipotesis yaitu sebagai berikut.

H3: Lingkungan fisik sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.

4. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini membagi lingkungan fisik sekolah dan lingkungan non fisik sekolah menjadi dua variabel yang terpisah karena keadaan yang dirasakan oleh seorang guru mengenai lingkungan fisik kemungkinan akan sangat berbeda dengan apa yang dirasakan pada lingkungan non fisik sekolah. Indikator yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan Nawawi (2006) kondisi non fisik seperti suasana hubungan yang harmonis dengan teman sejawat akan berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan psikis akan berpengaruh pada suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Hasil penelitian dan konseptual berpikir tersebut membawa penelitian ini pada suatu kesimpulan dan membangun suatu hipotesis sebagai berikut.

H4: Lingkungan non fisik sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Mimika.

5. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru

Anoraga (2006: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan pengaruh kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor

yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja.

Faktor-faktor yang pengaruh kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif (Burhanudin, 2005: 34). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut.

H5: Sarana prasarana sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika.

6. Pengaruh Insentif atau Gaji Terhadap Kinerja Guru

Insentif atau gaji merupakan bagian dari kompensasi guru. Kompensasi merupakan segala aspek yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Menurut Nitisemito (1996), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Menurut Panggabean (2002) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Fatah (2006) menyatakan bahwa pemberian insentif atau gaji merupakan penghargaan terhadap kualitas profesi, karena besar kecilnya didasarkan pada kualitas produk yang dihasilkan. Sedangkan menurut Komarudin (1998) bahwa penghasilan merupakan pengakuan atau *recognition* atas kinerja yang telah dilaksanakan oleh seseorang dan akan merupakan pendorong atau motivator yang kuat bagi kinerja berikutnya. Insentif atau gaji diberikan pada seseorang bukan karena jasa atau prestasi, tetapi mempunyai kecenderungan agar karyawan dapat berprestasi atau berjasa lebih baik dari yang pernah dilakukannya. Penghasilan diberikan pada seluruh karyawan baik yang berprestasi maupun yang tidak berprestasi. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan suatu hipotesis yaitu:

H6: Insentif atau gaji berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4, Mimika.

7. Pengaruh Kebijakan Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Beberapa pendapat dan teori berikut membuktikan bahwa kebijakan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Tingkat pendidikan guru akan sangat pengaruh baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan pengaruh pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan

yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Faktor lain yang pengaruh kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.

Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan di atas dapat disimpulkan suatu hipotesis sebagai berikut.

H7: Kebijakan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika.

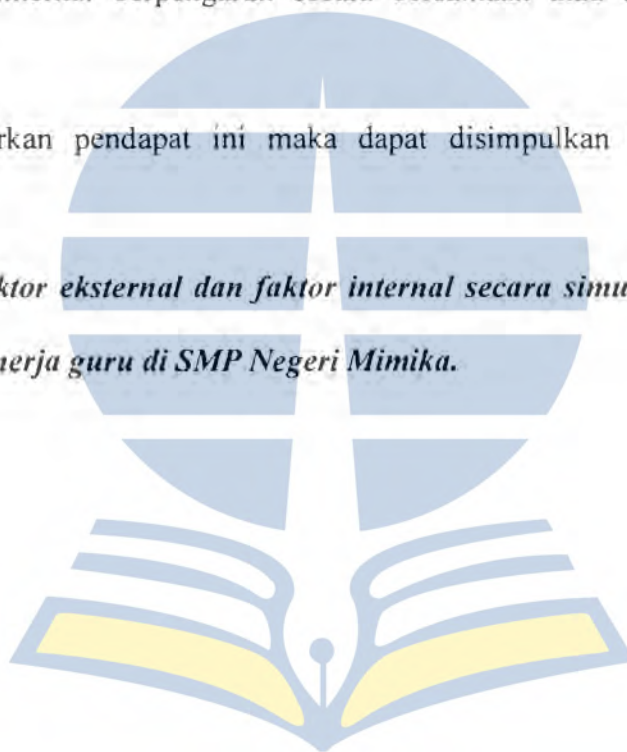
8. Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Guru

Secara kesimpulan Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor

eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa dalam diri manusia atau di setiap pribadi guru, faktor eksternal dan internal berpengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja guru.

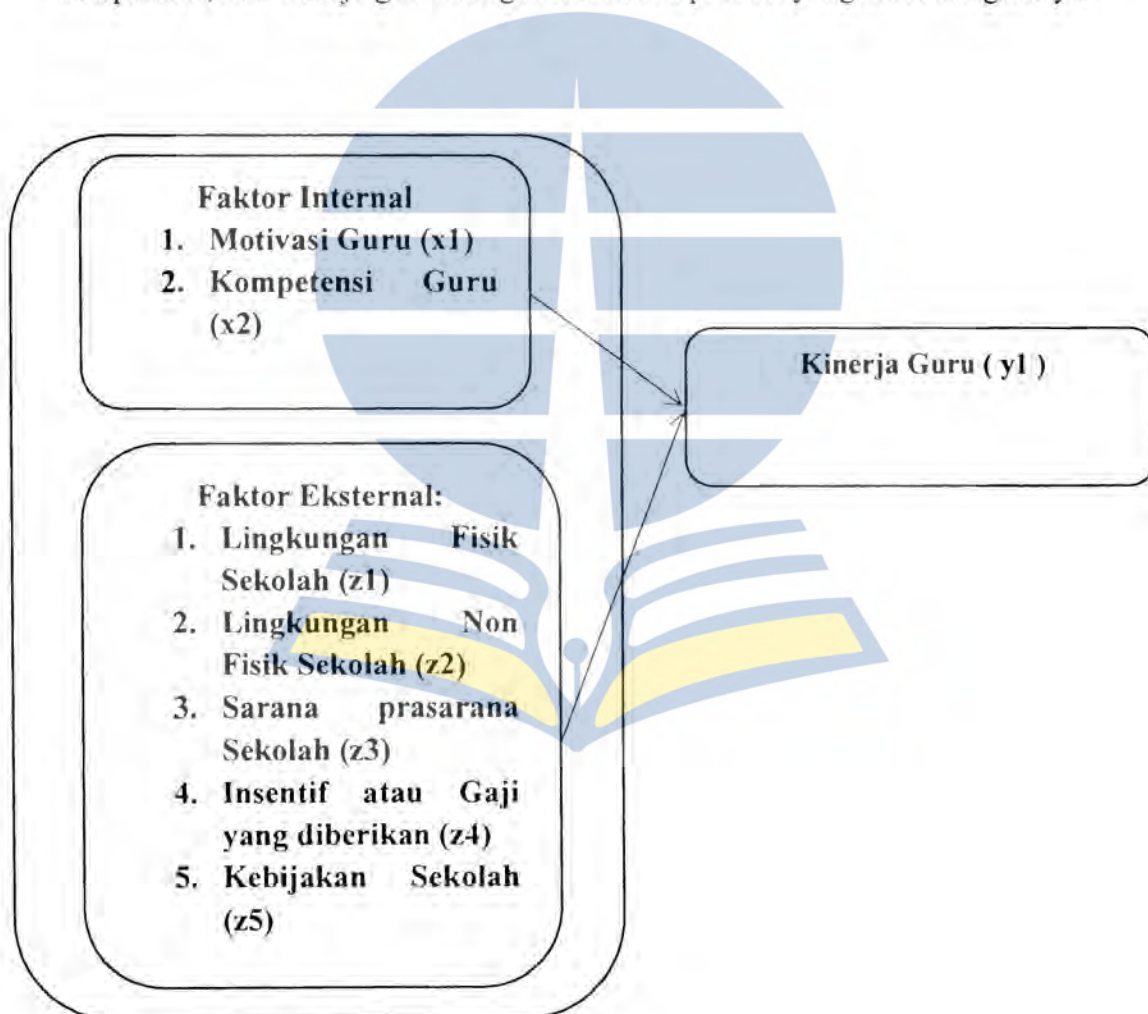
Berdasarkan pendapat ini maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

H8: Faktor eksternal dan faktor internal secara simultan berpengaruh pada kinerja guru di SMP Negeri Mimika.



2.10. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka teoritis penelitian ini digambarkan sebagai berikut. Sebagai keterangan, faktor internal yang terdiri dari motivasi guru dan kompetensi guru dilambangkan dengan huruf x, sedangkan faktor eksternal yang meliputi lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana sekolah, insentif atau gaji yang diberikan dan kebijakan sekolah dilambangkan dengan huruf z. Oleh karena itu terdapat x_1 , x_2 , z_1 , z_2 , z_3 , z_4 , dan z_5 sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen yang dilambangkan y_1 .



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005 : 2). Jenis penelitian ini dipilih karena tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha yang menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel yang diteliti dengan mengumpulkan data melalui survey terhadap kinerja guru-guru di SMP Negeri 4 Mimika, Kabupaten Timika. Kemudian, alat pengumpul data yang digunakan adalah kuisioner, dan diolah dengan metode *multiple regression* serta SPSS 16.00 sebagai alat analisisnya.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di SMP Negeri 4 Mimika, Kabupaten Timika. Penelitian telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2015 sampai Oktober 2015

3.3. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini nantinya adalah sebagai berikut.

3.3.1. Variabel Dependen

Variabel dependen menurut Uma Sekaran (2003: 88-94) adalah variabel minat utama peneliti. Tujuan dari peneliti adalah untuk memahami dan menjelaskan variabel dependen, atau untuk menjelaskan variabilitas, atau memprediksi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

3.3.2. Variabel Independen

Variabel independen menurut Uma Sekaran (2003: 88-94) adalah salah satu yang memengaruhi variabel independen baik secara positif maupun negatif. Jika variabel independen ada, maka variabel dependen juga pasti ada, dan dengan setiap unit peningkatan variabel independen, ada kenaikan atau penurunan variabel dependen juga. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi guru, kompetensi guru, lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana, gaji atau insentif, dan kebijakan sekolah.

3.3.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan data sebelumnya, variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah dimensi motivasi guru, kompetensi guru, lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana, gaji atau insentif, dan kebijakan sekolah sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Secara jelasnya definisi operasional variabel dapat dijelaskan dalam Tabel 3.1.

3.4. Jenis, Sumber Data, serta Aras dan Skala Pengukuran

Menurut Kuncoro (2003: 124-127), data dalam pengertian bisnis adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Data perlu

disusun dan disimpan menggunakan metode-metode tertentu. Mula-mulanya menentukan jenis data lalu menentukan sumber data yang digunakan.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Kode	Indikator pengukur variable	Sumber
1	Motivasi	X1.1	Keinginan guru untuk mengajar dengan baik	Usman (2009)
		X1.2	Upaya guru untuk mengajar dengan maksimal	
		X1.3	Usaha yang dilakukan untuk bekerja secara pantang mundur	
		X1.4	Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja	
2	Kompetensi Guru	X2.1	Memiliki pengetahuan yang luas dalam mengajar	Indrawati (2006)
		X2.2	Memiliki ketrampilan yang cakap dalam mengajar	
		X2.3	Memiliki perilaku yang baik kepada murid	
3	Lingkungan fisik sekolah	Z1.1	Peralatan sekolah yang lengkap	Nawawi (2006)
		Z1.2	Ventilasi sekolah yang memadai	
		Z1.3	Penerangan sekolah yang memadai	
		Z1.4	Transportasi ke sekolah cukup memadai	
4	Lingkungan non fisik sekolah	Z2.1	Hubungan kerja yang menyenangkan	Nawawi (2006)
		Z2.2	Hubungan dengan teman yang harmonis	
		Z2.3	Antar sesama teman saling menghargai	
5	Sarana prasarana	Z3.1	Memiliki toilet yang memadai	Sutrisno (2009)
		Z3.2	Memiliki fasilitas umum sekolah yang memadai	
		Z3.3	Halaman sekolah yang bersih	
6	Insentif atau gaji	Z4.1	Kompensasi yang diberikan memuaskan	Anoraga (2006)
		Z4.2	Gaji yang diberikan tepat waktu	
		Z4.3	sekolah memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja	
7	Kebijakan sekolah	Z5.1	Kepala sekolah yang bijaksana	Burhanudin (2005)
		Z5.2	Jam mengajar yang teratur	
		Z5.3	sekolah memberikan tugas tambahan yang sesuai	
8	Kinerja Guru	Y1	Hasil kerja dinilai maksimal	Simamora (2004)
		Y2	Hasil kerja guru dapat dilihat dalam bentuk fisik yang memadai	
		Y3	memberikan gagasan dengan leluasa	

Sumber: diolah dari berbagai sumber

3.4.1. Jenis Data

Data diperoleh dengan mengukur nilai dari satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi). Data dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) data interval, yaitu data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang sudah diketahui; dan (2) data rasio, yaitu data yang diukur dengan suatu proporsi. Digunakan data kuantitatif dan interval karena pada penelitian ini akan digunakan kuisisioner untuk dapat mengetahui respon dari responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Sehingga data yang terkumpul dari para responden dapat diukur menggunakan model persamaan regresi linier berganda dengan program SPSS 16 dan diuji reabilitasnya.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Hanke & Reitsch (1998) dalam Kuncoro (2003), berdasarkan sumbernya, sumber data umumnya berasal dari: (1) data internal, yaitu data yang berasal dari dalam organisasi; (2) data eksternal, yaitu data yang berasal dari luar organisasi; (3) data primer, yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original; dan (4) data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer dapat dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner, melakukan

wawancara untuk mengetahui tanggapan atau reaksi dari responden. Data sekunder didapati melalui berbagai informasi dari literatur mengenai kinerja guru beserta faktor intrernal dan faktor eksternal yang memengaruhinya.

3.4.3. Skala Pengukuran

Menurut Subianto (2000), penskalaan didefinisikan sebagai, "*procedure for assignment of number or other symbols to a property of objects in order to impart some of the characteristics of numbers to the properties in question*". Pada penelitian ini akan digunakan *rating scale* untuk mengukur dimensi dan variabel. *Rating scale* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *likert scale*. *Likert scale* dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5-poin seperti:

STS	TS	RR	S	SS
1	2	3	4	5
STS	= Sangat Tidak Setuju			
TS	= Tidak Setuju			
RR	= Ragu-ragu			
S	= Setuju			
SS	= Sangat Setuju			

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan *likert scale* 5 poin untuk mengetahui apakah responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang

dibuat oleh peneliti sehingga peneliti bisa mendapatkan hasil yang akurat sebagai ukuran dalam penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik yang membuat peneliti ingin mencari tahu (Sekaran, 2003: 265). Di dalam populasi, terdapat elemen-elemen/individu-individu dan frame populasi. *Frame* populasi adalah daftar semua elemen dalam populasi darimana sampel tersebut diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika, Timika yang berjumlah 36 guru. Oleh karena jumlah guru yang minim tersebut sehingga dalam penelitian ini jumlah populasi disamakan dengan jumlah sampel.

3.5.2. Sampel

Sampel merupakan irisan dari populasi yang dipilih dari beberapa anggota populasi yang mempunyai karakteristik relatif sama dengan populasi yang mempunyai karakteristik relatif sama dengan populasi, sehingga dianggap bisa mewakili populasi (Sekaran, 2003:267). Seperti yang diungkapkan sebelumnya, jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 36 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2012) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi

dijadikan sampel penelitian semuanya. Ciri-ciri spesifik yang digunakan dalam penelitian adalah semua guru yang sedang mengajar baik guru tetap, guru tidak tetap, dan guru honorer di SMP Negeri 4 Mimika. *Total sampling* dilakukan dengan menyebar kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada guru SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan fokus penelitian, maka yang dijadikan sampel sumber data dan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendapatkan data tentang faktor-faktor internal yang pengaruh kinerja guru, sumber datanya adalah guru, dan teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi dokumentasi, wawancara dengan guru sebanyak 36 orang, dan wawancara dengan kepala sekolah atau wakil kepala sekolah (pimpinan sekolah sebanyak 3 orang).
2. Untuk mendapatkan data tentang faktor-faktor eksternal yang pengaruh kinerja guru, sumber datanya adalah guru, dan teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi dokumentasi, wawancara dengan guru wawancara dengan kepala sekolah atau wakil kepala sekolah

Secara detail teknik-teknik pengumpulan data tersebut di atas diuraikan sebagai berikut.

1) Observasi

Observasi adalah salah satu cara pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam kurun waktu tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal

tertentu yang diamati (Widoyoko, 2012; Akobiarek, 2012). Kegiatan observasi ini dilakukan oleh peneliti untuk melakukan pengamatan khusus terhadap perangkat pembelajaran yang disusun oleh guru.

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data, dimana peneliti menyelidiki benda-benda/perangkat tertulis seperti buku, dokumen, peraturan-peraturan, dan lain sebagainya (Arikunto, 2012: 201). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data kinerja guru dari kepala sekolah, berupa data penerimaan tunjangan kinerja, insentif, penghargaan, dan data lainnya yang relevan.

3) Tinjauan Pustaka

Salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengumpulan data dan informasi penunjang yang bersumber dari media-media *online* seperti internet, selain itu data *soft copy* dari sekolah yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

4) Distribusi Kuesioner

Kuesioner yang disusun secara rapi dan ditulis dengan bahasa yang mudah mengerti dibagikan kepada 36 guru di SMP Negeri 4 Timika Mimika. Kuesioner diisi ditempat dan peneliti menunggu responden selesai mengisi kuesioner dan kemudian membagikannya kepada guru yang lain. Hal tersebut berlangsung sekitar satu bulan.

3.7. Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Pengolahan Data

Dalam mengevaluasi skala pengukuran, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, validitas dan reliabilitas (Kuncoro, 2003: 151, 154). Suatu skala pengukuran disebut *valid* bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena validitas lebih memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan reliabilitas lebih memperhatikan masalah ketepatan.

Menurut Kuncoro (2003: 215-221), teknis multivariat untuk analisis ketergantungan meliputi: analisis regresi berganda, analisis diskriminan, analisis korelasi kanonikal, dan analisis manova. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda karena jumlah variabel dependennya hanya satu variabel dan tujuh variabel bebas dengan tujuan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen motivasi, kompetensi guru, lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana, insentif atau gaji yang diberikan, dan kebijakan sekolah terhadap kinerja guru di SMP

Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

Keterangan :

Y	: Kinerja guru
β	: Koefisien regresi variabel
X_1	: Motivasi
X_2	: Kompetensi Guru
X_3	: Lingkungan Fisik Sekolah
X_4	: Lingkungan Non Fisik Sekolah
X_5	: Sarana Prasarana
X_6	: Insentif atau Gaji
X_7	: Kebijakan Sekolah

3.7.3. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengolahan data terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau hubungan terhadap item total (total skor), perhitungan dilakukan dengan cara

mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total (Priyatno,2010). Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan criteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Program statistik yang digunakan dalam pengujian validitas ini adalah SPSS 16.00. Teknik pengujian yang dipergunakan dalam pengujian validitas adalah *Bivariate Pearson* (Korelasi Pearson Produk Moment). *Bivariate Pearson* (Korelasi Pearson Produk Moment) adalah analisis yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n \sum_{ix} - (\sum_i)(\sum_x)}{\sqrt{[n\sum_i^2 - (\sum_i)^2][n\sum_x^2 - (\sum_x)^2]}}$$

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $\geq r$ table (uji 2 dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika r hitung $< r$ table (uji 2 dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi *bivariate pearson* yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) dan nilai signifikansinya (probabilitas statistik) pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total dengan jumlah sampel uji coba kuesioner.

3.7.4. Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2010), uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan

tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Rumus realibilitas dengan metode Alpha menurut Priyatno (2010) adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{S_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum s_b^2$ = Jumlah varian butir
- s_1^2 = Varian total

Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Jika nilai realibilitas diatas 0,6, maka nilai reabilitas tersebut dapat dikatakan baik.

3.7.5. Uji Asumsi Klasik

Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik karena jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data sekunder. Uji asumsi klasik ini dilakukan agar model regresi pada penelitian ini signifikan dan representatif, maka model regresi tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik. Asumsi dasar tersebut adalah apabila tidak terjadi autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas diantara variabel-variabel bebas dalam regresi tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data yang digunakan adalah analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai yang signifikansinya telah ditentukan yaitu sebesar 5% (0,05). Jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji yang dilakukan untuk mendeteksi adanya autokorelasi ini adalah uji *Durbin Watson* yaitu dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* hitung (d) dengan nilai kritisnya atau nilai tabel.

Tabel 3.3

Kriteria Penilaian Terjadinya Autokorelasi

Durbin-Waston	Kesimpulan
Kurang dari 1,8	Ada Autokorelasi
1,8 sampai dengan 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 sampai dengan 2,34	Tidak ada Autokorelasi
2,34 sampai dengan 2,92	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,92	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2000:89)

e. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini untuk menguji apakah ada hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi maupun untuk menunjukkan ada tidaknya derajat kolinearitas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat tolerance value dan variance inflation faktor (VIF). Nilai yang umum dipakai adalah tolerance value diatas 0.10 atau dengan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2005:95).

d. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual pengamatan dari satu ke pengamatan berikutnya tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (depeden) dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scaterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentize. Dasar analisis yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.6. Uji T

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh kualitas layanan *SERVQUAL* beserta dimensinya yaitu motivasi, kompetensi guru, lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana, insentif atau gaji yang diberikan, dan kebijakan sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika secara parsial. Hasil perhitungan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows Release 16.00*. Uji T digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian nomor 1 sampai nomor 7.

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis tidak dapat ditolak. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.7. Uji F

F-test digunakan untuk membandingkan varians yang dijelaskan oleh regresi ke residu dan hasilnya memberitahukan jika hubungan secara keseluruhan secara statistik signifikan. Menurut Santoso (2009), berdasarkan perbandingan nilai profitabilitas dengan kriteria tingkat kesalahan (α) adalah 0,05, maka dasar pengambilan keputusan uji F (ANOVA) adalah:

- a. Jika profitabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)
- b. Jika profitabilitas \leq sama dengan 0,05, maka H_0 ditolak (signifikan)

Uji F dilakukan untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah dan tujuan penelitian nomor 8.



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden dari penelitian ini adalah guru SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika. Kuesioner dibagikan pada guru-guru yang pernah mengajar di SMP tersebut baik yang dikategorikan guru tetap atau guru PNS atau guru kontrak yang tidak setiap hari ke Sekolah. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai variabel penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai faktor eksternal dan internal yang memengaruhi kinerja guru.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan penghasilan per bulan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum obyek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut

4.2. Identifikasi Responden

Identifikasi data responden dimaksudkan untuk menggambarkan deskripsi guru-guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika, Timika yang diambil dari pendataan kuesioner penelitian ini. Karakteristik responden dibagi menjadi tiga bagian yaitu kategori jenis kelamin, usia, pendapatan, dan lama bekerja untuk lebih jelas dikaitkan dengan hasil penelitian yaitu uji hipotesis penelitian.

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan yaitu 53 % dari total responden, sedangkan laki-laki hanya 47 % dari total responden. Namun dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan mendasar antara jumlah responden laki-laki dan jumlah responden perempuan di SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki Laki	17	47.22 %
Perempuan	14	52.778 %
Total	36	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Dari penelitian 36 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Umur	Jumlah	Persentasi
20 - 25 Tahun	6	17%
25 - 30 Tahun	7	19%
30 - 35 Tahun	9	25%
≥35 Tahun	14	39%
Total	36	100%

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 36 orang responden sebagian besar berusia lebih dari 35 tahun dengan persentase sebesar 39 % dari total responden diikuti dengan golongan umur 30 - 35 tahun dengan persentase sebesar 25 %. Kemudian untuk golongan umur 20 – 25 tahun adalah sebesar 19 %. Sisanya adalah untuk golongan umur 20- 25 tahun yakni sebesar 17 %. Tabel 4.2 menyimpulkan bahwa kebanyakan guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika merupakan golongan umur yang sudah senior atau hampir pension.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan

Dari penelitian 36 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan kota asal dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Kelompok Pendapatan (Rp)	Jumlah	Persentase
≤500.000	11	31%
501.000-1.000.000	13	36%
1.000.001-2.000.000	5	14%
> 2.000.001	7	19%
Total	36	100%

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 36 orang responden sebagian besar memiliki pendapatan sekitar Rp.500.001,- - Rp.1.000.000,- yaitu sebesar 36%, kurang dari Rp.500.000,- sebesar 31% , kemudian diatas Rp.2.000.001 sebesar 19% dan yang terakhir Rp.1.000.001,- - Rp.2.000.000,- sebanyak 14%. Hal ini membuktikan masih rendahnya pendapatan guru di sekolah ini.

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari penelitian 36 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan kota asal dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kelompok Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi
< 2 Tahun	9	25%
2 Tahun 1 hari - 5 tahun	12	33%
> 5 Tahun 1 hari	15	42%
Total	36	100%

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 36 orang responden sebagian besar sudah bekerja lebih dari 5 tahun 1 hari yaitu sebesar 42%, kemudian 2 tahun 1 hari sebesar 33%, dan sisanya yaitu 25% adalah guru-guru yang bekerja belum sampai atau sama dengan dua tahun. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar para guru yang bekerja adalah guru senior dan hanya sedikit guru baru di sekolah ini.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengenai persepsi unum responden terhadap variabel yang akan diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dalam bentuk kuantitatif dengan tidak menyertakan pengambilan keputusan melalui hipotesis (Sarwono, 2006: 35). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16.0 diperoleh statistik deskriptif seperti terlihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	36	2.00	5.00	3.2222	.98883
x1.2	36	1.00	5.00	3.4444	1.20581
x1.3	36	1.00	5.00	3.2778	1.18590
x1.4	36	2.00	5.00	3.2500	1.02470
Motivasi	36	1.50	4.75	3.2986	1.00502
x2.1	36	2.00	5.00	3.1944	.95077
x2.2	36	1.00	5.00	3.0833	1.20416
x2.3	36	1.00	5.00	3.5556	.96937
Kompetensi Guru	36	1.33	4.67	3.2778	.83761
z1.1	36	2.00	5.00	3.6389	.83333
z1.2	36	2.00	5.00	3.6111	1.04957
z1.3	36	2.00	5.00	3.5278	.90982
z1.4	36	1.00	5.00	3.5278	1.13354
Lingkungan Fisik Sekolah	36	1.75	4.75	3.5764	.75786
z2.1	36	1.00	5.00	3.9444	.95452
z2.2	36	1.00	5.00	3.5278	1.02779
z2.3	36	3.00	5.00	3.8056	.66845
Lingkungan Non Fisik Sekolah	36	2.33	5.00	3.7593	.58343
z3.1	36	1.00	5.00	3.7778	1.04502
z3.2	36	1.00	5.00	3.6389	1.09942
z3.3	36	1.00	5.00	3.4722	1.08196
Sarana Prasarana	36	1.33	5.00	3.6296	.99132
z4.1	36	2.00	5.00	3.8889	.78478
z4.2	36	2.00	5.00	4.0000	.71714
z4.3	36	2.00	5.00	3.7500	.87423
Insentif atau Gaji	36	2.67	5.00	3.8796	.56430
z5.1	36	2.00	5.00	3.1389	.89929
z5.2	36	1.00	5.00	3.2500	.93732
z5.3	36	1.00	5.00	3.0278	1.23024
Kebijakan Sekolah	36	1.33	4.33	3.1389	.72320
y1	36	2.00	5.00	3.3611	.83333
y2	36	1.00	5.00	3.4444	1.13249
y3	36	1.00	5.00	3.2778	.97427
Kinerja Guru	36	1.67	4.67	3.3611	.84843
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data diolah (2015)

Keterangan tabel:

- X1.1 = Keinginan guru untuk mengajar dengan baik
- X1.2 = Upaya guru untuk mengajar dengan maksimal
- X1.3 = Usaha yang dilakukan untuk bekerja secara pantang mundur
- X1.4 = Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja
- X2.1 = Memiliki pengetahuan yang luas dalam mengajar
- X2.2 = Memiliki ketrampilan yang cakap dalam mengajar
- X2.3 = Memiliki perilaku yang baik kepada murid
- Z1.1 = Peralatan sekolah yang lengkap
- Z1.2 = Ventilasi sekolah yang memadai
- Z1.3 = Penerangan sekolah yang memadai
- Z1.4 = Transportasi ke sekolah cukup memadai
- Z2.1 = Hubungan kerja yang menyenangkan
- Z2.2 = Hubungan dengan teman yang harmonis
- Z2.3 = Antar sesama teman saling menghargai
- Z3.1 = Memiliki toilet yang memadai
- Z3.2 = Memiliki fasilitas umum sekolah yang memadai
- Z3.3 = Halaman sekolah yang bersih
- Z4.1 = Kompensasi yang diberikan memuaskan
- Z4.2 = Gaji yang diberikan tepat waktu
- Z4.3 = Sekolah memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja
- Z5.1 = Kepala sekolah yang bijaksana

Z5.2 = Jam mengajar yang teratur

Z5.3 = Sekolah memberikan tugas tambahan yang sesuai

Y1 = Hasil kerja dinilai maksimal

Y2 = Hasil kerja guru dapat dilihat dalam bentuk fisik yang memadai

Y3 = Memberikan gagasan dengan leluasa

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel motivasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.2986. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai motivasi pribadinya dalam mengajar dan bekerja di sekolah SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika cukup baik. Sedang standar deviasi yang diperoleh untuk masing-masing indikator motivasi masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan mengenai motivasi cukup baik.

Variabel kompetensi mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.2778. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kompetensi guru secara pribadi dinilainya cukup baik. Standar deviasi yang diperoleh dari masing-masing indikator kompetensi guru masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan pernyataan mengenai kompetensi guru cukup baik.

Variabel lingkungan fisik sekolah mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.5764. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai lingkungan fisik sekolah SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika sudah baik. Sedang standar deviasi yang diperoleh untuk masing-masing indikator lingkungan fisik sekolah

masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan mengenai lingkungan fisik sekolah cukup baik.

Variabel lingkungan non fisik sekolah mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.7593. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai lingkungan non fisik sekolah SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika sudah baik. Sedang standar deviasi yang diperoleh untuk masing-masing indikator lingkungan non fisik sekolah masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan mengenai lingkungan non fisik sekolah cukup baik.

Variabel sarana prasarana sekolah mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.6296. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai sarana prasarana sekolah SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika sudah baik. Sedang standar deviasi yang diperoleh untuk masing-masing indikator sarana prasarana masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan mengenai sarana prasarana sekolah cukup baik.

Variabel insentif atau gaji mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.8796. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai insentif atau gaji yang diterima di sekolah SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika tergolong baik. Sedang standar deviasi yang diperoleh untuk masing-masing indikator insentif atau gaji masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan mengenai insentif atau gaji sekolah cukup baik.

Variabel kebijakan sekolah mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.1389. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kebijakan sekolah di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika tergolong cukup baik. Sedang standar deviasi

yang diperoleh untuk masing-masing indikator kebijakan sekolah masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan kebijakan sekolah cukup baik.

Variabel dependen yaitu kinerja guru mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.3611. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kebijakan sekolah di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika tergolong cukup baik. Sedangkan standar deviasi yang diperoleh untuk masing-masing indikator kinerja guru masing-masing kurang dari 2, hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dari responden akan pernyataan kinerja guru cukup baik.

4.3 Analisis Data Dan Pembahasan

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 26 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan (df) = n = 36, sehingga didapat r tabel = 0,329. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2011:53).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6. Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan

butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,888	0.329	0	VALID
	X1.2	0,925	0.329	0	VALID
	X1.3	0,953	0.329	0	VALID
	X1.4	0,883	0.329	0	VALID
Kompetensi	X2.1	0,731	0.329	0	VALID
	X2.2	0,836	0.329	0	VALID
	X2.3	0,837	0.329	0	VALID
Lingkungan Fisik	Z1.1	0,554	0.329	0	VALID
	Z1.2	0,856	0.329	0	VALID
	Z1.3	0,831	0.329	0	VALID
	Z1.4	0,808	0.329	0	VALID
Lingkungan Non Fisik	Z2.1	0,728	0.329	0	VALID
	Z2.2	0,790	0.329	0	VALID
	Z2.3	0,365	0.329	0	VALID
Sarana Prasana	Z3.1	0,911	0.329	0	VALID
	Z3.2	0,940	0.329	0	VALID
	Z3.3	0,914	0.329	0	VALID
Insentif atau gaji	Z4.1	0,722	0.329	0	VALID
	Z4.2	0,753	0.329	0	VALID
	Z4.3	0,671	0.329	0	VALID
Kebijakan	Z5.1	0,570	0.329	0	VALID
	Z5.2	0,832	0.329	0	VALID
	Z5.3	0,713	0.329	0	VALID
Kinerja Guru	Z1.3	0,847	0.329	0	VALID
	Z1.1	0,899	0.329	0	VALID
	Z1.2	0,843	0.329	0	VALID

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada 0,60 (Nunnally, 1967; dalam Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.796	34		

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	α (0.6)	Keterangan
Motivasi	0.782180543	>0.6	RELIABEL
x1.1	0.784859446	>0.6	RELIABEL
x1.2	0.78703187	>0.6	RELIABEL
x1.3	0.782367964	>0.6	RELIABEL
x1.4	0.783100572	>0.6	RELIABEL
kompetensi	0.78290591	>0.6	RELIABEL
x2.1	0.78664252	>0.6	RELIABEL
x2.2	0.789674343	>0.6	RELIABEL
x2.3	0.784377977	>0.6	RELIABEL
Lingkungan Fisik	0.787485246	>0.6	RELIABEL
z1.1	0.780413888	>0.6	RELIABEL
z1.2	0.791676189	>0.6	RELIABEL
z1.3	0.790171525	>0.6	RELIABEL
z1.4	0.802684907	>0.6	RELIABEL
Lingkungan Non Fisik	0.795829134	>0.6	RELIABEL
z2.1	0.798761062	>0.6	RELIABEL
z2.2	0.803016345	>0.6	RELIABEL
z2.3	0.798715627	>0.6	RELIABEL
Sarana Prasana	0.799049149	>0.6	RELIABEL
z3.1	0.799482639	>0.6	RELIABEL

z3.2	0.802368019	>0.6	RELIABEL
z3.3	0.800207782	>0.6	RELIABEL
Insentif	0.797738038	>0.6	RELIABEL
z4.1	0.808614428	>0.6	RELIABEL
z4.2	0.800052274	>0.6	RELIABEL
z4.3	0.792656093	>0.6	RELIABEL
Kebijakan	0.786590944	>0.6	RELIABEL
z5.1	0.793043236	>0.6	RELIABEL
z5.2	0.791458844	>0.6	RELIABEL
z5.3	0.791297314	>0.6	RELIABEL
Kinerja Guru	0.780006466	>0.6	RELIABEL

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pernyataan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien Alpha lebih besar daripada 0,60. Sedangkan nilai Cronbach Alpha adalah sebesar 0.796 (>0.60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, keseluruhannya reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

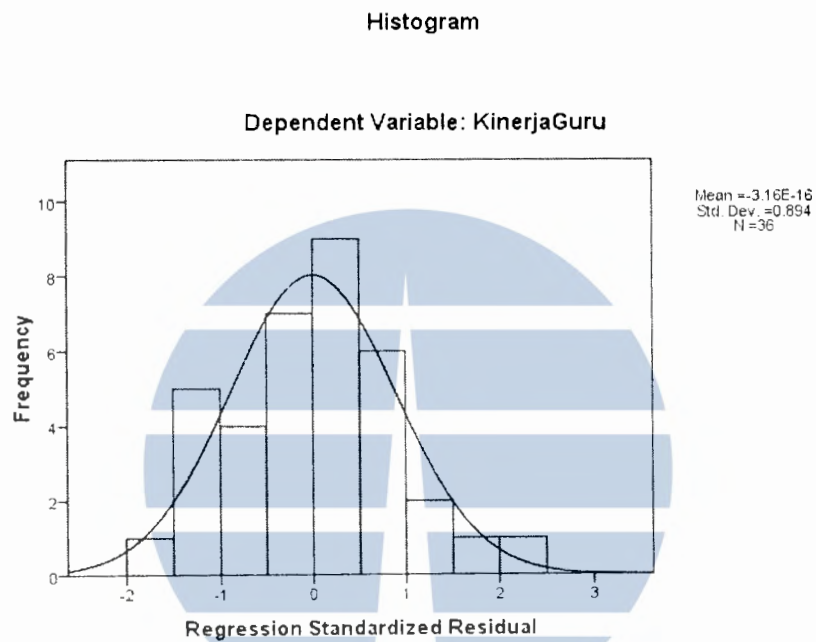
4.3.3.1 Uji Normalitas Data

Ada dua cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan menggunakan uji statistik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode selanjutnya adalah dengan melihat

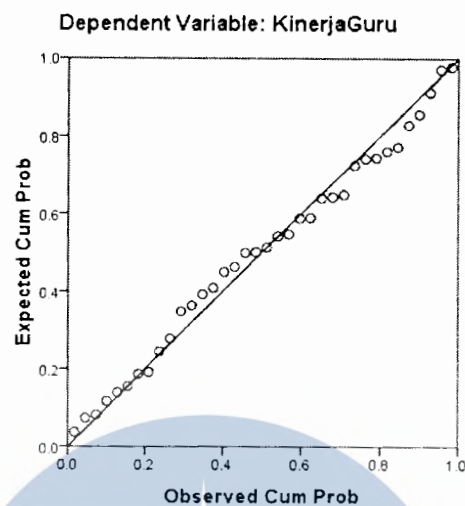
normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Hasil grafik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah, 2011)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

ScatterPlot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah, 2011)

Grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal sedangkan grafik normal probability-plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar hanya disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Statistik

Dalam uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai yang signifikansinya telah ditentukan yaitu sebesar 5% (0,05). Jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Tabel 4.8 adalah hasil pengujian normalitas melalui asumsi *Kolmogorov Smirnov*.

Hasil uji normalitas dengan uji statistik one sample *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.15. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05

yang berarti data residual terdistribusi normal. Hasil ini sama dan konsisten dengan uji sebelumnya

4.3.3.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Kriteria penilaian autokorelasi dan hasil pengujian nilai durbin watson pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59065183
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.381
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999
a. Test distribution is Normal.		
Sumber: Data diolah (2015)		

Tabel 4.9

Kriteria Penilaian Terjadinya Autokorelasi

Durbin-Waston	Kesimpulan
Kurang dari 1,8	Ada Autokorelasi
1,8 sampai dengan 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 sampai dengan 2,34	Tidak ada Autokorelasi
2,34 sampai dengan 2,92	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,92	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2000:89)

Tabel 4.10

Hasil Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.394	.66037	1.912
a. Predictors: (Constant), kebijakan, SarPra, Gaji, motivasi, LKNonFisik, LKFisik, kompetensi					
b. Dependent Variable: KinerjaGuru					

Hasil Durbin-Watson dalam penelitian ini adalah sebesar 1,912 dan jika dimasukkan ke dalam kriteria penilaian, hasilnya adalah tidak ada Autokorelasi.

4.3.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance diatas 0.10 atau dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.11

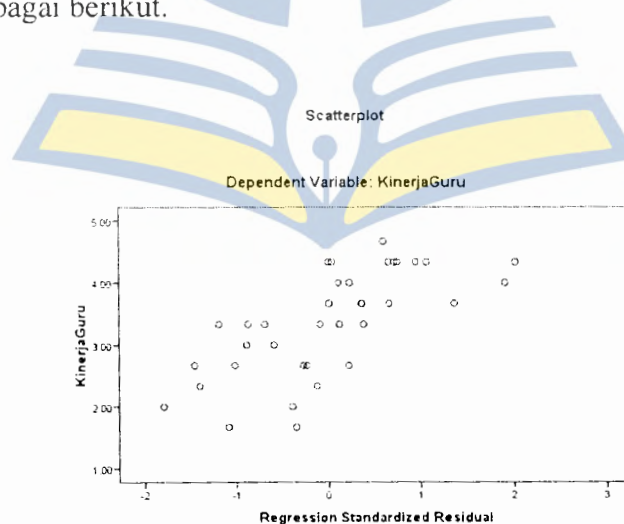
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.893	1.120
	Kompetensi	.790	1.266
	LKFisik	.860	1.163
	LKNonFisik	.859	1.164
	SarPra	.913	1.096
	Gaji	.874	1.144
	Kebijakan	.784	1.276
a. Dependent Variable: KinerjaGuru			

Hasil uji multikolinearitas pada menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Hasil perhitungan untuk Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

4.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Penelitian ini menggunakan cara dengan melihat grafik plot untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2011:139). Hasil uji hetero kedastisitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut.



Gambar 4.3

ScatterPlot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah, 2015)

Dari grafik *scatterplot* pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak. Titik-titik juga terdapat baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan model regresi layak untuk digunakan.

4.3.5 Analisa Regresi Linier Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil :

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.473	1.563		-.303	.764
	motivasi	.572	.118	.678	4.866	.000
	kompetensi	.039	.150	.039	.261	.796
	LKFisik	-.221	.159	-.197	-1.391	.175
	LKNonFisik	.132	.206	.091	.640	.528
	SarPra	.014	.118	.017	.122	.904
	Gaji	.226	.212	.150	1.068	.295
	kebijakan	.377	.174	.322	2.164	.039
a. Dependent Variable: KinerjaGuru						

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = -0.473 + 0.572X_1 + 0.039X_2 - 0.221X_3 + 0.132X_4 + 0.014X_5 + 0.226X_6 + 0.337X_7$$

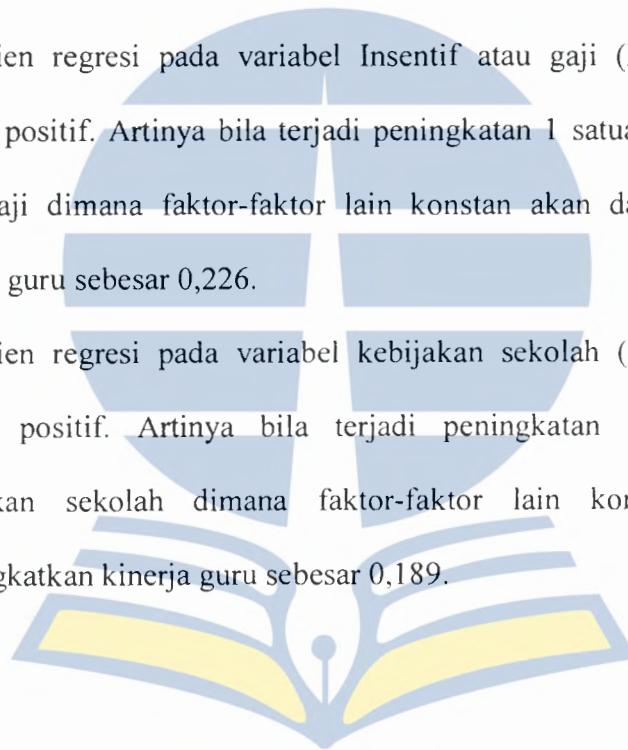
Keterangan:

Y	: Kinerja guru
X_1	: Motivasi
X_2	: Kompetensi Guru
X_3	: Lingkungan Fisik Sekolah
X_4	: Lingkungan Non Fisik Sekolah
X_5	: Sarana Prasarana
X_6	: Insentif atau Gaji
X_7	: Kebijakan Sekolah

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar -0.473 mempunyai arti, jika tidak ada penambahan variabel independen (faktor internal dan eksternal), maka akan dapat mengurangi kinerja guru sebesar 0.473 .
- Koefisien regresi pada variabel motivasi (X_1) sebesar $0,572$ adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar $0,572$.
- Koefisien regresi pada variabel kompetensi guru (X_2) sebesar $0,039$ adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel kompetensi guru dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar $0,039$.
- Koefisien regresi pada variabel lingkungan fisik sekolah (X_3) sebesar $-0,221$ adalah negatif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel lingkungan fisik sekolah dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat menurunkan kinerja guru sebesar $0,221$.

- e) Koefisien regresi pada variabel lingkungan non fisik (X_4) sebesar 0,132 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel lingkungan non fisik dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,132.
- f) Koefisien regresi pada variabel sarana prasarana (X_5) sebesar 0,014 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel sarana prasarana dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,014.
- g) Koefisien regresi pada variabel Insentif atau gaji (X_6) sebesar 0,226 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Insentif atau gaji dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,226.
- h) Koefisien regresi pada variabel kebijakan sekolah (X_7) sebesar 0,377 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel kebijakan sekolah dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,189.



4.3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang digunakan dalam penelitian dapat menerangkan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.394	.66037	1.912
a. Predictors: (Constant), kebijakan, SarPra, Gaji, motivasi, LKNonFisik, LKFisik, kompetensi					
b. Dependent Variable: KinerjaGuru					

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Hasil output SPSS pada tabel 4.20 terlihat bahwa R Square (R^2) sebesar 0,515 dan nilai adjusted R^2 sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketujuh variabel independen yaitu motivasi, kompetensi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, sarana prasarana, insentif atau gaji, dan kebijakan sekolah sebesar 51.5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 51.5\% = 48.5\%$) dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

4.3.7 Pengujian Hipotesis

4.3.7.1 Hasil Uji F Statistik

Uji F Statistik (uji simultan), digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh antara ketujuh variabel independen yaitu motivasi, kompetensi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, sarana prasarana, insentif atau gaji, dan kebijakan sekolah secara bersama-sama terhadap variabel Y kinerja guru di SMP

Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.984	7	1.855	4.253	.003 ^a
	Residual	12.210	28	.436		
	Total	25.194	35			
a. Predictors: (Constant), kebijakan, SarPra, Gaji, motivasi, LKNonFisik, LKFisik, kompetensi						
b. Dependent Variable: KinerjaGuru						

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 4.253 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika. Dengan kata lain, hal ini berarti hipotesis ke delapan dalam penelitian ini yang mengemukakan faktor eksternal dan faktor internal secara bersama-sama / simultan berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja guru diterima.

4.3.7.2 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (T-Test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk meneliti lebih lanjut manakah diantara ketujuh variabel independen pada penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Timika.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dari ketujuh variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian dengan tingkat signifikansi 5% (≤ 0.05) dapat dilihat bahwa hanya dua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yaitu motivasi ($\text{sig}=0,00$) dan kebijakan sekolah ($\text{sig}=0.039$).

Sedangkan variabel lain yang mempunyai nilai signifikansi melebihi 5% (>0.05) yaitu kompetensi sebesar 0.796, lingkungan fisik sebesar 0,175, lingkungan non fisik sebesar 0,528, sarana prasarana sebesar 0.904, dan insentif dan gaji sebesar 0,295.

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (T-Test)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.473	1.563		-.303	.764
	motivasi	.572	.118	.678	4.866	.000
	kompetensi	.039	.150	.039	.261	.796
	LKFisik	-.221	.159	-.197	-1.391	.175
	LKNonFisik	.132	.206	.091	.640	.528
	SarPra	.014	.118	.017	.122	.904
	Gaji	.226	.212	.150	1.068	.295
	kebijakan	.377	.174	.322	2.164	.039

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah)

Hasil pengujian terhadap hipotesis-hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

a. Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0.000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang berbunyi "Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika" dengan ini dinyatakan didukung data atau diterima.

Hasil penelitian dalam penelitian ini, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Husaini Usman (2009: 250) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang pengaruh kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga pengaruh kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja.

b. Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk

variabel kompetensi guru sebesar 0.796. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.796 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini dinyatakan tidak didukung data atau hipotesis ditolak.

Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian. Namun dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal itu sesuai dengan fenomena bahwa kompetensi guru di luar pulau Jawa harus lebih ditingkatkan. Menurut beberapa sumber, saat ini pemerintah menggalang program pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di suatu sekolah tertentu.

c. Lingkungan Fisik Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan fisik sekolah sebesar 0,175. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,175 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini dengan ini dinyatakan ditolak atau tidak didukung data.

Hal ini tidak sesuai dengan pembahasan teori sebelumnya yaitu menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif salah satunya adalah lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar. Ditolaknya hipotesis 3 berarti lingkungan sekolah secara fisik tidak berpengaruh pada kinerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan fisik di sekolah belum terlalu menunjang bagi para guru untuk memberikan performa yang maksimal terhadap sekolah.

d. Lingkungan Non Fisik Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan fisik sekolah sebesar 0,528. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak

didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,528 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini dengan ini dinyatakan ditolak atau tidak didukung data.

Hal ini tidak sesuai dengan Hadari Nawawi (2006: 37) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja. Pandji Anoraga (2006: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan pengaruh kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Di sini dapat dilihat bahwa hubungan antar guru dan kepala sekolah tidak terlalu baik sehingga perlu pemimpin yang menciptakan budaya sekolah yang menyenangkan dan membangun bagi para siswa.

e. Sarana Prasarana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel sarana prasarana sebesar 0,914. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil

penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,914 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini dengan ini dinyatakan tidak didukung data atau ditolak.

Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat pengaruh kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai, dapat menyebabkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu.

f. Insentif atau Gaji

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *X7-communication* sebesar 0,295. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,295 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini dengan ini dinyatakan tidak didukung data atau hipotesis ditolak.

Faktor imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat pengaruh kinerja. Pandji Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini

walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah pengaruh ketenangan dan kegairahan kerja guru”. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

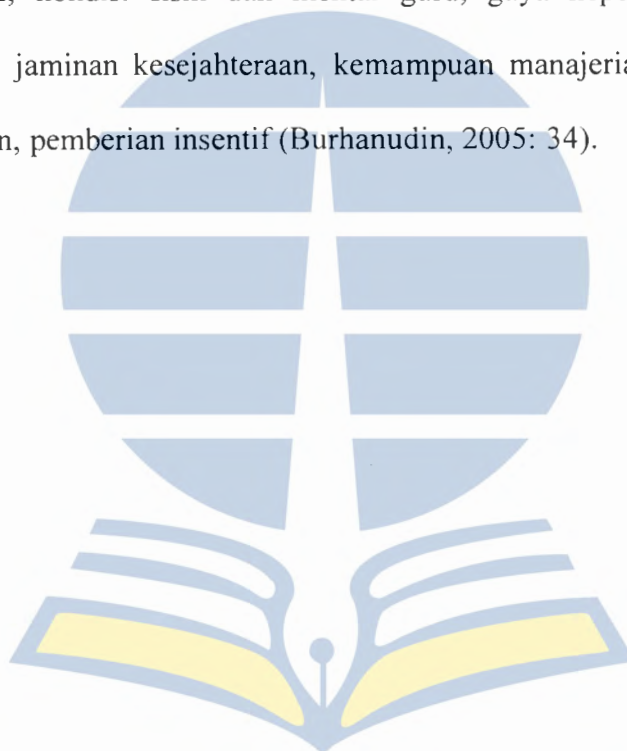
g. Kebijakan Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kebijakan sekolah sebesar 0.039. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.039 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_7) ” Kebijakan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika”, dengan ini dinyatakan didukung data atau hipotesis diterima.

Faktor eksternal lain yang dapat pengaruh kinerja guru yakni faktor kebijakan dan sistem administrasi. Faktor kebijakan Kepala Sekolah, misalnya terkait dengan pembagian jam mengajar, pembagian tugas tambahan (Pembina OSIS, koordinator perpustakaan, coordinator laboratorium, koordinator MGMP atau ketua rumpun mata pelajaran,

Pembina pramuka, dan sebagainya), termasuk kebijakan penggunaan laba komite sekolah antara lain diperuntukkan bagi kesejahteraan guru dan pegawai sebesar 75% (untuk membayar honor guru dan pegawai honorer dan kelebihan jam mengajar), termasuk pula kebijakan dalam pengusulan kenaikan pangkat dan berkala dapat pengaruh kinerja.

Faktor-faktor yang pengaruh kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif (Burhanudin, 2005: 34).



BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Guru merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pendidikan formal di sekolah. Oleh karena itu kinerja guru yang maksimal sangat dibutuhkan oleh masyarakat sehingga mewujudkan pendidikan yang maksimal menciptakan kreasi dan pemenuhan kebutuhan pendidikan peserta didik agar lebih baik lagi. Di Mimika Timika Papua, hal tersebut menjadi agak terhalang pasca perang suku yang terjadi lima tahun terakhir yang menyebabkan kegiatan belajar mengajar menjadi terganggu dan mengancam kinerja guru di banyak sekolah termasuk di SMP Negeri 4 Mimika Timika. Berdasarkan hasil uji lapangan, ditemukan beberapa faktor internal dan internal yang cukup berperan dalam pencapaian kinerja guru yang maksimal. Faktor-faktor tersebut adalah motivasi dan kompetensi guru sebagai faktor internal, juga faktor eksternal yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik sekolah, sarana prasarana, insentif atau gaji, dan kebijakan sekolah yang mencakup kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan mengajar yang diterapkan.

Secara umum hasil penelitian ini membuktikan faktor internal yang paling memengaruhi kinerja guru adalah motivasi yaitu keinginan, upaya, usaha yang pantang mundur, dan tujuan yang tepat sasaran. Kemudian, faktor eksternal yang paling memengaruhi kinerja guru adalah kebijakan sekolah yaitu kepala sekolah yang bijaksana, jam mengajar yang teratur, dan tugas tambahan yang sesuai.

Secara khusus kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Nilai deskriptif dan rata-rata tingkat pemahaman responden terhadap item pertanyaan cukup memuaskan karena rata-ratanya pelanggan menjawab setuju dan paham mengenai indikator pertanyaan.
2. Semua variabel independen (motivasi, kompetensi guru, lingkungan fisik sekolah, lingkungan non fisik sekolah, sarana prasarana, insentif atau gaji, dan kebijakan sekolah) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan. Hal
3. Motivasi terbukti secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.
4. Kompetensi guru tidak terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.
5. Lingkungan fisik sekolah tidak terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.
6. Lingkungan Non Fisik Sekolah tidak terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.
7. Sarana Prasarana tidak terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.

8. Pemberian Gaji atau insentif tidak terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.
9. Kebijakan sekolah terbukti memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.

5.2. Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan implikasi teoritis yang dapat diuraikan sebagai berikut.

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memiliki sejumlah implikasi teoritis. Pertama, dari penelitian ini disimpulkan bahwa faktor internal utama yang paling memengaruhi kinerja guru adalah motivasi guru sebagai pengajar. Kemudian, faktor eksternal utama yang paling memengaruhi kinerja guru adalah kebijakan sekolah yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah dan aturan sekolah ternyata yang tetap memengaruhi kinerja guru pada saat perang suku.

Selain itu, dapat disimpulkan bahwa tidak semua faktor internal dan eksternal secara parsial dapat memengaruhi kinerja guru. Secara umum, faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja guru, tapi ketika hal tersebut diperspektifkan satu per satu maka ternyata hanya motivasi dan kebijakan yang memengaruhi kinerja guru.

Ketiga, tidak banyak hasil penelitian dengan banyak hipotesis yang ditolak, hal ini dapat dijelaskan bahwa kondisi yang ditemui tidak senormal keadaan biasanya. Keadaan berada dalam tekanan karena kerusakan

menyebabkan hasil penelitian dengan dua hipotesis yang diterima sebagai bahan pertimbangan secara teori dan empiris.

5.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, dari tujuh variabel independen, secara parsial dapat disimpulkan kompetensi guru, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, sarana prasarana, dan gaji atau insentif tidak terbukti memengaruhi kinerja guru. Hal ini menarik peneliti untuk membahas satu per satu mengenai hubungan pengaruh tersebut. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa kompetensi guru terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku guru. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kompetensi guru belum maksimal, sehingga beberapa hal harus dilakukan oleh manajemen yaitu memberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan pengetahuan guru sesuai kompetensinya. Manajemen sekolah sebaiknya tidak menutup diri untuk mengikutsertakan guru-gurunya dalam pengembangan ilmu. Pelatihan-pelatihan tersebut biasanya dilakukan oleh pemerintah terkait, oleh karena itu manajemen sekolah sebaiknya berkoordinasi dengan pemerintah sehingga kinerja guru dalam hal kompetensi dapat diperbaiki.

Kemudian terkait dengan lingkungan fisik dan sarana prasarana sekolah dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa walaupun terjadi kerusuhan atau perang suku, guru yang pada dasarnya sudah memiliki motivasi yang benar akan terus mengajar dengan baik kepada peserta didiknya. Hal ini perlu ditingkatkan manajemen sekolah untuk memperbaiki fasilitas sekolah sehingga peserta didik dapat menikmati pembelajaran yang kondusif. Walaupun perang terjadi dan merusak fasilitas, kinerja guru tidak terganggu olehnya sehingga sebaiknya

manajemen sekolah tetap memperhatikan manajemen efisiensi pengadaan fasilitas sekolah secara umum yang terdiri dari peralatan, ventilasi, penerangan dan transportasi (lingkungan fisik sekolah), kemudian memastikan kebersihan halaman, fasilitas umum dan toilet secara lebih teratur (sarana prasarana). Hal itu dapat terwujud dengan pengawasan yang ketat oleh pihak manajemen sekolah dan kepala sekolah.

Kemudian terkait lingkungan non fisik sekolah yang terdiri dari hubungan antar sesama guru yang harmonis, menyenangkan dan saling menghargai dapat terwujud dengan mengadakan acara-acara akhir bulanan yang sederhana namun memberikan kesempatan bagi tim untuk *brainstorming* satu dan lainnya, lebih leluasa menyampaikan uneg-uneg dari dalam diri sehingga komunikasi jadi tercipta dengan baik. Selain itu, manajemen sekolah sesekali mengadakan acara antar guru dan keluarganya masing-masing untuk mempererat hubungan dan kerjasama yang maksimal antar sesama guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika Timika.

Selain itu faktor insentif dan gaji menjadi persoalan karena minimnya gaji yang diberikan sehingga kinerja guru yang terkena perang suku dan kerusuhan tidak terganggu dan menunjukkan performa yang baik. Oleh karena itu, manajemen sekolah sebaiknya menunjukkan kepedulian kepada para guru mengenai gaji dan insentif agar dibuat standar operasi dan prosedur (SOP) pemberian gaji dan insentif. Dengan memberikan SOP yang jelas, maka dapat memberikan *punishment* yang tepat bagi para guru apabila tidak hadir karena alasan yang kurang tepat maka dapat memotong gaji karena alasan yang dibuat-buat misalkan.

Hal ini sebaiknya dilakukan manajemen sekolah untuk meningkatkan performa atau kinerja guru di SMP Negeri 4 Kabupaten Mimika, Timika.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa walaupun terjadi perang dan kerusuhan, para guru memiliki motivasi yang maksimal dalam mengajar dan taat pada aturan sekolah sehingga para guru dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap anak didik. Pihak manajemen sebaiknya terus meningkatkan motivasi dengan pelatihan-pelatihan dan pemberian kebijakan yang bijaksana baik dari pihak manajemen.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu diajukan beberapa saran perbaikan dan juga saran bagi penelitian mendatang.

Pertama, penelitian ini sebagian besar berangkat dari masalah fenomena sehingga memiliki implikasi teoritis yang kurang lengkap. Penelitian yang dasarnya dari studi kasus seperti ini memiliki tingkat generalisasi yang rendah sehingga perlu keterkaitan objek penelitian lebih banyak lagi misalnya digeneralisasi berdasarkan sekolah menengah pertama di Timika. Terkait dengan hal itu penelitian ini hanya terdiri dari jumlah sampel yang rendah yaitu 36 responden saja.

Kedua, penelitian ini tidak menyertakan semua faktor internal dan eksternal saja, namun hanya menyimpulkan dua faktor internal yang sebenarnya banyak faktor internal yang sebaiknya diikutsertakan seperti sikap, karakteristik pribadi, kemudian usia, persepsi, intensi, pemahaman mengenai pendidikan dan

lain sebagainya. Faktor eksternal malah lebih banyak disertakan dalam penelitian ini, padahal faktor internal juga cukup penting dalam menentukan kinerja guru.

5.4. Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, peneliti menyarankan penelitian mendatang yaitu menguji industri pendidikan secara umum terkait kinerja guru yang disebabkan oleh tidak kondusifnya suatu daerah dan pengaruhnya terhadap sektor pendidikan baik itu SD, SMP, SMA bahkan pendidikan tinggi. Diharapkan dengan penelitian itu, dapat menyebabkan penemuan terbaru dalam hal kinerja guru sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya menyertakan beberapa variabel tambahan seperti bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, sikap, karakteristik pribadi, persepsi, intensi, pemahaman mengenai pendidikan sehingga faktor internal lebih jelas lagi diteliti dalam penelitian selanjutnya dan hasilnya akan menambah khazanah pendidikan di Timika bahkan Papua dan Indonesia secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Akobiarek, M.N.R. 2012. Keterlaksanaan program pembelajaran IPA Terpadu SMP Negeri di Kota Jayapura. *Tesis*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhneka Cipta.
- Arikunto, S. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anshari, Hati. 1983. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Arifin, Z. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Filosofi, Teori dan Aplikasinya*, cet. Ke-5. Surabaya: Lentera Cendikia.
- Mangkunegara, Anwar P. 2002. *Insentif Dan Motivasi Instansi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arningtyas. E.Y. 2012. Kinerja Guru Ekonomi di Sma Negeri Se-Kota Magelang. *Skripsi S1*. Universitas Negeri Yogyakarta.
<http://eprints.uny.ac.id/8598/3/bab%202%20-08404241015.pdf>. Diunduh pada tanggal 10 Agustus 2015.
- Burhanudin, Yusak. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia Daradjat,
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud). 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. 2004. *Pelayanan Profesional Kurikulum 2006: Penilaian Kelas*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003*. <http://usu.ac.id/public/content/files/sisdiknas.pdf> diunduh tanggal 9 September 2015.
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta, Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional*. Yogyakarta. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/bsnp/Kepmendikbud220-P-2014BSNP2014-2018.pdf> diunduh tanggal 9 September 2015
- DIKPORA Kabupaten Puncak Jaya. 2012. *Profil Pendidikan Kabupaten Puncak Jaya Tahun 2012*. <https://www.papua.go.id/view-detail-page-239/Gambaran--umum-Kab.-Puncak-Jaya-.html>. Diunduh pada tanggal 9 September 2015.

- Eko, P.S.W. 2012. *Teknik penyusunan instrument penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Handoko. 2005. *Insentif Untuk Pegawai*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hasan, I. 2004. *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia -- Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W.K. dan Miskel, C.G. 2001. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice (6th ed., International Edition)*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Indrafachrudi. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Indrawati, Y. 2006. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.4 No.7 Hal. 41-58*.
- Kane, J.S. 1986. Performance Distribution Assessment. Dalam Berk, R.A. (Eds). *Performance Assessment* (pp.237-273). Baltimore: The Johns Hopkin University Press.
- Kartiko, R.W. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Hidayat, Komarudin. 1998. *Tragedi Raja Midas, Moralitas Agama dan Krisis Modernisme*. Jakarta: Paramadina
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD). 2007. Permendiknas RI Nomor 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Jakarta: BSNP. <http://sdm.data.kemdikbud.go.id/SNP/dokumen/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf> diunduh pada tanggal 9 September 2015.

- Kunandar. 2007. *Guru profesional, implementasi KTSP dan sukses dalam sertifikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Makmaker, B. 2014. Pengaruh kinerja guru, kompetensi guru, sarana dan prasarana pembelajaran terhadap prestasi belajar peserta didik kelas II SMK kelompok bisnis dan manajemen di Kota Jayapura. *Tesis*. Tidak dipublikasikan.
- Meliana, I. 2007. *Analisis Kinerja Guru SMP di Kulon Progo*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhardi. 2004. Pengaruh Pemasaran Internal Terhadap Kepuasan Dosen Tetap dan Komitmennya Pada Mutu Jasa Pendidikan, Serta Implikasinya Terhadap Mutu Layanan Kepada Mahasiswa. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 1 (1), hal. 50-59.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*. Rosda. Bandung.
- Mohamad, Ismael. (2004). *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi Kinerja dan Pengawasan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Offset.
- Narimawati, Umi. (2005). Peningkatan Kinerja dengan Metode Seleksi dengan Metode Person Organization Fit. *Majalah Unikom*. Vol.9 No. 2:228
- Nitisemito, A. 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pendidikan Tinggi (Dikti). 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, 2006. Tentang Guru dan Dosen*. http://aturan.dikti.go.id/upload/uu_14_2005.pdf diunduh pada tanggal 9 September 2015.
- Permadi dan Arifin. 2011. *Keprofesionalan Seorang Guru*. Bandung: PT. Pustaka Al-Kasyaf.

- Pidarta. 1999. *Landasan pendidikan stimulus imu pendidikan bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Riduan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sanjaya, H.W. 2008. *Kurikulum dan pembelajaran (teori dan praktik pengembangan kurikulum KTSP)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 2nd Edition. New York: John Wiley and Son.
- Selsius, E.A. 2013. Hubungan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Guru SMK Negeri1 Mimika. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Cenderawasih. Tidak dipublikasikan.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Subianto, Ibnu. 2000. *Metodologi Penelitian*, edisi 3. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprijono, A. 2012. *Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi Paikem*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prawirosetono Surjadi. 1999. *Kebijakan kinerja Karyawan, kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menyelan Perdagangan bebas*. Yogyakarta: BPFE.

- Sutermeister, Robert A. 1976. *People and Productivity*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana,.
- Suyanto dan Hisyam, Djihad. 2000. *Refleksi dan Refromasi Pendidikan di Indonesia Millinium III*. Yogyakarta: Adicita.
- Syahril. 2005. *Manajemen Sarana Dan Prasarana*. Padang: UNP PRESS. (online) <http://derintaiyooaijoo.blogspot.com/2011/06/pengelolaan-sarana-danprasarana.html>. Diunduh pada tanggal 18 Agustus 2015.
- Trianto dan Tutik, T. T. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Uno, H.B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2009. *Motivasi Dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wardani . E. S. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit pembangkitan muara tawar*. http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_10205401.pdf. Diunduh pada tanggal 10 September 2015.
- Wibowo, A.G. 2012. *Applikasi SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Widoyoko, SEP. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusrizal, A. 2008. *Criteria of Performance* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Zakiah. 2000. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

```

GET
  FILE='C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaGuru
  /METHOD=ENTER kebijakan Gaji SarPra LKNonFisik LKFisik kompetensi motiv
asi
  /SCATTERPLOT=(KinerjaGuru ,*ZRESID)
  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

  /SAVE PRED.

DESCRIPTIVES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3
z1.4 z2.1 z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2
z5.3 y1 y2 y3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1
z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y
2 y3
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES

  /MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR
  /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1
z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y
2 y3
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

  /MISSING=PAIRWISE.

CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1
z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y
2 y3 motivasi kompetensi LKFisik LKNonFisik SarPra Gaji kebijakan Kine
rjaGuru
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES

  /MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR
  /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1
z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y
2 y3 motivasi kompetensi LKFisik LKNonFisik SarPra Gaji kebijakan Kine
rjaGuru
  /PRINT=BOTH TWOTAIL NOSIG

```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 motivasi x2.1 x2.2 x2.3 kompetensi z1.1
z1.2 z1.3 z1.4 LKFisik z2.1 z2.2 z2.3 LKNonFisik z3.1 z3.2
z3.3 SarPra z4.1 z4.2 z4.3 Gaji z5.1 z5.2 z5.3 kebijakan y1 y2 y3 Kine
rjaGuru
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 motivasi x2.1 x2.2 x2.3 kompetensi z1.1
z1.2 z1.3 z1.4 LKFisik z2.1 z2.2 z2.3 LKNonFisik z3.1 z3.2
z3.3 SarPra z4.1 z4.2 z4.3 Gaji z5.1 z5.2 z5.3 kebijakan y1 y2 y3 Kine
rjaGuru
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 motivasi x2.1 x2.2 x2.3 kompetensi z1.1
z1.2 z1.3 z1.4 LKFisik z2.1 z2.2 z2.3 LKNonFisik z3.1 z3.2
z3.3 SarPra z4.1 z4.2 z4.3 Gaji z5.1 z5.2 z5.3 kebijakan y1 y2 y3 Kine
rjaGuru
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes
Output Created		20-Oct-2015 14:34:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 motives x2.1 x2.2 x2.3 kompetensi z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 LKFisik z2.1 z2.2 z2.3 LKNonFisik z3.1 z3.2 z3.3 SarPra z4.1 z4.2 z4.3 Gaji z5.1 z5.2 z5.3 kebijakan y1 y2 y3 KinerjaGuru /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.012

[DataSet1] C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	34

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.2222	.98883	36
x1.2	3.4444	1.20581	36
x1.3	3.2778	1.18590	36
x1.4	3.2500	1.02470	36
motivasi	3.2986	1.00502	36
x2.1	3.1944	.95077	36
x2.2	3.0833	1.20416	36
x2.3	3.5556	.96937	36
kompetensi	3.2778	.83761	36
z1.1	3.6389	.83333	36
z1.2	3.6111	1.04957	36
z1.3	3.5278	.90982	36
z1.4	3.5278	1.13354	36
LKFisik	3.5764	.75786	36
z2.1	3.9444	.95452	36
z2.2	3.5278	1.02779	36
z2.3	3.8056	.66845	36
LKNonFisik	3.7593	.58343	36
z3.1	3.7778	1.04502	36
z3.2	3.6389	1.09942	36
z3.3	3.4722	1.08196	36
SarPra	3.6296	.99132	36
z4.1	3.8889	.78478	36
z4.2	4.0000	.71714	36
z4.3	3.7500	.87423	36
Gaji	3.8796	.56430	36
z5.1	3.1389	.89929	36
z5.2	3.2500	.93732	36
z5.3	3.0278	1.23024	36
kebijakan	3.1389	.72320	36
y1	3.3611	.83333	36
y2	3.4444	1.13249	36

y3	3.2778	.97427	36
KinerjaGuru	3.3611	.84843	36

Nonparametric Correlations

Notes		
Output Created		20-Oct-2015 13:57:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	NONPAR CORR /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1 z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y2 y3 motivasi kompetensi LKFisik LKNonFisik SarPra Gaji kebijakan KinerjaGuru /PRINT=BOTH TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.265
	Elapsed Time	00:00:00.138
	Number of Cases Allowed	21546 cases ^a
a. Based on availability of workspace memory		

[DataSet1] C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav

Correlations

Notes		
Output Created		20-Oct-2015 13:57:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1 z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y2 y3 motivasi kompetensi LKFisik LKNonFisik SarPra Gaji kebijakan KinerjaGuru /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.468
	Elapsed Time	00:00:00.270

[DataSet1] C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.2222	.98883	36
x1.2	3.4444	1.20581	36
x1.3	3.2778	1.18590	36
x1.4	3.2500	1.02470	36
x2.1	3.1944	.95077	36
x2.2	3.0833	1.20416	36
x2.3	3.5556	.96937	36
z1.1	3.6389	.83333	36
z1.2	3.6111	1.04957	36
z1.3	3.5278	.90982	36
z1.4	3.5278	1.13354	36
z2.1	3.9444	.95452	36
z2.2	3.5278	1.02779	36
z2.3	3.8056	.66845	36
z3.1	3.7778	1.04502	36
z3.2	3.6389	1.09942	36
z3.3	3.4722	1.08196	36
z4.1	3.8889	.78478	36
z4.2	4.0000	.71714	36
z4.3	3.7500	.87423	36
z5.1	3.1389	.89929	36
z5.2	3.2500	.93732	36
z5.3	3.0278	1.23024	36
y1	3.3611	.83333	36
y2	3.4444	1.13249	36
y3	3.2778	.97427	36
motivasi	3.2986	1.00502	36
kompetensi	3.2778	.83761	36
LKFisik	3.5764	.75786	36
LKNonFisik	3.7593	.58343	36
SarPra	3.6296	.99132	36
Gaji	3.8796	.56430	36

kebijakan	3.1389	.72320	36
KinerjaGuru	3.3611	.84843	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	115.3380	126.359	.448	.785
x1.2	115.1157	125.472	.384	.787
x1.3	115.2824	123.318	.477	.782
x1.4	115.3102	125.163	.483	.783
motivasi	115.2616	124.866	.508	.782
x2.1	115.3657	127.591	.409	.787
x2.2	115.4769	126.862	.331	.790
x2.3	115.0046	126.272	.462	.784
kompetensi	115.2824	126.512	.535	.783
z1.1	114.9213	125.285	.606	.780
z1.2	114.9491	129.422	.283	.792
z1.3	115.0324	129.785	.322	.790
z1.4	115.0324	134.828	.045	.803
LKFisik	114.9838	129.427	.423	.787
z2.1	114.6157	134.210	.098	.799
z2.2	115.0324	136.056	.007	.803
z2.3	114.7546	136.243	.038	.799
LKNonFisik	114.8009	135.039	.141	.796
z3.1	114.7824	133.823	.098	.799
z3.2	114.9213	134.985	.043	.802
z3.3	115.0880	133.892	.089	.800
SarPra	114.9306	134.059	.098	.799
z4.1	114.6713	141.518	-.260	.809
z4.2	114.5602	136.730	.003	.800
z4.3	114.8102	131.411	.255	.793
Gaji	114.6806	136.240	.055	.798
z5.1	115.4213	131.432	.245	.793
z5.2	115.3102	130.263	.287	.791
z5.3	115.5324	127.447	.300	.791

kebijakan	115.4213	129.170	.462	.787
y1	115.1991	128.593	.423	.787
y2	115.1157	122.296	.547	.779
y3	115.2824	124.809	.530	.782
KinerjaGuru	115.1991	124.977	.611	.780

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	115.3380	126.359	.448	.785
x1.2	115.1157	125.472	.384	.787
x1.3	115.2824	123.318	.477	.782
x1.4	115.3102	125.163	.483	.783
motivasi	115.2616	124.866	.508	.782
x2.1	115.3657	127.591	.409	.787
x2.2	115.4769	126.862	.331	.790
x2.3	115.0046	126.272	.462	.784
kompetensi	115.2824	126.512	.535	.783
z1.1	114.9213	125.285	.606	.780
z1.2	114.9491	129.422	.283	.792
z1.3	115.0324	129.785	.322	.790
z1.4	115.0324	134.828	.045	.803
LKFisik	114.9838	129.427	.423	.787
z2.1	114.6157	134.210	.098	.799
z2.2	115.0324	136.056	.007	.803
z2.3	114.7546	136.243	.038	.799
LKNonFisik	114.8009	135.039	.141	.796
z3.1	114.7824	133.823	.098	.799
z3.2	114.9213	134.985	.043	.802
z3.3	115.0880	133.892	.089	.800
SarPra	114.9306	134.059	.098	.799
z4.1	114.6713	141.518	-.260	.809
z4.2	114.5602	136.730	.003	.800
z4.3	114.8102	131.411	.255	.793

Gaji	114.6806	136.240	.055	.798
z5.1	115.4213	131.432	.245	.793
z5.2	115.3102	130.263	.287	.791
z5.3	115.5324	127.447	.300	.791
kebijakan	115.4213	129.170	.462	.787
y1	115.1991	128.593	.423	.787
y2	115.1157	122.296	.547	.779
y3	115.2824	124.809	.530	.782
KinerjaGuru	115.1991	124.977	.611	.780

Nonparametric Correlations

Notes		
Output Created	20-Oct-2015 13:45:47	
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\lolah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<pre>NONPAR CORR /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1 z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y2 y3 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.125
	Elapsed Time	00:00:00.063

	Number of Cases Allowed	27594 cases ^a
a. Based on availability of workspace memory		

Correlations

Notes		
Output Created		20-Oct-2015 13:45:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1 z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y2 y3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.109
	Elapsed Time	00:00:00.077

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x2.1	x2.2	x2.3	z1.1	z1.2	z1.3	z1.4	z2.1	z2.2	z2.3	z3.1	z3.2	z3.3
x1. Pearson Correlation	1	.753**	.774**	.705**	.196	-.088	.255	.100	.086	.311	-.006	.044	-.147	.067	-.310	-.266	-.368
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.252	.610	.133	.561	.619	.065	.974	.800	.393	.697	.066	.117	.027
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x1. Pearson Correlation	.753**	1	.870**	.717**	.271	-.164	.125	.136	-.040	.249	.012	-.077	-.172	-.102	-.146	-.242	-.253
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.109	.339	.468	.430	.816	.143	.946	.654	.317	.552	.395	.155	.136

N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x1. Pearson 3 Correlation	.774**	.870**	1	.811**	.229	-.097	.110	.249	.020	.257	-.112	-.112	-.100	-.218	.028	-.096	-.172	
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.178	.575	.521	.143	.906	.130	.515	.515	.561	.201	.870	.577	.316	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
x1. Pearson 4 Correlation	.705**	.717**	.811**	1	.271	-.064	.115	.309	.066	.345**	-.018	.044	-.102	-.010	-.187	-.095	-.213	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.110	.712	.504	.066	.700	.039	.915	.800	.555	.952	.275	.581	.213	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
x2. Pearson 1 Correlation	.196	.271	.229	.271	1	.360*	.468**	.199	-.037	-.023	-.018	.138	-.079	.016	.045	.014	.047	
Sig. (2-tailed)	.252	.109	.178	.110		.031	.004	.244	.832	.894	.915	.422	.648	.925	.796	.933	.785	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
x2. Pearson 2 Correlation	-.088	-.164	-.097	-.064	.360*	1	.571**	.429**	.162	.115	.260	.302	-.106	.092	.083	.002	.035	
Sig. (2-tailed)	.610	.339	.575	.712	.031		.000	.009	.345	.504	.126	.073	.539	.595	.629	.992	.841	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
x2. Pearson 3 Correlation	.255	.125	.110	.115	.468**	.571**	1	.326	.078	-.050	.116	.220	-.016	.127	.041	-.155	-.067	
Sig. (2-tailed)	.133	.468	.521	.504	.004	.000		.052	.651	.770	.502	.198	.927	.459	.814	.367	.700	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
z1. Pearson 1 Correlation	.100	.136	.249	.309	.199	.429**	.326	1	.325	.259	.238	.225	.029	.127	.200	.228	.131	
Sig. (2-tailed)	.561	.430	.143	.066	.244	.009	.052		.053	.128	.163	.186	.868	.461	.241	.181	.446	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
z1. Pearson 2 Correlation	.086	-.040	.020	.066	-.037	.162	.078	.325	1	.700**	.562**	.035	-.308	.174	-.107	-.125	-.161	
Sig. (2-tailed)	.619	.816	.906	.700	.832	.345	.651	.053		.000	.000	.840	.068	.310	.534	.467	.345	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
z1. Pearson 3 Correlation	.311	.249	.257	.345*	-.023	.115	-.050	.259	.700**	1	.581**	.002	-.215	.127	-.294	-.204	-.144	
Sig. (2-tailed)	.065	.143	.130	.039	.894	.504	.770	.128	.000		.000	.992	.209	.462	.082	.233	.401	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
z1. Pearson 4 Correlation	-.006	.012	-.112	-.018	-.018	.260	.116	.238	.562**	.581**	1	-.104	-.295	.479**	-.284	-.232	-.275	
Sig. (2-tailed)	.974	.946	.515	.915	.915	.126	.502	.163	.000	.000		.545	.081	.003	.093	.172	.100	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
z2. Pearson 1 Correlation	.044	-.077	-.112	.044	.138	.302	.220	.225	.035	.002	-.104	1	.351*	-.062	-.213	-.101	-.112	
Sig. (2-tailed)	.800	.654	.515	.800	.422	.073	.198	.186	.840	.992	.545		.036	.719	.212	.556	.515	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	
z2. Pearson 2 Correlation	-.147	-.172	-.100	-.102	-.079	-.106	-.016	.029	-.308	-.215	-.295	.351*	1	.029	.352*	.452**	.489*	

	Sig. (2-tailed)	.393	.317	.561	.555	.648	.539	.927	.868	.068	.209	.081	.036		.867	.035	.006	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z2.	Pearson	.067	-.102	-.218	-.010	.016	.092	.127	.127	.174	.127	.479**	-.062	.029	1	-.186	.057	-.146
3	Correlation	.697	.552	.201	.952	.925	.595	.459	.461	.310	.462	.003	.719	.867		.277	.740	.396
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z3.	Pearson	-.310	-.146	.028	-.187	.045	.083	.041	.200	-.107	-.294	-.284	-.213	.352*	-.186	1	.799**	.727*
1	Correlation	.066	.395	.870	.275	.796	.629	.814	.241	.534	.082	.093	.212	.035	.277		.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z3.	Pearson	-.266	-.242	-.096	-.095	.014	.002	-.155	.228	-.125	-.204	-.232	-.101	.452**	.057	.799**	1	.796*
2	Correlation	.117	.155	.577	.581	.933	.992	.367	.181	.467	.233	.172	.556	.006	.740	.000		.000
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z3.	Pearson	-.368*	-.253	-.172	-.213	.047	.035	-.067	.131	-.161	-.144	-.279	-.112	.489**	-.146	.727**	.796**	1
3	Correlation	.027	.136	.316	.213	.785	.841	.700	.446	.349	.401	.100	.515	.002	.396	.000	.000	
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z4.	Pearson	-.335*	-.158	-.181	-.355*	-.200	-.111	-.255	-.238	-.123	-.276	-.061	-.199	.039	-.315	.108	-.114	.097
1	Correlation	.045	.358	.291	.033	.242	.520	.134	.162	.474	.104	.725	.244	.820	.062	.529	.508	.573
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z4.	Pearson	-.201	.000	-.067	-.194	.000	.199	.164	.239	.076	-.088	.211	-.042	-.194	-.119	-.076	-.362*	-.147
2	Correlation	.239	1.000	.697	.256	1.000	.246	.338	.160	.660	.612	.217	.809	.257	.489	.658	.030	.391
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z4.	Pearson	.033	.190	.262	.359*	.060	.102	-.236	.382*	.109	.350*	.166	-.223	-.135	-.086	.031	.052	.068
3	Correlation	.848	.268	.123	.032	.727	.555	.166	.021	.527	.036	.334	.192	.432	.620	.856	.763	.694
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z5.	Pearson	.221	.020	.124	.178	.135	.121	.204	-.007	.301	.257	.066	.176	-.236	-.286	-.240	-.323	-.096
1	Correlation	.195	.906	.473	.298	.434	.482	.233	.966	.074	.130	.701	.305	.166	.090	.159	.054	.567
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z5.	Pearson	.062	-.101	-.039	-.067	.104	.158	.377*	.192	.276	.176	-.155	.144	.096	-.057	.058	-.049	.106
2	Correlation	.721	.557	.823	.698	.545	.357	.023	.262	.103	.305	.368	.403	.576	.741	.735	.779	.540
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
z5.	Pearson	-.005	-.105	-.084	-.187	.240	.288	.418*	.456**	.230	-.065	-.011	.099	.124	.111	.161	.092	.116
3	Correlation	.976	.543	.627	.275	.159	.089	.011	.005	.177	.708	.950	.567	.472	.519	.350	.593	.491
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

y1	Pearson Correlation	.559**	.433**	.387*	.460**	.233	.055	.275	-.013	.067	-.032	-.117	-.082	-.229	.232	-.135	-.197	-.195
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.020	.005	.171	.752	.104	.942	.697	.851	.498	.635	.179	.173	.433	.250	.256
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
y2	Pearson Correlation	.547**	.416*	.437**	.517**	.289	.140	.159	.175	-.019	.126	-.210	.156	-.035	.042	-.180	-.051	.010
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.008	.001	.087	.417	.354	.308	.914	.463	.219	.365	.837	.808	.294	.768	.952
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
y3	Pearson Correlation	.587**	.524**	.550**	.501**	.156	-.166	.255	.127	.109	.184	-.214	-.075	.021	-.002	.034	-.037	.008
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.002	.364	.332	.133	.460	.528	.282	.210	.663	.905	.989	.843	.830	.965
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



Descriptives

Notes

Output Created		20-Oct-2015 13:42:23
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x2.1 x2.2 x2.3 z1.1 z1.2 z1.3 z1.4 z2.1 z2.2 z2.3 z3.1 z3.2 z3.3 z4.1 z4.2 z4.3 z5.1 z5.2 z5.3 y1 y2 y3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.012

[DataSet1] C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	36	2.00	5.00	3.2222	.98883
x1.2	36	1.00	5.00	3.4444	1.20581
x1.3	36	1.00	5.00	3.2778	1.18590
x1.4	36	2.00	5.00	3.2500	1.02470
x2.1	36	2.00	5.00	3.1944	.95077
x2.2	36	1.00	5.00	3.0833	1.20416
x2.3	36	1.00	5.00	3.5556	.96937
z1.1	36	2.00	5.00	3.6389	.83333
z1.2	36	2.00	5.00	3.6111	1.04957
z1.3	36	2.00	5.00	3.5278	.90982
z1.4	36	1.00	5.00	3.5278	1.13354
z2.1	36	1.00	5.00	3.9444	.95452
z2.2	36	1.00	5.00	3.5278	1.02779
z2.3	36	3.00	5.00	3.8056	.66845
z3.1	36	1.00	5.00	3.7778	1.04502
z3.2	36	1.00	5.00	3.6389	1.09942
z3.3	36	1.00	5.00	3.4722	1.08196
z4.1	36	2.00	5.00	3.8889	.78478
z4.2	36	2.00	5.00	4.0000	.71714
z4.3	36	2.00	5.00	3.7500	.87423
z5.1	36	2.00	5.00	3.1389	.89929
z5.2	36	1.00	5.00	3.2500	.93732
z5.3	36	1.00	5.00	3.0278	1.23024
y1	36	2.00	5.00	3.3611	.83333
y2	36	1.00	5.00	3.4444	1.13249
y3	36	1.00	5.00	3.2778	.97427
Valid N (listwise)	36				

Regression

Notes

Output Created		20-Oct-2015 13:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KinerjaGuru /METHOD=ENTER kebijakan Gaji Sarf LKNonFisik LKFisik kompetensi motivasi /SCATTERPLOT=(KinerjaGuru ,*ZRESID) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE PRED.
Resources	Processor Time	00:00:01.5
	Elapsed Time	00:00:01.5
	Memory Required	4476 by
	Additional Memory Required for Residual Plots	864 by
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value

[DataSet1] C:\Users\Ekiman\Documents\tesis\olah Ekiman3.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, kebijakan, Gaji, SarPra, LKNonFisik, LKFisik, kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.394	.66037

a. Predictors: (Constant), motivasi, kebijakan, Gaji, SarPra, LKNonFisik, LKFisik, kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.984	7	1.855	4.253	.003 ^a
	Residual	12.210	28	.436		
	Total	25.194	35			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kebijakan, Gaji, SarPra, LKNonFisik, LKFisik, kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-.473	1.563		-.303	.7
	kebijakan	.377	.174	.322	2.164	.0
	Gaji	.226	.212	.150	1.068	.2
	SarPra	.014	.118	.017	.122	.9
	LKNonFisik	.132	.206	.091	.640	.5
	LKFisik	-.221	.159	-.197	-1.391	.1
	kompetensi	.039	.150	.039	.261	.7
	motivasi	.572	.118	.678	4.866	.0

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.8976	4.3343	3.3611	.60907	36
Residual	-1.18484	1.32794	.00000	.59065	36
Std. Predicted Value	-2.403	1.598	.000	1.000	36
Std. Residual	-1.794	2.011	.000	.894	36

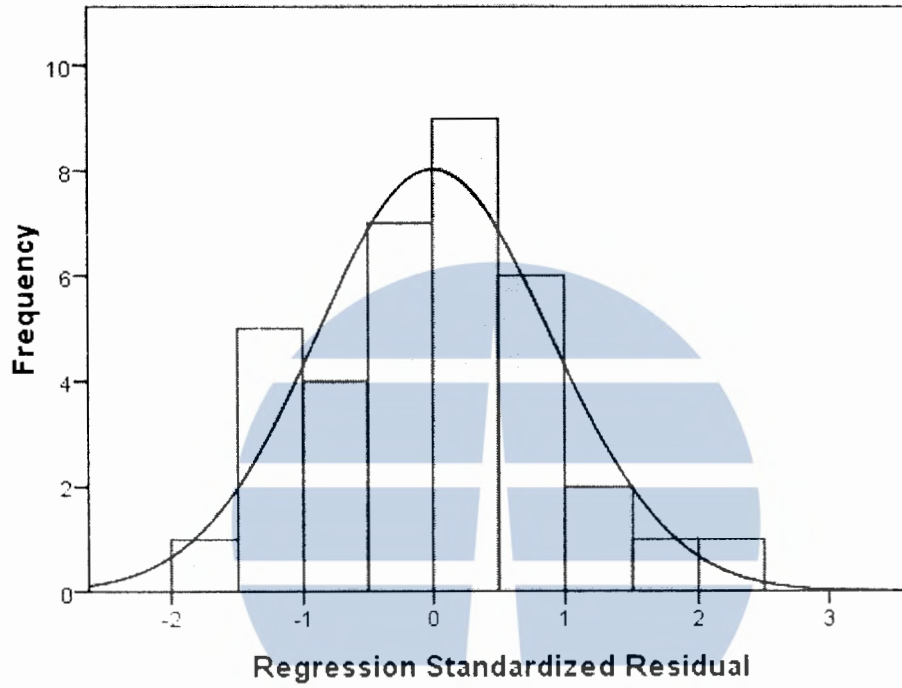
a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Charts



Histogram

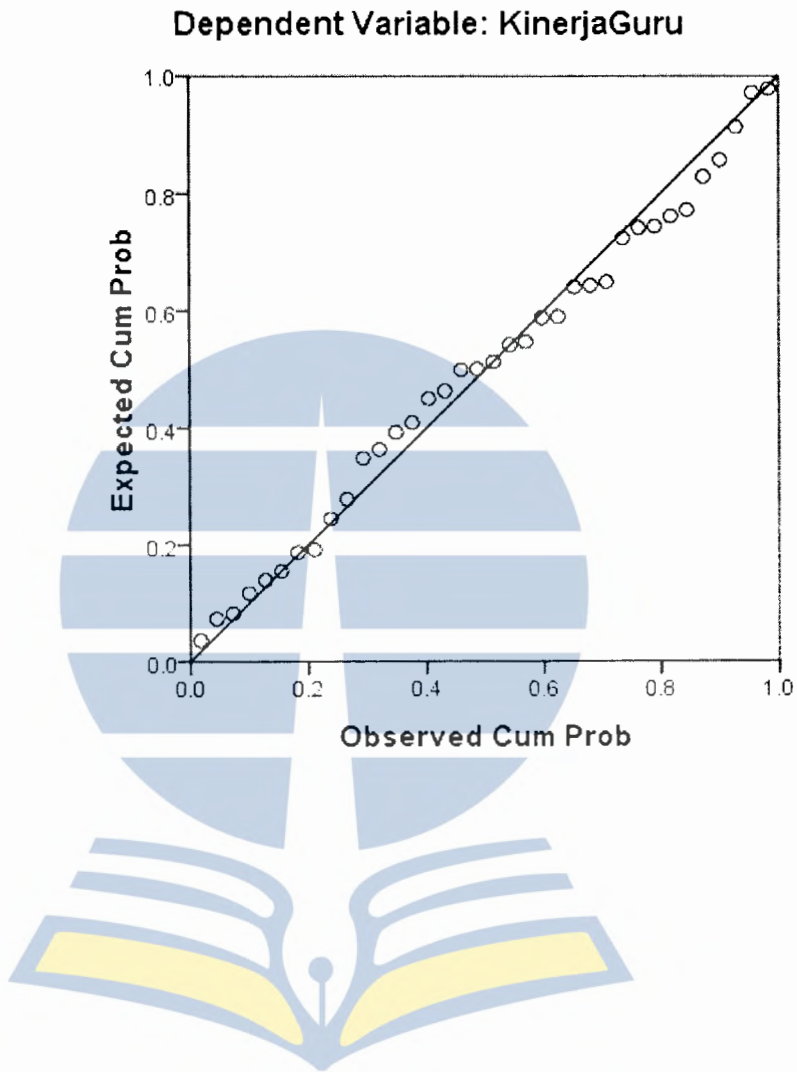
Dependent Variable: KinerjaGuru



Mean = -3.16E-16
Std. Dev. = 0.894
N = 36

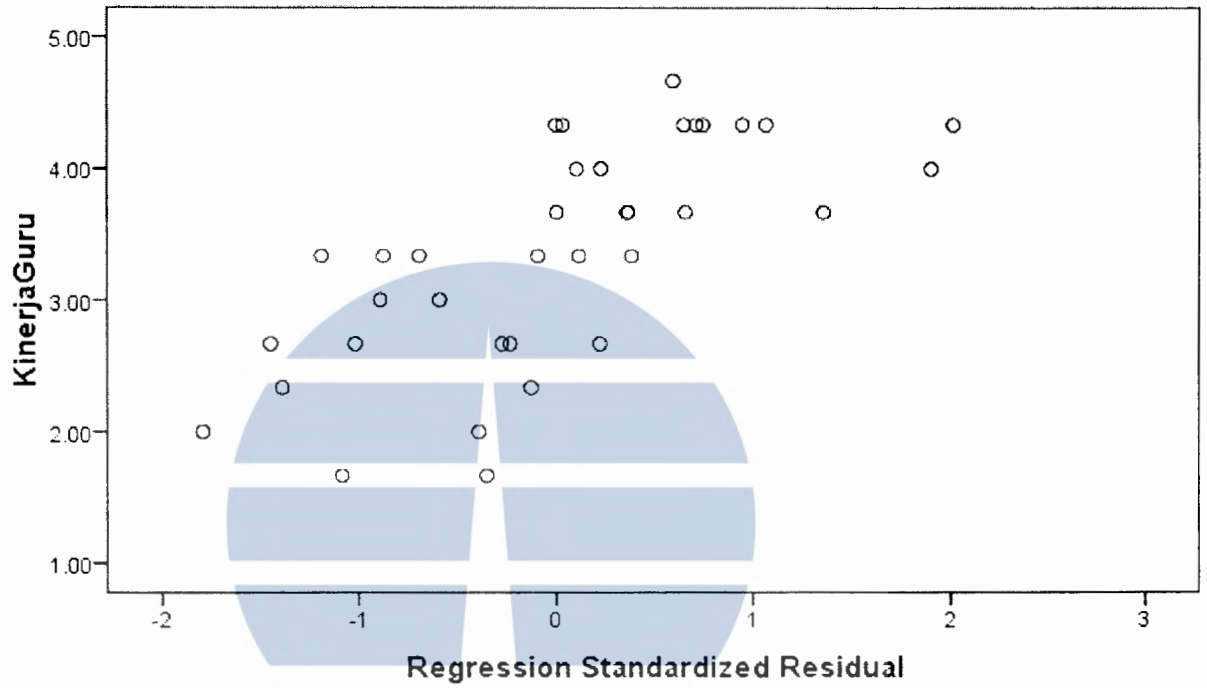


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: KinerjaGuru



SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA
DINAS PENDIDIKAN DASAR DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 4 MIMIKA
 Jl. Cendrawasih Kamp. Karang Senang, SP. III Kode Pos : 99968 Timika

SURAT KETERANGAN

Nomor : /732/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. N A M A : W I D O D O, SE, M.Pd
2. N I P : 19640409 199002 1 004
3. PANGKAT / GOL. RUANG : PEMBINA Tk. 1 / IVb
4. JABATAN : KEPALA SMP NEGERI 4 MIMIKA


Menerangkan bahwa :

1. N A M A : EKIMAN WENDA
2. N I M : 500031954

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian tentang "ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 4 MIMIKA" pada SMP. Negeri 4 Mimika sejak bulan Agustus s/d Oktober 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Timika, 26 Nopember 2015

Kepala Sekolah,

 SMPN 4
 SEKOLAH MENENGAH
 PERTAMA
 TIMIKA
 W I D O D O, SE, M.Pd
 NIP. 19640409 199002 1 004