

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan**

Disusun Oleh :

**HILARIUS SAU
NIM. 500009518**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA

Hilarius Sau
hilariussau@gmail.com

Proram Pasca sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerjanya, iklim organisasi terhadap kinerja guru serta mendeskripsikan pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah secara bersama sama terhadap kinerja pada guru SMA di kabupaten Timor Tengah Utara. Fokus penelitian ini pada dua variabel independen kompetensi guru (X_1) dan iklim organisasi sekolah (X_2) serta variabel dependennya adalah kinerja guru (Y). Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Iklim organisasi sekolah mencakup standar organisasi, struktur organisasi, tanggungjawab, penghargaan dan komitmen. Kinerja guru sebagai prestasi kerja yaitu semua hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah yang salah satunya tercermin dalam pencapaian Nilai Ujian Nasional murni peserta didik. Berdasarkan data hasil perhitungan dalam penelitian ini ketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi guru dan variabel kinerja guru sebesar 0,766 dan dikategorikan sebagai tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi 0,5867 atau 58, 67%. Ini berarti bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah sebesar 58,67% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Data hasil perhitungan ini juga diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi sekolah dan variabel kinerja guru sebesar 0,623 dan dikategorikan sebagai tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi 0,38812 atau 38, 81%. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 38,81% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan ini ketahui pula bahwa koefisien korelasi ganda antara variabel kompetensi guru, iklim organisasi sekolah dan variabel kinerja guru sebesar 0,7805 dan dikategorikan sebagai tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi 0,609 atau 60, 9%. Dengan demikian maka secara bersama-sama Kompetensi guru dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah sebesar 60,90% dan sisanya 39,10% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Iklim Organisasi, dan kincerja guru

ABSTRAC

THE INFLUENCE OF TEACHER'S COMPETENCE AND THE CLIMATE OF SCHOOL ORGANIZATION ON THE TEACHER'S PERFORMANCE IN SENIOR HIGH SCHOOL (SMA) NORTH CENTRAL TIMOR DISTRICT

Hilarius Sau

hilariussau@gmail.com

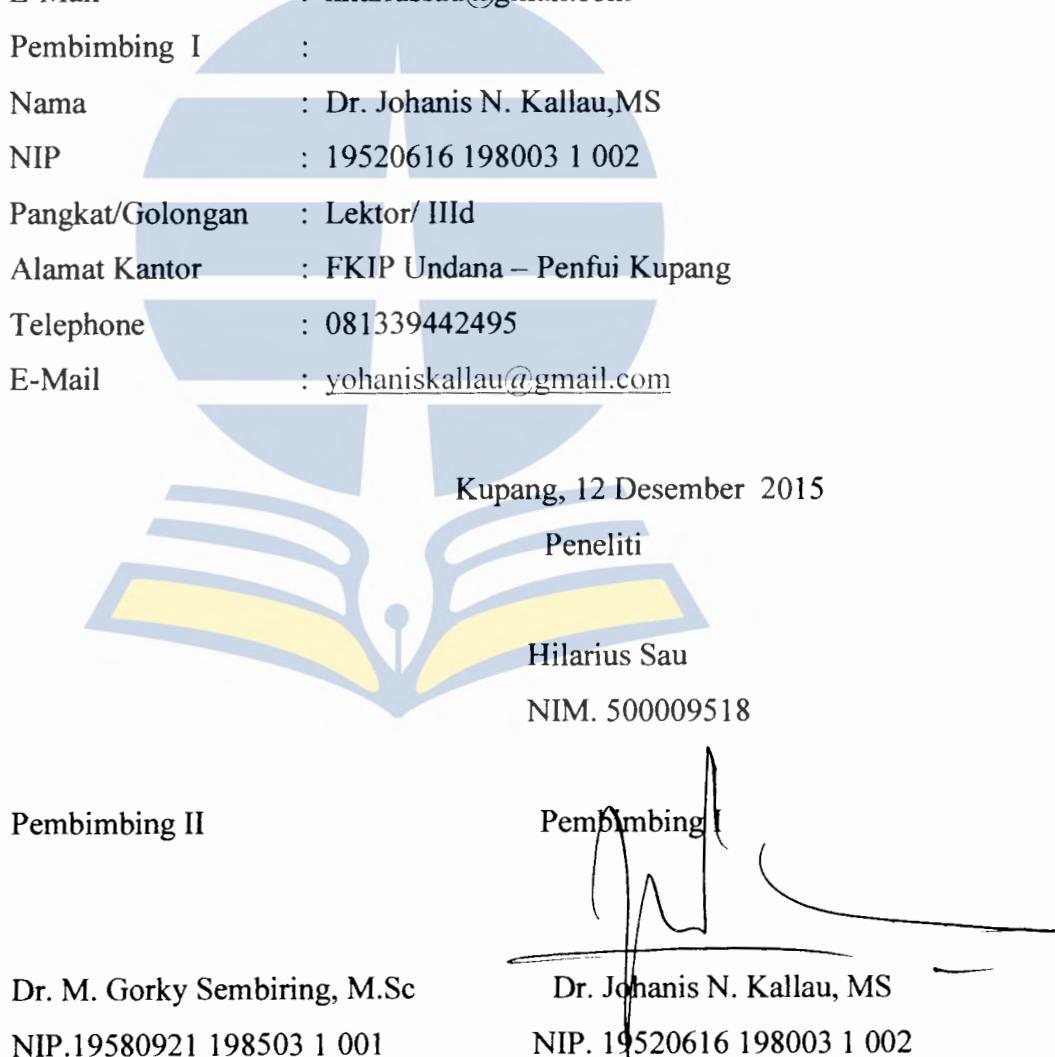
**Graduate Studies Program
Indonesian Open University**

The aims of this study is to determine, to analyze and to describe about the influence of teachers competence on his/her performance, organizational condition on teachers performance and between the influence of teacher competence and the condition of school organization on the Senior High School teacher in North Central Timor District. This study focused on two independent variables of teacher competence (X_1) and school organizational condition (X_2) and dependent variable is the performance of teachers (Y). Teachers competence includes pedagogical competence, personal competence, social competence and professional competence. School organizational condition includes organizational standards, organizational structure, responsibility, respectively and commitment. Teacher performance as performance is all the results achieved in implementing teacher learning tasks in school, which one of it is reflected in the achievement of the truly of National Examination score of the students. Based on the results calculation data of this research is got the correlation coefficient between variables of teachers competence and teachers performance variable about 0,766 and be classified as a strong relationship level and coefficient determination 0,5867 or 58,67%. This means that the partial competence of teachers positive and significant impact on teacher performance amounted to 58.67% and the rest influenced by other factors. Data from this calculation results is known that the correlation coefficient between school organization condition variable and teachers performance variable are 0,623 and categorized as a strong relationship level, and determination coefficient 0,38812 or 38,81%. Organizational climate in a positive and significant impact on teacher performance. amounted to 38.81% and the rest influenced by other factors. Based on the results of this calculation is known also that the multiple correlation coefficient between the variables of teachers competence, school organizational condition, and teachers performance variables at 0,7905 and categorized as a strong relationship level, and determination coefficient 0,6092%. Thus, together competence of teachers and organizational climate positive and significant impact on teacher performance amounted to 60.90% and the remaining 39.10% influenced by other factors.

Key Words: Competency, Organizational Climate, and Teacher's Performance

PENGESAHAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

Judul Penelitian	:	Pengaruh Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Timor Tengah Utara
1. Identitas Peneliti	:	
Nama	:	Hilarius Sau
NIM	:	500009518
UPBJJ	:	UT- Kupang
Alamat Rumah	:	Neoflus Kel. Tubuhue-Kec. Kota Kefamenanu
Telephone / HP	:	085239016136
E-Mail	:	<u>hilariussau@gmail.com</u>
Pembimbing I	:	
Nama	:	Dr. Johanis N. Kallau,MS
NIP	:	19520616 198003 1 002
Pangkat/Golongan	:	Lektor/ IIId
Alamat Kantor	:	FKIP Undana – Penfui Kupang
Telephone	:	081339442495
E-Mail	:	<u>yohaniskallau@gmail.com</u>



Lembar layak Uji



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN BIDAN MINAT PENDIDIKAN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Timor Tengah Utara” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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



PERSETUJUAN TAPM

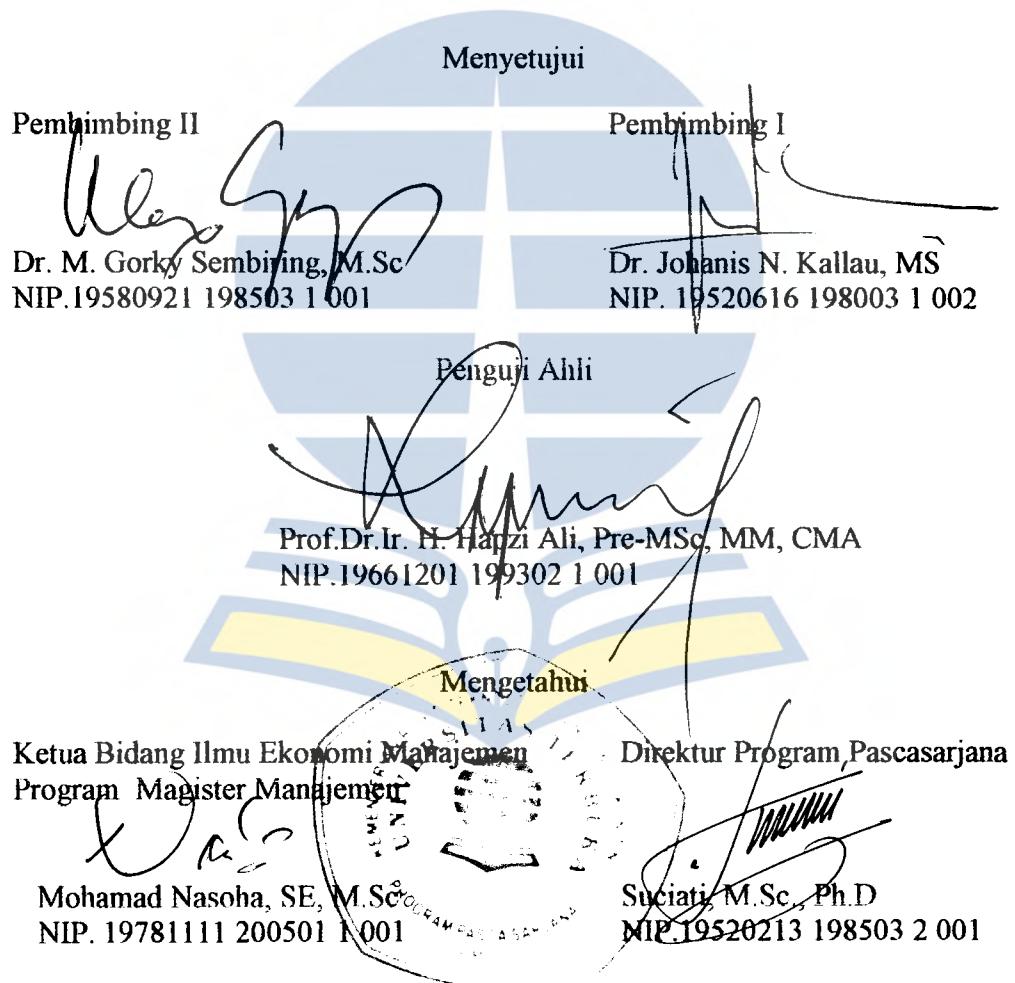
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara

Penyusun TAPM : Hilarius Sau

NIM : 500009518

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat pendidikan

Hari/Tanggal : Jumat, 15 Januari 2016



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT PENDIDIKAN
PENGESAHAN TAPM**

Nama : Hilarius Sau
 NIM : 500009518
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : 15 Januari 2016
 Waktu : 19.00 – 20.30

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji

Drs. R. Alam Malau, M.Si

Penguji Ahli

Prof.Dr.Ir. H. Hapzi Ali, Pre-MSc, MM, CMA

Pembimbing I

Dr. Johanis N. Kallau, MS

Pembimbing II

Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc

Riwayat Hidup

Nama	: Hilarius Sau
NIM	: 500009518
Program Studi	: Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan
Tempat / Tanggal Lahir	: Sekon, 23 Mei 968
Riwayat Pendidikan	<p>: Lulus SD di Sekon (TTU) pada tahun 1983</p> <p>Lulus SMP di Oelolok (TTU) pada tahun 1986</p> <p>Lulus SMA di Kefamenanu (TTU) pada tahun 1989</p> <p>Lulus D III Kimia di UNDANA (Kupang) pada tahun 1993</p> <p>Lulus S1 Kimia di UT (UPBjj-UT Kupang) pada tahun 1998</p>
Riwayat Pekerjaan	<p>: Tahun 1993 s/d 1998 sebagai guru kimia di SMAK Warta Bakti Kefamenanu, Kabupaten Timor Tengah Utara.</p> <p>: Tahun 1998 s/d 2011 sebagai guru kimia di SMAN 2 Kefamenanu, Kabupaten Timor Tengah Utara.</p> <p>: Tahun 2011 s/d 2016 (sekarang) sebagai guru kimia dan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah di SMAN Taekas, Kabupaten Timor Tengah Utara.</p>

Kefamenanu, 15 Januari 2016

Mahasiswa

Hilarius Sau
NIM. 500009518

KATA PENGANTAR

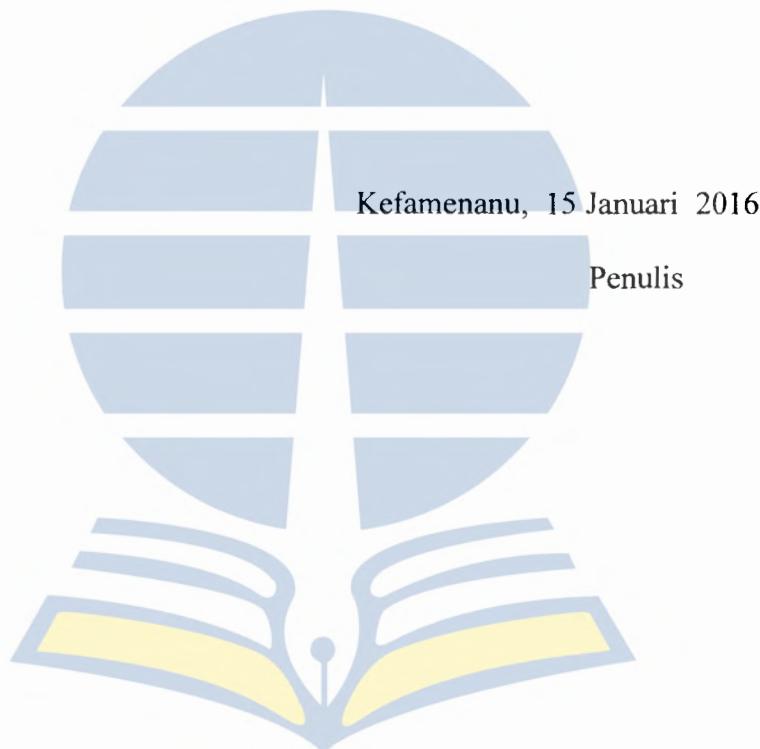
Puji dan syukur yang berlimpah kepada Tuhan Yang Maha Baik karena hanya atas rahmat dan kasihNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara”.

Tesis ini diajukan dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada program magister manajemen bidang minat pendidikan Universitas Terbuka. Dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Terbuka, Direktur PPS UT, Ketua bidang minat Ilmu Ekonomi dan j dan jajarannya serta Kepala UPBJJ-UT Kupang dan jajarannya yang memberikan ruang dan waktu serta perhatian dan motivasi dalam upaya menyelesaian studi pada PPS-MM UT
2. Dr. Johanis Nehemia Kallau,M.S selaku pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penyelesaian TAPM ini.
3. Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penyelesaian TAPM ini.
4. Prof.Dr.Ir. H. Hapzi Ali, Pre-MSc, MM, CMA selaku penguji ahli pada ujian sidang TAPM juga atas saran perbaikan dan penyempurnaan TAPM ini.
5. Ketua komisi penguji, Dewan penguji serta sekretaris komisi penguji pada ujian sidang TAPM ini
6. Pihak Manajemen Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten TTU.
7. Bapak/ibu kepala sekolah dan guru yang berkenan menjadi responden.

8. Rekan-rekan mahasiswa program magister manajemen bidang minat Pendidikan UPBJJ-UT Kupang yang membantu dengan pikiran dan ide dalam berbagai diskusi demi penyelesaian TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa tiada gading yang tak retak, tiada sesuatu karyapun yang sempurna. Dalam dalam penyusunan Tugas Akhir Program Manajemen (TAPM) ini tentu masih banyak kekurangannya. Oleh sebab itu, kritik serta masukan sebagai penyempurnaan sangat diharapkan oleh penulis dengan senang hati.



DAFTAR ISI

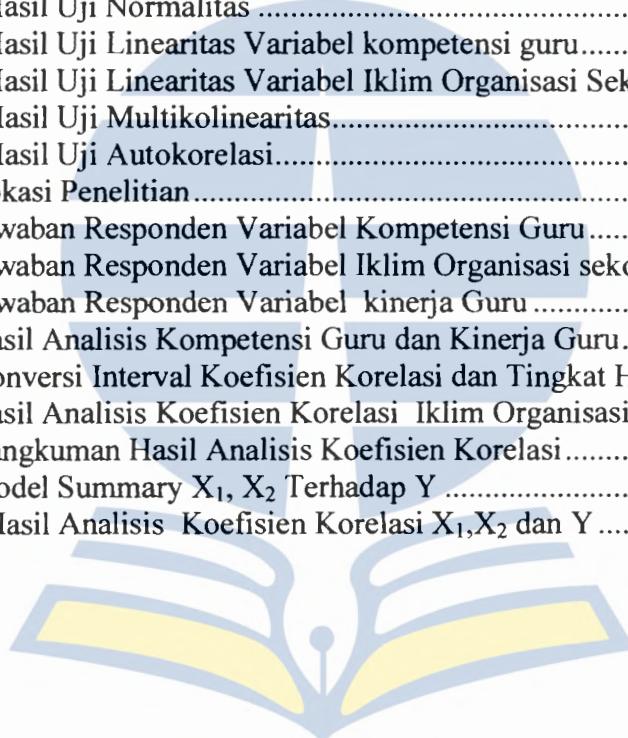
Halaman

Abstrak	ii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Layak Uji	v
Lembar pernyataan bebas plagiat	vi
Riwayat Hidup.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB.II TINJAUAN PUSTAKA	13
A.Kompetensi Guru	13
B. Iklim Organisasi	25
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	28
D. Kinerja Guru	32
E. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi	38
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan	40
G. Kerangka Berpikir	42
H. Hipotesis Penelitian	44
BAB. III METODE PENELITIAN	45
A. Desain Penelitian.....	45
B. Pendekatan Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
D. Variabel Penelitian	49
E. Instrumen Penelitian	50
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	53
G. Metode Analisis Data	54
1.Analisa Data	54
2.Uji Validitas dan Reliabilitas	55
3. Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Linearitas.....	65
c. Uji Multikolinearitas	67
d. Uji Autokorelasi.....	68

4.Pengujian Hipotesis	69
5. Persamaan Regresi	70
6. Determinasi	70
BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Deskripsi Objek Penelitian	72
1. Waktu Penelitian.....	72
2. Gambaran umum Lokasi Penelitian.....	72
B. Data Hasil Penelitian	73
1. Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Guru.....	73
2. Data Hasil Penelitian Variabel Iklim Organisasi	75
3. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru	76
C. Uji Hipotesis	78
1. Pengujian Hipotesis 1	78
a. Koefisien Korelasi Produk Momen Variabel Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru	79
b. Uji Signifikansi Produk Momen Variabel Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru	80
c. Koefisien Determinasi antara Variabel Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru	82
2. Pengujian Hipotesis 2	82
a. Koefisien Korelasi Produk Momen Variabel Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru	82
b. Uji Signifikansi Produk Momen Variabel Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru	83
c. Koefisien Determinasi antara Variabel Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru	85
3. Pengujian Hipotesis 3..	85
a. Koefisien Variabel Kompetensi Guru Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru	85
b. Uji Signifikansi Variabel Kompetensi Guru Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru	87
c. Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Guru Iklim Organisasi Sekolah Dengan Kinerja Guru	88
D. Pembahasan Hasil Penelitian	91
1. Kajian Umum	91
2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	92
3. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhdap Kinerja Guru.....	94
4. Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru.....	97
5. Keterbatasan Penelitian	100
BAB. V PENUTUP	102
A.Kesimpulan	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
Lampiran	110

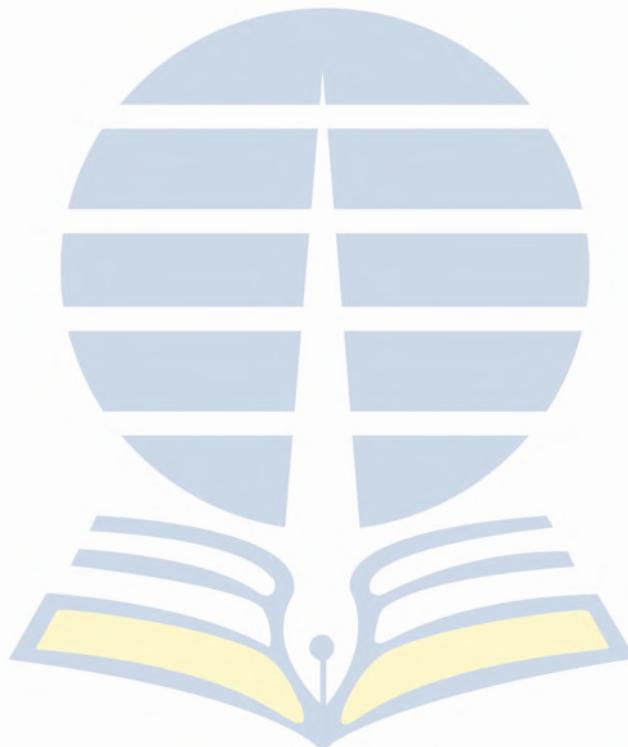
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai Rata-Rata UN Program IPA 2 Tahun Terakhir.....	8
Tabel 1.2 Nilai Rata-Rata UN Program IPS 2 Tahun Terakhir.....	9
Tabel 3.1 Distribusi Populasi Penelitian	48
Tabel 3.2 Distribusi Responden Penelitian	49
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen penelitian	52
Tabel 3.4 Nilai Pembobotan Skala Likert	55
Tabel 3.5 Data Hasil Uji Validasi Kompetensi Guru.....	57
Tabel 3.6 Data Hasil Uji Validasi Iklim Organisasi Sekolah.....	58
Tabel 3.7 Data Hasil Uji Validasi Kinerja Guru	59
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Guru	61
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi Sekolah	61
Tabel 3.10 Data Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru	62
Tabel 3.11 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 3.12 Hasil Uji Linearitas Variabel kompetensi guru.....	66
Tabel 3.13 Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi Sekolah	66
Tabel 3.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 3.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 4.1 Lokasi Penelitian.....	73
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Kompetensi Guru	74
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi sekolah	76
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel kinerja Guru	78
Tabel 4.5 Hasil Analisis Kompetensi Guru dan Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.6 Konversi Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan.....	80
Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Iklim Organisasi	83
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Korelasi	86
Tabel 4.9 Model Summary X_1, X_2 Terhadap Y	87
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi X_1, X_2 dan Y	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 3.1 Desain Penelitian	45
Gambar 4.1 Kurva penerimaan kompetensi guru dan kinerja.....	81
Gambar 4.2 Kurva penerimaan iklim organisasi dan kinerja.....	84



DARTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian dari UPBJJ-UT Kupang	110
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian dari Kesbangpol Kab. TTU.....	111
Lampiran 3a Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri 1 Kefamnanu	112
Lampiran 3b Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri 2 Kefamnanu	113
Lampiran 3c Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri Taekas.....	114
Lampiran 3d Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri Noemuti	115
Lampiran 3e Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri 1 Insana.....	116
Lampiran 3f Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri Insana Barat	117
Lampiran 3g Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri Insana Tengah.....	118
Lampiran 3h Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Kepala SMA Negeri Fafinesu	119
Lampiran 4 Jadwal Penelitian	120
Lampiran 5 Instrumen Penelitian	121
Lampiran 6 Hasil Uji validasi instrumen Kompetensi Guru.....	131
Lampiran 7 Hasil Uji validasi instrumen Iklim Organisasi Sekolah.....	139
Lampiran 8 Hasil Uji validasi instrumen Kinerja Guru	147
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	155
Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas Data Kompetensi Guru.....	156
Lampiran 11 Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi Sekolah	158
Lampiran 12 Hasil Uji Linearitas X_1 dan X_2 Terhadap Y.....	160
Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinearitas X_1 dan X_2	163
Lampiran 14 Hasil Uji Autokorelasi X_1 , X_2 dan Y	164
Lampiran 15 Regresi Ganda X_1 , X_2 Terhadap Y	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tercantum fungsi pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan fungsi pendidikan nasional tersebut maka guru di pandang dapat memegang peranan penting dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual serta menciptakan kondisi agar peserta didik sukses dalam belajar. Guru sebagai pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Tuhan di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 Guru adalah jabatan fungsional, yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab,

wewenang, dan hak dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang bagi seorang guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena guru memegang peranan yang strategis maka guru dituntut untuk memiliki standar kompetensi yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Dengan demikian kompetensi pedagogik guru adalah suatu kemampuan seseorang dalam bidang ilmu pendidikan. Kompetensi pedagogik menuntut kemampuan seorang guru untuk memahami peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan

pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman psikologi perkembangan anak sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Kepribadian merupakan sesuatu yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan dan cara berpakaian seseorang. Kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan sebagai pembimbing, panutan, tempat siswa bercermin serta contoh yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi peserta didik.

Kompetensi sosial dipandang sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi, dan bergaul simpatik secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Seorang guru harus mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat, bersikap kooperatif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi serta mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.

Salah satu kompetensi guru yang lainnya adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan sesuai dengan keahliannya

artinya guru mengetahui secara luas dan mendalam tentang subyek mata pelajaran yang diampu dan akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep dan teoritis, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakan dalam proses belajar mengajar.

Pekerjaan sebagai seorang guru merupakan sebuah profesi yang berarti pula sebagai sebuah jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya dengan baik dan benar, baik dalam tataran konsep atau implementasinya. Seorang guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi atau kemampuan untuk melaksanakan tugasnya secara baik dan benar serta tepat pada waktunya.

Guru merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Baik tidaknya kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh layanan pembelajaran yang diberikan oleh para guru kepada peserta didik. Unjuk kerja yang dilakukan guru biasanya dikenal dengan istilah kinerja guru yang dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dikenal dengan sebutan kompetensi guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar serta melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Tagiuri dan Litwin (1968, dikutip Wirawan, 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat

organisasi. Wirawan (2008) mendefenisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok dan secara bersama tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Salah satu contoh konkrit yang memguktikan iklim organisasi adalah tingakt kehadiran guru disekolah.

Wibowo (2007:73) berpandangan bahwa "Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan". Kinerja di pandang sebagai prestasi kerja yaitu semua hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Organisasi memiliki andil dalam implementasi kinerja, yaitu bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan manusianya akan mempengaruhi sikap dan perlakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan satu sama lain sehingga terbentuk kualitas kerja guru itu sendiri. Sedarmayanti (1995, dikutip Suharsaputra, 2010: 147) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi." Kinerja suatu organisasi dikatakan meningkat jika memenuhi antara lain : kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Wirawan (2009) menjelaskan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang merupakan keluaran yang dihasilkan

oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Selanjutnya Tika (2006) mendefenisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, status sosial guru. Menurut Smith (DEPDIKNAS 2009) mengemukakan bahwa *performance is output derives from process, human otherwise* artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell (1989 dikutip Depdiknas 2009) dapat dilihat dari 5 hal yaitu: 1) *Quality or work*–kualitas hasil kerja, 2) *promptness*–ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, 3) *initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, (4) *capability*– kemampuan menyelesaikan pekerjaan, (5) *comunication*–kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Untuk mewujudkan fungsi pendidikan nasional Pemerintah pusat maupun Pemerintah daerah kabupaten Timor Tengah Utara telah berupaya maksimal memenuhi/menjalankan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) termasuk pemenuhan standar kualifikasi pendidikan bagi pendidik di SMA minimum yaitu sarjana.

Kuat atau lemahnya kompetensi seorang guru akan berdampak pada kinerja guru tersebut yang akan nampak pada hasil kerja yang dihasilkan oleh guru atau

perilaku nyata yang ditampilkan seorang guru sesuai dengan perannya dalam organisasi sekolah. Suharsaputra (2010: 73), menyatakan bahwa “ Iklim organisasi adalah lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.” Iklim organisasi yang baik sangatlah penting, sebab suasana kerja di dalam sebuah organisasi sekolah merupakan gambaran dari kelompok kerja dan kompetensi yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, kompetensi guru dan iklim organisasi hendaknya mampu dan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Pada kenyataan di lapangan berdasarkan data hasil persentase angka kelulusan Ujian Nasional (UN) SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara menunjukkan angka 90% hingga 100% namun nilai UN yang diperoleh masih sangat rendah. Bahkan beberapa sekolah penerima bantuan peningkatan mutu pendidikan sebagai akibat dari rendahnya nilai ujian nasional juga memperoleh hasil yang belum memuaskan. Data nilai rata-rata mata pelajaran UN untuk beberapa Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara program Ilmu Pengetahuan Alam sebagaimana tertera dalam tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Ujian Nasional Dua Tahun Terakhir
8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

Program IPA

No.	Nama Sekolah	Tahun	Nilai Rata-Rata Mata Pelajaran					Ket.	
			Bhs. Indonesia	Bhs. Inggris	Matematika	Fisika	Kimia		
1.	SMA NEGERI 1 KEFAMENANU	2014	7.56	5.95	3.26	6.18	3.73	4.53	
		2015	7,78	5.77	3,73	4,69	3,92	3,89	
2.	SMA NEGERI 2 KEFAMENANU	2014	6.68	5.35	2.93	2.69	2.84	3.44	
		2015	6,75	5,27	2,19	4,05	2,66	3,08	
3.	SMA NEGERI TAEKAS	2014	6.44	4.74	3.13	3.72	3.14	3.41	
		2015	6,53	5,09	2,41	2,82	2,85	3,13	
4	SMA NEGERI NOEMUTI	2014	6.03	4.07	2.99	2.66	2.44	3.10	
		2015	6,28	3,73	2,30	2,61	2,63	3,04	
5.	SMAN 1 INSANA	2014	6.44	5.13	2.58	4.68	3.12	3.17	
		2015	6,89	5,57	2,33	5,01	2,94	3,09	
6.	SMAN INSANA TENGAH	2014	5.49	4.43	3.14	2.73	2.48	2.95	
		2015	5,49	4,92	2,15	3,06	2,54	2,56	
7.	SMAN INSANA BARAT	2014	5.38	3.85	3.51	3.49	2.87	3.06	
		2015	5,75	4,13	2,01	2,65	2,90	3,18	
8.	SMAN FAFINESU	2014	6.29	4.20	3.45	2.72	2.56	2.97	
		2015	5,22	3,05	2,09	2,35	2,18	2,41	

(Sumber: Data yang diolah, 2015)

Data nilai rata-rata mata pelajaran UN untuk beberapa Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara program Ilmu Pengetahuan Sosial sebagaimana tertera dalam tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
**Nilai Rata-Rata Ujian Nasional Dua Tahun Terakhir
 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara**
Program IPS

No.	Nama Sekolah	Tahun	Nilai Rata-Rata Mata Pelajaran						Ket.
			Bhs. Indone- Sia	Bhs. Ing- gris	Mate- matika	Ekono- mi	Geog- rafi	Sosio- logi	
1.	SMA NEGERI 1 KEFAMENANU	2014	6.39	5.08	3.16	3.77	4.19	4.71	
		2015	6,83	4,57	2,96	3,94	3,99	5,32	
2.	SMA NEGERI 2 KEFAMENANU	2014	5.32	4.11	3.03	3.44	3.70	4.24	
		2015	5,72	3,81	2,22	3,14	3,01	4,58	
3.	SMA NEGERI TAEKAS	2014	6.44	4.74	3.13	3.72	3.14	3.41	
		2015	5,51	4,75	2,37	2,89	3,01	4,29	
4	SMA NEGERI NOEMUTI	2014	4.62	3.21	3.17	3.20	3.18	3.73	
		2015	5,19	3,12	2,32	2,85	3,19	4,20	
5.	SMAN 1 INSANA	2014	5.10	4.80	3.04	3.21	3.88	3.94	
		2015	5,16	5,05	2,27	2,80	2,94	4,06	
6.	SMAN INSANA TENGAH	2014	4.23	4.26	3.14	3.13	3.04	3.39	
		2015	4,35	4,46	2,46	3,55	3,09	3,78	
7.	SMAN INSANA BARAT	2014	4.55	3.29	3.56	3.20	3.10	3.71	
		2015	4,84	3,51	2,09	2,69	3,85	2,89	
8.	SMAN FAFINESU	2014	4.74	4.07	3.33	3.34	3.31	3.70	
		2015	4,56	2,99	2,65	2,44	2,86	3,41	

(Sumber: Data yang diolah, 2015)

Data di atas memberikan gambaran awal tentang mutu dan kualitas pendidikan sebagai cerminan kinerja guru SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara terbukti belum maksimal. Bila hal ini dibiarkan akan berpengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan kualitas dan mutu sekolah pada masa yang akan datang. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang paling menarik untuk diteliti adalah kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah. Maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memperoleh informasi yang cukup mengenai “Pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Ada banyak permasalahan yang timbul dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan nilai pencapaian kompetensi peserta didik yang tercermin dalam perolehan Nilai UN murni di Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara. Permasalahan tersebut di antaranya: kompetensi guru dan Kepala Sekolah yang masih perlu ditingkatkan, gaya kepemimpinan, motivasi kinerja guru, kondisi iklim sekolah yang tidak kondusif, persaingan negatif antar sesama guru, masih banyak guru yang tempat tinggalnya jauh dari tempat kerja, supervisi kepala sekolah yang belum efektif, kondisi sarana prasarana yang belum memadai.

Faktor kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah memiliki peranan penting dalam keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Meskipun faktor-faktor lain telah disediakan, namun guru tetap menjadi penentu dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Guru menjadi penanggung jawab kegiatan belajar mengajar di kelas sekaligus berperan sentral sebagai fasilitator dan sumber belajar sehingga peran dan kualifikasi serta kompetensi guru menjadi sangat strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan pada satuan pendidikan menengah atas sangatlah kompleks. Dalam penelitian ini penulis membatasi

masalah hanya mengenai kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah yang dapat mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan pada SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian tentang pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja seorang guru?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada pengaruh komptensi guru dan iklim oerganisasi sekolah terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kerja guru SMA Kabupaten Timor Tengah utara bertujuan untuk:

1. Menganalisis/mendeskripsikan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis/mendeskripsikan pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru.
3. Menganalisis/mendeskripsikan pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Menambah khasanah penelitian bagi program Magister Manajemen bidang minat Pendidikan Universitas Terbuka.
2. Bagi pengembangan keilmuan, menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan.
3. Sebagai bahan masukan bagi Satuan Pendidikan Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara.
4. Penelitian ini diberikan kepada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU), sebagai informasi secara empiris tentang pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi landasan kerja dan mengambil kebijakan dalam mewujudkan guru-guru yang professional dalam bidangnya secara efektif.
5. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

INJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi Guru

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional guru merupakan elemen kunci keberhasilannya. Komponen-komponen lain yang penting seperti kurikulum, sarana-prasarana, biaya, partisipasi dan dukungan dari berbagai elemen bangsa tidak akan banyak berarti manakala esensi pembelajaran yaitu interaksi antara guru dan peserta didik tidak berkualitas. Oleh karena itu seorang guru dalam menjalankan tugasnya hendaknya memiliki suatu standar kompetensi. Roe (2001: 73, dikutip Diapramana, 2015) mengatakan bahwa "*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*" Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Nawawi (2006) mengemukakan beberapa pengertian kompetensi diantaranya sebagai berikut; a) Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang/setiap karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai visi dan misi organisasi, b) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan keahlian

dan sikap (kepribadian) yang harus dikuasai oleh seorang/setiap karyawan melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja/jabatannya, c) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan sikap (kepribadian) dalam suatu bidang kerja tertentu (vocation) yang memerlukan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu profesi.

Selanjutnya lebih rinci, Spencer dan Spencer (1993, dikutip Palan, 2007: 84) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu: 1) Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan system, 2) ketrampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, 3) konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, 4) karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan, 5) motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Kompetensi menurut Robbin (2007: 38) diartikan sebagai kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ditentukan oleh faktor intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi guru merupakan ukuran yang diterapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku/perbuatan bagi seorang guru

agar berkelayakan menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan dengan tujuan mendapatkan jaminan kualitas diri dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Manfaat kompetensi guru adalah: (1) Menjadi tolok ukur di bidang pendidikan dalam rangka pembinaan, peningkatan kualitas dan penjenjangan karir guru, (2) meningkatkan kinerja guru dalam bentuk kreativitas, inovasi, ketrampilan, kemandirian dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan profesinya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru dijelaskan bahwa standar kompetensi dikembangkan secara lebih utuh dari 4 kompetensi utama yaitu: 1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Dalam penjelasan permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dinyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang terkait dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual, menguasai teori belajar dan prinsip belajar, mampu mengembangkan kurikulum satuan pendidikan serta kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Mulyasa (2012:117) mengemukakan bahwa kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi

dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sifat dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa. Seorang guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, berakhhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam mulai dari perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran hingga evaluasi pembelajaran.

Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 merinci tentang standar kompetensi guru mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK/MAK sebagai berikut:

A. Kompetensi Pedagogik

Menurut Langeveld (1980, dikutip Syaripuddin 2008:30) Pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Rumusan kompetensi pedagogik dalam lampiran Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Menguasai kerakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, emosional dan intelektual. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah: a) Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya, b) Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diajarnya, c) mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam

mata pelajaran yang diampu, d) mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu, b) menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.

3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, b) menentukan tujuan pembelajaran yang diampu, c) menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu, d) memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran, e) menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik, f) mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.

4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik, b) mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran, c) menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan, d) melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di

laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan, e) menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diajarn untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh, f) mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diajarn sesuai dengan situasi yang berkembang.

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diajarn.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal, b) menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya,
7. Berkommunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Memahami berbagai strategi berkommunikasi yang efektif empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain, b) berkommunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari: (1) penyiapan kondisi psikologis peserta didik

untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (2) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (3) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (4) reaksi guru terhadap respons peserta didik seterusnya.

8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu, b) menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu, c) menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, d) mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, e) mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrument, f) menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan, g) melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar, b) menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan, c) mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan, d) memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan hal ini adalah sebagai berikut: a) Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan, b) memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu, c) melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.

B. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhhlak mulia. Rumusan kompetensi kepribadian dalam lampiran Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender, b) bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi, b) berperilaku yang mencerminkan ketaqwaan dan akhlak mulia,

- c) berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil, b) menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, b) bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri, c) bekerja mandiri secara profesional.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Memahami kode etik profesi guru, b) menerapkan kode etik profesi guru, c) berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.

C. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar. Rumusan kompetensi sosial dalam lampiran Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran, b) tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkommunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Berkommunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif, b) berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik, dan c) mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, b) melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja

untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.

4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran, b) mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.

D. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran yang diampu oleh seorang pendidik. Rumusan kompetensi profesional dalam lampiran Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: Jabaran kompetensi profesional untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan tersendiri.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) memahami standar kompetensi mata

pelajaran yang diajarnya, b) memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarnya, c) memahami tujuan pembelajaran yang diajarnya.

3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diajarnya secara kreatif. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Memilih materi pembelajaran yang diajarnya sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, b) mengolah materi pelajaran yang diajarnya secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus, b) memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, c) melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan, d) mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Kompetensi guru mata pelajaran yang berkaitan dengan kompetensi ini adalah sebagai berikut: a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi, b) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa kompetensi guru pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang sebaiknya dapat dilakukan (*be able to do*) seorang guru dalam suatu pekerjaan berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan sesuai tugas yang diembannya.

Jadi, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya.

B. Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin (1968, dikutip Wirawan, 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Wirawan (2008) mendefenisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok dan secara bersama tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Steers (1989, dikutip Idrus, 2006) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya.

Stringer (2002, dikutip Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Dikemukakan juga karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Menurutnya terdapat 6 komponen/dimensi untuk mengukur hal tersebut yaitu:

a. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika anggota merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melaksanakan tugas dan mempunyai wewenang mengambil keputusan.

b. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah “bos bagi diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik

keseimbangan antara karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*)

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen (*Commitment*)

Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Luthans (2002, dikutip Simamora, 2006) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam

memanajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku individu anggota organisasi yang memiliki peran yang penting dalam keberhasilan usaha-usaha mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila dalam iklim organisasi yang baik, ada saling pengertian dan apresiasi terhadap perbedaan antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya: suplier, nasabah, konsultan) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

C. Faktor-Faktor yang Membentuk Iklim Organisasi

Menurut Campbell (1970, dikutip Afriani 2013) menjelaskan bahwa situasi organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat kategori umum: (1) ciri-ciri struktural (structural properties), (2) ciri-ciri lingkungan (environmental characteristics), (3) iklim organisasi (organizational climate), dan (4) ciri-ciri peran formal (formal role characteristics). Dikemukakan pula bahwa ada sepuluh dimensi iklim pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Dimensi-dimensi itu adalah:

- 1). Struktur tugas. Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melakukan tugas oleh organisasi.

- 2). Hubungan imbalan/hukuman. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, favoritas, dan seterusnya.
- 3). Sentralisasi keputusan. Batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.
- 4). Tekanan pada prestasi. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya organisasi.
- 5). Tekanan pada latihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.
- 6). Keamanan versus resiko. Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
- 7). Keterbukaan versus ketertutupan. Tingkat batas orang-orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik daripada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama
- 8). Status dan semangat. Perasaan umum diantara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.
- 9). Pengakuan dan umpan balik. Tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenal pekerjaannya serta tingkat batas dukungan mereka atas dirinya.

10). Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejarnya secara luwes dan kreatif, juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru, dan mengembangkan keterampilan baru pada pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat.

Steers (1980, dikutip Idrus 2006) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor penentu iklim organisasi sebagai berikut:

a. Struktur organisasi.

Tingkat penstrukturan (misalnya: sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan), besar kecilnya organisasi, dan penempatan tugas seorang karyawan dalam organisasi pada bagian tingkatan tertentu dapat mempengaruhi iklim organisasi.

b. Teknologi kerja

Teknologi yang dinamis mengarah kepada komunikasi yang lebih terbuka, mendukung terciptanya kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian tugas akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawannya. Teknologi rutin yang cenderung monoton akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.

c. Lingkungan luar organisasi

Peristiwa atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi. Salah satu contoh pengaruh lingkungan luar yaitu ketidakpastian dalam pasar ekonomi

yang dapat berakibat ancaman bagi keterbukaan yang terasa pada iklim organisasi.

d. Kebijakan dan praktik manajemen

Kebijakan dan praktik manajemen yang fleksibel akan menciptakan iklim organisasi yang positif bagi karyawannya.

Davis (1985, dikutip Rajali 2011) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Unsur-unsur yang mengkontribusi terciptanya iklim yang menyenangkan adalah: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar, (10) keterlibatan pegawai, partisipasi.

Berdasarkan beberapa teori di atas, faktor-faktor yang membentuk atau menentukan iklim organisasi yaitu struktur organisasi, kebijakan dan praktik manajemen, hubungan antar individu, hakikat pekerjaan, dan teknologi kerja. Suasana iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam organisasi baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati seseorang dalam bekerja yang mencakup beberapa indikator yaitu fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat, dan kebebasan berkreasi.

D. Kinerja Guru

1. Konsep Kinerja

Guru merupakan tenaga profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesiannya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Seorang guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Mangkunegara (2007: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Lebih jauh dijelaskan pula bahwa dalam rangka peningkatan kinerja terdapat enam langkah yang perlu dilakukan oleh seorang karyawan yaitu a) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, b) mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, c) mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, d) mengembangkan rencana tindakan, e) melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, f) mulai dari awal apabila perlu.

Hasibuan (2006: 94) menjelaskan pengertian kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor yaitu kemampuan dan minat

seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran serta motivasi pekerja.

Nawawi (2006: 63) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkannya sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik. Kinerja mencakup sesuatu yang dicapai, sesuatu yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika target kerja diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Hal senada dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan itu telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian kinerja didefinisikan sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Tika (2006) mendefenisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, status sosial guru. Sedangkan Rivai (2008) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan perilaku yang nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya di sekolah”.

Menurut Smith (2007, dikutip DEPDIKNAS, 2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah *performance is output derives from process, human otherwise* artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell (1989, dikutip Depdiknas, 2009) dapat dilihat dari 5 hal yaitu : 1) *Quality or work* – kualitas hasil kerja, 2) *promptness*-ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, 3) *initiative*-prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, (4) *capability*–kemampuan menyelesaikan pekerjaan, (5) *communication*– kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja guru merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20, yaitu: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru atau kelompok orang guru dalam suatu organisasi sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi secara umum pengertian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan, proses, dan output. Indikatornya terdiri (a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (c) mengevaluasi hasil pembelajaran, dan (d) melakukan tindak lanjut proses pembelajaran.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu atau kelompok dalam perusahaan atau orgnisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu yaitu: (a) kemampuan, (b) motivasi, (c)

dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (e) hubungan mereka dengan organisasi.

Gibson, et al (2006, dikutip Yamin, 2010) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut: (a) Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian), dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin), (b) variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, (c) variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan cara seseorang mengaktualisasikan diri.

Mangkuprawira (2007, dikutip Yamin, 2010: 155) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut adalah sebagai berikut: (a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, (b) faktor kepemimpinan, meliputi **aspek** kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru, (c) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, (d) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam

organisasi (sekolah), (e) faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, staf administrasi, maupun peserta didiknya. Thoha (2006) mengemukakan bahwa faktor pendukung kinerja antara lain faktor individu (intrinsik) berupa kebutuhan, pengalaman, penghargaan, motivasi dan faktor lingkungan organisasi (ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah suatu faktor yang dapat memberikan kepuasan kepada seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan, seperti motivasi, partisipasi, prestasi kerja. Faktor ekstrinsik adalah faktor yang dapat memberikan kepuasan kepada seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan.

Berdasarkan hal di atas dapat dikatakan bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi kemampuan dan keterampilan individu, motivasi, latar belakang, faktor demografis, komitmen yang dimiliki oleh tiap individu, kebutuhan, penghargaan dan partisipasi. Sedang faktor yang berasal dari luar diri individu meliputi dukungan yang diterima dari lingkungan, hubungan individu dengan organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. Kemampuan individu, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi yang kuat dalam diri individu tersebut berhubungan satu sama lain dan merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

E. Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Permasalahan pendidikan yang terbesar adalah adanya perubahan, karena itu permasalahan akan senantiasa ada sampai kapan pun. Institusi pendidikan dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Demikian pula dengan guru, yang senantiasa dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan. Akibatnya demikian banyak permasalahan yang dihadapi oleh guru, karena ketidakmampuannya menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di sekelilingnya sebagai akibat dari keterbatasannya sebagai individu atau karena keterbatasan kemampuan sekolah dan pemerintah. Jadi, masalah pendidikan senantiasa muncul karena adanya tuntutan agar institusi pendidikan termasuk guru menyesuaikan dengan segala perkembangan yang ada dalam masyarakat. Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah: kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat.

Pengembangan profesionalisme guru meliputi peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja (*performance*) dan kesejahteraannya. Guru yang profesional dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreativitasnya. Tugasnya sebagai pendidik bukan hanya mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan sikap, tetapi mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa siap

menghadapi *the real life* dan bahkan mampu memberikan teladan yang baik. Merunut pada UU Nomor 14 Tahun 2005 guru disyaratkan memiliki empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi tersebut dikembangkan secara komprehensif agar peningkatan kinerja guru menjadi optimal.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan kinerjanya terkait dengan penguasaan kompetensi. *Pertama*, memahami tuntutan standar profesi yang ada. *Kedua*, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. *Ketiga*, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. *Keempat*, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. *Kelima*, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik maka sekolah membutuhkan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Stinger (2002, dikutip Wirawan, 2007) mendefenisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Luthans (2002, dikutip Simamora, 2006) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru sangat erat kaitannya dengan kompetensi guru dan faktor-faktor yang membentuk atau menentukan iklim organisasi yaitu struktur organisasi, kebijakan dan praktik manajemen, hubungan antar individu, hakikat pekerjaan, dan teknologi kerja dalam sebuah satuan pendidikan.

F. Penelitian Terdahulu yang Relavan

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi dan kinerja guru di sekolah antara lain sebagai berikut:

- 1). Penelitian yang dilakukan oleh Hendro Setyono dan Achmad Sudjadi (2009) tentang Pengaruh kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan kabupaten Cilacap. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh yang paling besar dan positif terhadap kinerja guru.

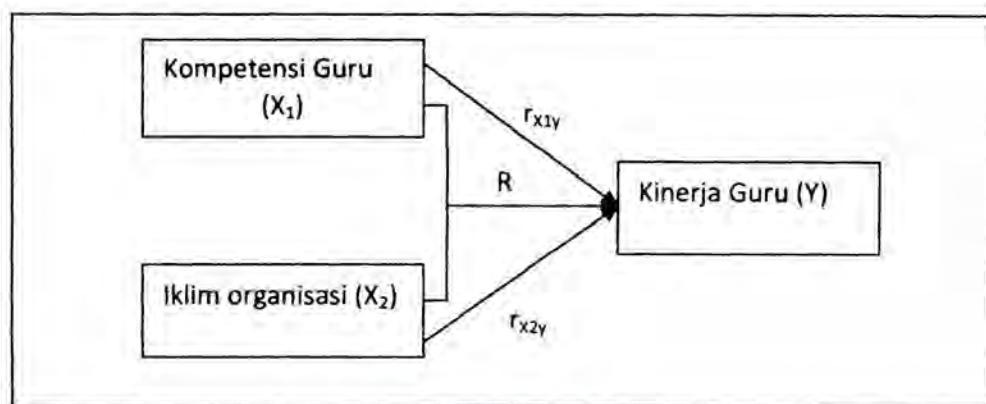
- 2). Maya Shofiaty (2013) tentang pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Pati menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.
- 3). Penelitian yang dilakukan oleh Syarif Muhamad Irshad (2013) tentang Pengaruh kompetensi profesional guru dan fasilitas belajar terhadap hasil belajar siswa kelas X jurusan administrasi perkantoran SMK Negeri 2 Temanggung. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara positif sebesar 35,7% terhadap hasil belajar siswa.
- 4). Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni (2013) tentang pengaruh kompetensi guru dalam pembelajaran terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,30% dan sisanya sebesar 48,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian tersebut.
- 5). Penelitian yang dilakukan oleh Gerardus Gaga (2013) tentang hubungan antara iklim Organisasi sekolah dan kinerja Guru dengan karakter siswa SMA Negeri Kupang Timur mengemukakan bahwa iklim Organisasi di SMA Negeri Kupang Timur memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja gurunya sebesar 40,32%. Dikemukakan pula bahwa terdapat hubungan positif iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dengan variabel karakter siswa sebesar 46,06%.

- 6). Penelitian yang dilakukan oleh Arrizal Rizkyanto dan Nurtjahja Moegni (2013) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai intervening pada guru MI Al –Karim Surabaya. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 2,117.
- 7). Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2013) tentang Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan klim organisasi terhadap kinerja guru di SDN 1 Pekalongan kecamatan Tambak Kabupaten Gresik. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pemberian insentif dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Pekalongan kecamatan Tambak Kabupaten Gresik sebesar 0,807. Secara parsial pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,569.
- 8). Peneltian yang dilakukan oleh Romida Refiana Sari (2015) tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Wiyata Karya di Kota Bumi kabupaten Lampung Utara. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru di SMA Wiyata Karya Kota Bumi kabupaten Lampung Utara.

G. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan pengaruh antar variabel dalam studi ini seperti digambarkan pada gambar 2.1. Kerangka konseptual yang disusun menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung

antara variabel kompetensi guru (X_1), iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), sebagaimana pada gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka berpikir

Kompetensi guru merupakan salah satu faktor pendukung kinerja guru. Jika guru memiliki kompetensi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka semua kompetensi yang dimiliki oleh guru yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh agar bisa mendukung proses kinerja guru itu sendiri.

Selain kompetensi guru, iklim organisasi sekolah juga diasumsikan memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan kinerja guru. Seorang guru akan memiliki kinerja yang baik juga bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah tempat dia bekerja. Faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi sekolah itu sendiri. Jika iklim organisasi tidak kondusif maka akan mempengaruhi kinerja guru sehingga kinerjanya sangat rendah, namun sebaliknya jika iklim organisasi sekolah terjaga dengan baik atau kondusif akan menghasilkan kinerja guru yang baik pula. Berdasarkan uraian di

atas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model kerangka berpikir penelitian di atas, hipotesis atau dugaan sementara yang diharapkan dibuktikan kebenarannya pada penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

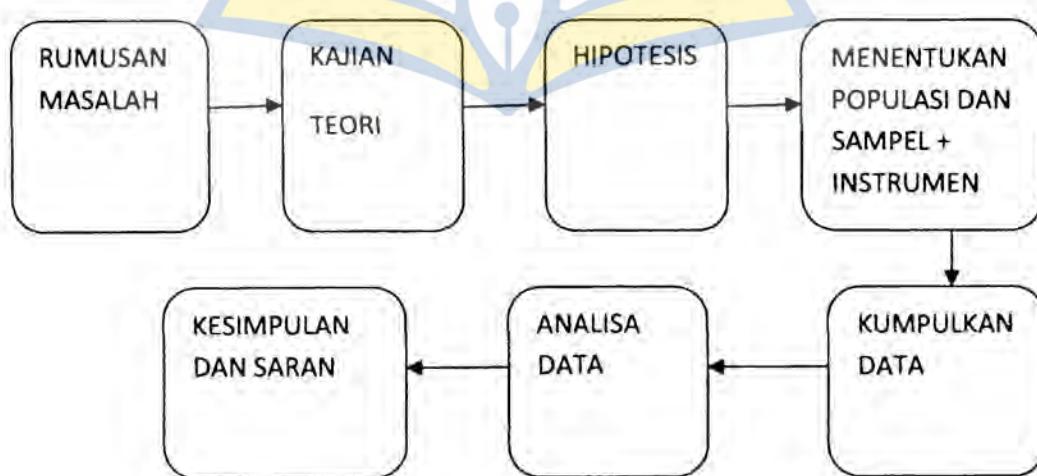
1. Kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Iklim organisasi sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
3. Kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

BAB. III

METODE PENELITIAN

A. Disain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti perlu mendisain penelitiannya agar memudahkannya dalam mengumpulkan data hingga pada akhir hasil penelitiannya. Sugiyono (2014:3) mengemukakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan ujuan dan kegunaan tertentu. Disain penelitian itu mencakup keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian. Disain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis, menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian. Dari pandangan ini penulis merancang penelitian mulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian hingga kesimpulan dan saran.



Skema 3.1
Disain penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari dan menganalisis pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara. Model korelasional antar variabel yang membentuk kinerja guru diteliti dengan mendasarkan kepada dukungan data kuantitatif yang dikumpulkan dari lapangan

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *ex post facto*. Jadi, dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Artinya, penelitian *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematik di mana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau karena menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Sugiyono (2014: 26) penelitian *ex post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunutnya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Sukardi (2013) menjelaskan bahwa penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi, keterikatan antar variabel bebas dan variabel terikat sudah terjadi secara alami sehingga memungkinkan melacak kembali apa yang menjadi faktor penyebabnya.

Indriantoro dan Supomo (2009) mengemukakan bahwa penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Selain itu Sukardi (2013) berpandangan bahwa penelitian korelasional dilakukan untuk mengetahui

apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang terjadi antar variabel dapat dikembangkan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian korelasional bertujuan untuk mencari ada tidaknya hubungan dua gejala dan mengetahui pada tingkatan mana hubungan tersebut.

Pelaksanaan proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode survey yakni penelitian yang mengkaji tentang fenomena yang luas dari keseluruhan anggota populasi. Informasi yang dikumpulkan digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek karakteristik populasi. Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Timor Tengah Utara.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014: 117). Sementara itu Arikunto (2008) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Dengan demikian sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Dengan demikian sampel yang dipilih harus representatif.

Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan pola *proportionate stratified random sampling*, di mana pemilihan anggota populasi untuk masuk dalam sampel dilakukan berdasarkan pengambilan secara acak dan bertingkat

secara proporsional. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah para guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara tahun pelajaran 2015/2016

**Tabel 3.1
Distribusi Populasi penelitian**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 1 Kefamenanu	42
2.	SMA Negeri 2 Kefamenanu	53
3.	SMA Negeri Taekas	33
4.	SMA Negeri Noemuti	42
5.	SMA Negeri 1 Insana	28
6.	SMA Insana Tengah	34
7	SMAN 1 Insana Barat	34
8.	SMAN Fafinesu	22
Jumlah		288

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

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

Dalam hal ini:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 288 guru

e^2 = batas ketelitian yang diinginkan = 10 %

$$n = \frac{288}{288(0,1)^2 + 1} = 74,23 \text{ orang dibulatkan menjadi } 75 \text{ orang}$$

Dari 288 guru sebagai populasi ditetapkan 75 responden sebagai sampel dari delapan SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara yang sebarannya seperti tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Distribusi responden penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL	KET
1.	SMA Negeri 1 Kefamenanu	42	$n = \frac{42}{288} \times 75 = 10,94 = 11$	11 (1-11)
2.	SMA Negeri 2 Kefamenanu	53	$n = \frac{53}{288} \times 75 = 13,80 = 14$	14 (12-25)
3.	SMA Negeri Taekas	33	$n = \frac{33}{288} \times 75 = 8,59 = 8$	8 (26-33)
4.	SMA Negeri Noemuti	42	$n = \frac{42}{288} \times 75 = 10,94 = 11$	11 (34-44)
5.	SMA Negeri I Insana	28	$n = \frac{28}{288} \times 75 = 7,29 = 7$	7 (45 – 51)
6.	SMA Insana Tengah	34	$n = \frac{34}{288} \times 75 = 8,85 = 9$	9 (52-60)
7.	SMAN I Insana Barat	34	$n = \frac{24}{288} \times 75 = 8,85 = 9$	9 (61-69)
8.	SMAN Fafinesu	22	$n = \frac{22}{288} \times 75 = 5,73 = 6$	6 (70-75)
JUMLAH		288	75	75

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

D. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2008: 99).

1. Variabel Bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap sesuatu gejala.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi guru (X_1), iklim organisasi (X_2)

2. Variabel Terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi suatu gejala. Adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini serta pengukurannya disajikan sebagai berikut.

1. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kompetensi guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
2. Menurut Tagiuri dan Litwin (dikutip Wirawan 2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.
3. Kinerja guru adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan, proses, dan output. Indikatornya terdiri dari: (a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (c) mengevaluasi hasil pembelajaran, dan (d) melakukan tindak lanjut proses pembelajaran.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kompetensi guru, iklim organisasi dan

kinerja guru menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah angket tertutup (berstruktur) yang terdiri atas pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu untuk variabel kompetensi guru (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja guru (Y). Pengukuran variabel kinerja guru, instrumen disusun berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut proses pembelajaran masing-masing indikator menggunakan 6 pernyataan. Pengukuran variabel kompetensi guru, instrumen disusun berdasarkan indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional masing-masing indikator menggunakan 6 pernyataan. Pengukuran variabel iklim organisasi sekolah, instrumen disusun berdasarkan indikator struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen, masing-masing indikator menggunakan 4 pernyataan.

Penentuan jumlah pernyataan pada masing-masing indikator dimaksudkan agar skor total yang diperoleh masing-masing indikator tidak jauh berbeda. Ringkasan sebaran dan jumlah indikator masing-masing variabel terlihat dalam Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi intrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah pertanyaan	Nomor Kuesioner
1.	Kompetensi guru	a. Kompetensi pedagogic b. Kompetensi kepribadian c. Kompetensi social d. Kompetensi profesional	6 6 6 6	1-6 7-12 13-18 19-24
2.	Iklim organisas	a. Standar b. Struktur c. Tanggung jawab d. Penghargaan e. Dukungan f. Komitmen	4 4 4 4 4 4	25-28 29-32 33-36 37-40 41-44 45-48
3.	Kinerja guru	Perencanaan pembelajaran Proses pembelajaran Evaluasi pembelajaran Tindak Lanjut	6 6 6 6	49-54 55-60 61-66 67-72
Jumlah			72	72

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawaban yang telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas apa yang dicari dalam penelitian. Sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dipercaya. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist atau pun pilihan ganda (Sugiyono, 2014:135). Semua instrumen dari variabel kompetensi guru (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) serta kinerja Guru (Y) yang dipergunakan

dalam penelitian adalah instrumen yang sudah lolos uji validitas dan reliabilitasnya.

F. Prosedure Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2014: 193) teknik pengumpulan data yang biasanya digunakan adalah:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu mengamati kegiatan yang dilakukan Bapak/Ibu guru yang menjadi objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan terstruktur mengenai tanggapan responden mengenai pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara.
3. Wawancara (*interview*) yaitu merupakan cara dalam mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan dilakukan kepada Bapak/Ibu guru yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik daftar Pertanyaan (*questionnaire*). Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dilakukan mengingat responden dalam jumlah yang banyak dan tersebar pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara dengan jarak yang relatif berjauhan. Di samping itu juga dilakukan studi dokumentasi, dengan pengumpulan peraturan-peraturan dan dokumen-

dokumen yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yang diperoleh dari sekolah.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari: Kompetensi guru (X_1), iklim organisasi (X_2), dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitafkan bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel kompetensi, iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara.

Untuk mengukur skala sikap, pendapat, karakter atau status sosial, biasanya digunakan skala interval. Adapun jenis skala interval yang sering digunakan adalah skala Likert. Ketiga variabel tersebut diukur dengan skala Likert, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Ketiga variabel tersebut diukur dalam skala interval, yaitu skala dimana jarak antara data dengan data lain sama, tidak mempunyai nilai nol

mutlak. Skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya. Prinsip pokok skala Likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif.

Tabel 3.4

Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

NILAI	JAWABAN
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (SS)

(Sumber Arikunto 2008)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pernyataan yang berkaitan dengan data, pendapat dan sikap pada variabel bebas: kompetensi guru (X_1), iklim organisasi (X_2), dan variabel terikat : kinerja guru (Y) dengan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen atau kuesioner. Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2014) suatu instrument dinyatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Teknik validasi kuesioner dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing pertanyaan dengan

skor total memakai rumus korelasi "Product Moment" menurut Riduwan (2004, 110) sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}. \{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam hal ini :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah pertanyaan

X_i = Skor pertanyaan (butir)

Y = Skor total (faktor)

X_iY = Skor pertanyaan dikalikan skor total.

1. Pengujian Validitas Istrumen Variabel Kompetensi Guru (X_1)

Uji validitas terhadap instrumen variabel kompetensi guru yang terdiri dari 24 butir dilakukan terhadap 50 rekan sahabat guru pada saat pengambilan data awal yaitu pada 10 responden SMA Negeri 1 Kefamenanu, 9 responden SMAN Noemuti dan 10 responden SMAN Insana Barat, 10 responden SMAN Fafinesu, 6 responden SMAN 2 Kefamenanu, 5 responden dari SMAN Taekas. Dari hasil pengujian ini ternyata 24 item soal tersebut, peneliti mendapat hasil yang memuaskan dan dinyatakan valid. Uji validitas item instrumen ini menggunakan menggunakan korelasi pearson dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 16.0. Data selengkapnya hasil uji validasi variabel kompetensi guru (X_1) terdapat pada lampiran 6

Setelah instrumen yang dinyatakan valid maka selanjutnya instrumen ini disebar ke responden yang sesungguhnya pada 8 SMA Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara. Data uji validitas terhadap instrumen variabel kompetensi guru diperoleh gambaran bahwa total skor berkisar antara 66-96.

Rekapitulasi hasil pengujian validasi instrumen variabel kompetensi guru dituangkan dalam tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Data uji validasi instrumen variabel kompetensi guru (X_1)

No. instrumen	Koefisien korelasi	Ket. validasi	No. Instrumen	Koefisien korelasi	Ket. validasi
1.	0,693	Valid	13.	0,642	Valid
2.	0,621	Valid	14.	0,590	Valid
3.	0,742	Valid	15.	0,703	Valid
4.	0,763	Valid	16.	0,601	Valid
5.	0,665	Valid	17.	0,598	Valid
6.	0,652	Valid	18.	0,513	Valid
7.	0,590	Valid	19.	0,602	Valid
8.	0,697	Valid	20.	0,678	Valid
9.	0,613	Valid	21.	0,724	Valid
10.	0,626	Valid	22.	0,621	Valid
11.	0,435	Valid	23.	0,673	Valid
12.	0,664	Valid	24.	0,613	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa koefisien korelasi dari item-item instrumen bergerak dari 0,435 hingga 0,763. Jika dikaitkan dengan jumlah responden sebanyak 50 dan nilai r tabel untuk responden sebanyak $50-2 = 48$ adalah 0,278 maka dapat dipastikan bahwa semua instrumen untuk variabel kompetensi guru sebanyak 24 item adalah valid.

2. Pengujian Validitas Istrumen Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_2)

Uji validitas terhadap instrumen variabel iklim organisasi sekolah yang terdiri dari 24 butir dilakukan terhadap 50 rekan sahabat guru pada saat pengambilan data awal yaitu 10 responden SMA Negeri 1 Kefamenanu, 9 responden SMAN Noemuti dan 10 responden SMAN Innsana Barat, 10 responden SMAN Fafinesu, 6 responden SMAN 2 Kefamenanu, 5 responden dari SMAN Taekas. Dari hasil pengujian ini ternyata 24 item soal tersebut, peneliti mendapat hasil yang memuaskan dan dinyatakan valid. Uji validitas item instrumen ini

menggunakan menggunakan korelasi pearson dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0. Data selengkapnya hasil uji validasi variabel iklim organisasi sekolah (X_2) terdapat pada lampiran 7.

Setelah instrumen yang dinyatakan valid maka selanjutnya instrumen ini disebar ke responden yang sesungguhnya di 8 SMA Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara. Data uji validitas terhadap instrumen variabel iklim organisasi sekolah diperoleh gambaran bahwa total skor berkisar antara 69-96. Rekapitulasi hasil pengujian validasi instrumen iklim organisasi sekolah dituangkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Data uji validasi instrumen variabel iklim organisasi sekolah (X_2)

No. instrumen	Koefisien korelasi	Ket. validasi	No. instrumen	Koefisien korelasi	Ket. validasi
1.	0,656	Valid	13.	0,560	Valid
2.	0,473	Valid	14.	0,545	Valid
3.	0,544	Valid	15.	0,534	Valid
4.	0,528	Valid	16.	0,609	Valid
5.	0,629	Valid	17.	0,472	Valid
6.	0,561	Valid	18.	0,450	Valid
7.	0,632	Valid	19.	0,444	Valid
8.	0,673	Valid	20.	0,577	Valid
9.	0,606	Valid	21.	0,624	Valid
10.	0,568	Valid	22.	0,440	Valid
11.	0,703	Valid	23.	0,652	Valid
12.	0,763	Valid	24.	0,498	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa koefisien korelasi dari item-item instrumen bergerak dari 0,440 hingga 0,763. Jika dikaitkan dengan jumlah responden sebanyak 50 dan nilai t tabel untuk responden sebanyak $50-2=48$ adalah 0,2787 maka dapat dipastikan bahwa semua instrumen untuk variabel iklim organisasi sebanyak 24 item adalah valid.

3. Pengujian validitas Instrumen variabel kinerja guru (Y)

Uji validitas terhadap instrumen variabel kinerja guru yang terdiri dari 24 butir dilakukan terhadap 50 rekan sahabat guru pada saat pengambilan data awal yaitu pada 10 responden SMAN 1 Kefamenanu, 9 responden SMAN Noemut dan 10 responden SMAN Insana Barat, 10 responden SMAN Fafinesu, 6 responden SMAN 2 Kefamenanu, 5 responden dari SMAN Taekas. Dari hasil pengujian dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 ini ternyata 24 item soal tersebut dinyatakan valid. Data lengkap dari hasil uji validasi variabel kinerja guru (Y) terdapat pada lampiran 3.

Setelah instrumen yang dinyatakan valid maka selanjutnya instrumen ini disebar ke responden yang sesungguhnya di 8 SMA Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara. Data uji validitas terhadap instrumen variabel kinerja guru diperoleh gambaran bahwa total skor berkisar antara 71-96. Rekapitulasi hasil pengujian validasi instrumen variabel kinerja guru dituangkan dalam tabel 3.7 berikut ini:

**Tabel 3.7
Data uji validasi instrumen variabel kinerja guru (Y)**

No. instrumen	Koefisien korelasi	Ket. validasi	No. instrumen	Koefisien korelasi	Ket. validasi
1.	0,678	Valid	13.	0,676	Valid
2.	0,718	Valid	14.	0,658	Valid
3.	0,718	Valid	15.	0,600	Valid
4.	0,421	Valid	16.	0,556	Valid
5.	0,718	Valid	17.	0,629	Valid
6.	0,704	Valid	18.	0,626	Valid
7.	0,659	Valid	19.	0,797	Valid
8.	0,729	Valid	20.	0,632	Valid
9.	0,558	Valid	21.	0,480	Valid
10.	0,645	Valid	22.	0,625	Valid
11.	0,537	Valid	23.	0,436	Valid
12.	0,695	Valid	24.	0,529	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa koefisien korelasi dari item-item instrumen bergerak dari 0,421 hingga 0,797. Jika dikaitkan dengan jumlah responden sebanyak 50 dan nilai r tabel untuk responden sebanyak 50-2 = 48 adalah 0,787 maka dapat dipastikan bahwa semua instrumen untuk variabel kinerja guru sebanyak 24 item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*splithalf*). Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen yang dibelahan awal dan dibelahan akhir. Selanjutnya skor total kelompok dibelahan awal dikorelasikan dengan skor kelompok dibelahan awal dan dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Untuk menghitung reliabilitas kita menggunakan rumus pengukuran sebagai

$$\text{berikut: } r_{II} = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dalam hal ini:

r_{II} = Koefesien reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi produk momen antara belahan (ganjil-genap) atau (awal-akhir).

Metode pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan perangkat lunak program SPSS versi 16.0

1. Reliabilitas Variabel Kompetensi Guru

Hasil komputasi data menunjukkan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kompetensi guru (X_1) sebagaimana pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kompetensi Guru (X₁)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	50
	Excluded ^a	0
	Total	50
		100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.937	24

Hasil Cronbach's Alpha untuk 24 butir pernyataan variabel kompetensi guru (X₁) sebesar 0,936 atau 93,6%. Jika alpha pembanding ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,936 > 0,60$ berarti instrumen variabel kompetensi guru (X₁) adalah reliabel (konsisten).

2. Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X₂)

Hasil komputasi data menunjukkan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel iklim organisasi sekolah (X₂) sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen iklim organisasi sekolah (X₂)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	50
	Excluded ^a	0
	Total	50
		100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.911	24

Hasil Cronbach's Alpha untuk 24 butir pernyataan variabel iklim organisasi sekolah (X₂) sebesar 0,910 atau 91,00 %. Jika alpha pembanding ditetapkan

sebesar 60% atau 0,6 maka $0,910 > 0,60$ berarti instrumen variabel iklim organisasi sekolah (X_2) adalah reliabel (konsisten).

3. Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil komputasi data menunjukkan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru (Y) sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kinerja Guru (Y)
Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	50	100.0

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

reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.933	24

Hasil Cronbach's Alpha untuk 24 butir pernyataan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,933 atau 93,3 %. Jika alpha pembanding ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,933 > 0,60$ berarti variabel kinerja guru (Y) adalah reliabel (konsisten).

Analisa data-data hasil pengujian validitas dan pengujian reliabilitas 24 instrumen variabel kompetensi guru, 24 instrumen variabel iklim organisasi sekolah serta 24 instrumen variabel kinerja guru menunjukkan hasil yang “valid” untuk seluruh butir pernyataan, dan “reliabel” pada tingkat hubungan yang “sangat tinggi”. Dengan demikian maka instrumen dari masing-masing variabel kompetensi guru (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data. Masalah ini dapat diatasi dengan pengujian asumsi klasik atau yang sering disebut uji persyaratan analisis. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak, juga untuk mengetahui apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak. Uji persyaratan analisis mencakup pengujian normalitas, linearitas, multikolinearitas, autokorelasi, homogenitas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal di mana data memusat pada nilai rata-rata dan median.

Pada uji normalitas data penelitian ini bertujuan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat

berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS 16.0 normalitas data dapat ditentukan dengan cara kolmogorov-Smirnov sebagaimana tertera pada tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.11
Tabel hasil Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi Guru	Iklim Organisasi	Kinerja Guru
N		75	75	75
Normal Parameters ^a	Mean	79,96	78,73	82,65
	Std. Deviation	6,496	6,508	6,683
Most Differences	Extreme Absolute	.125	.090	.078
	Positive	.125	.065	.068
	Negative	-.070	-.090	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1,085	.775	.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190	.585	.746

a. Test distribution is Normal.

Data selengkapnya hasil uji normalitas terdapat pada lampiran 9

Analisis :

Data terdistribusi normal jika signifikansi $> 5\%$, Data tidak terdistribusi normal jika signifikansi $< 5\%$. Nilai Z kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel yaitu: a) Variabel kompetensi guru (X_1) adalah sebesar 1,085, b) variabel iklim organisasi sekolah (X_2) adalah sebesar 0,775, c) variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,679

Keputusan:

- a) Variabel kompetensi guru (X_1) signifikansi sebesar 0,190 atau 19,0% $> 5\%$ berarti skor data kompetensi guru berdistribusi normal.
- b) Variabel iklim organisasi sekolah (X_2) signifikansi sebesar 0,585 atau 58,5% $> 5\%$ berarti skor data iklim organisasi sekolah berdistribusi normal.
- c) Variabel kinerja guru (Y) signifikansi sebesar 0,746 atau 74,6% $> 5\%$ berarti skor data kinerja guru berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Suatu data dikatakan baik jika terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Uji linearitas dilakukan untuk mencari persamaan regresi variabel X terhadap Y yang merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu: 1) Dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS: jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). 2) Dengan melihat nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS 16.0 diperoleh data sebagaimana pada tabel 3.12 berikut ini.

Tabel 3.12

Hasil Uji Linearitas data variabel kompetensi guru (X_1) dengan kinerja guru (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Between Groups (Combined)	2442.758	22	111.034	6.696	.000
Kompetensi Guru Linearity	1937.764	1	1937.764	116.864	.000
Deviation from Linearity	504.994	21	24.047	1.450	.139
Within Groups	862.229	52	16.581		
Total	3304.987	74			

Data selengkapnya hasil uji linearitas X_1 terhadap Y terdapat pada lampiran 10.

Analisis *output* :

Berdasarkan nilai signifikansi *deviation from Linearity* dari data *output* di atas sebesar 0,139 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kompetensi guru (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 3.13

Hasil Uji Linearitas data variabel iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Between Groups (Combined)	2103.641	25	84.146	3.432	.000
Iklim organisasi sekolah Linearity	1281.247	1	1281.247	52.259	.000
Deviation from Linearity	822.394	24	34.266	1.398	.159
Within Groups	1201.345	49	24.517		
Total	3304.987	74			

Data selengkapnya hasil uji linearitas X_2 terhadap Y terdapat pada Lampiran 11

Analisis *output*:

Berdasarkan nilai signifikansi *deviation from Linearity* dari data *output* di atas sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan linear secara signifikan antara variabel iklim organisasi sekolah (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y).

c. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Dengan bantuan perangkat lunak program SPSS 16.0 multikolinearitas dapat ditentukan seperti pada tabel 3.14 berikut ini:

Tabel 3.14
Tabel hasil Uji Multikolinearitas
*Coefficient Correlations**

Model		Iklim organisasi sekolah	organisasi	Kompetensi guru
1	Correlations	Iklim organisasi sekolah	1.000	-0.667
		Kompetensi guru	-0.667	1.000
	Covariances	Iklim organisasi sekolah	0.010	-0.007
		Kompetensi guru	-0.007	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja guru

(Sumber: Data Primer yang di olah, 2015)

Data selengkapnya hasil uji multikolinearitas X_1 terhadap X_2 terdapat pada Lampiran 13

Analisis *output*: Dengan menggunakan besaran koefisien korelasi (*coefficient correlations*) antar variabel bebas Kompetensi guru (X_1) dan Iklim organisasi sekolah (X_2) sebesar $-0,667 < 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multi kolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik digunakan untuk prediksi.

Masalah auto korelasi timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan penganggu periode t (berada) dengan kesalahan penganggu periode t-1 (sebelumnya). salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin –Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$), b). Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$, c). Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$. Dengan bantuan perangkat lunak program SPSS autokorelasi dapat ditentukan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.15

Hasil autokorelasi data variabel X_1 dan X_2 dengan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.598	4.237	1.898	

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi sekolah, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Data selengkapnya hasil uji Autokorelasi X_1 dan X_2 serta Y terdapat pada Lampiran 14

Analisis *output*:

Berdasarkan data hasil perhitungan di atas diketahui besarnya nilai Durbin-Watson = 1,898 terletak di antara $DW = \pm 2$, atau $-2 \leq DW \leq +2$ sehingga disimpulkan bahwa data ini tidak terjadi auto korelasi positif dan data yang baik adalah data yang tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua kelompok mempunyai varians yang sama atau tidak. Apabila kedua kelompok mempunyai varians yang sama maka kedua kelompok tersebut dikatakan *homogeny*.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji signifikansi variabel bebas secara parsial mempengaruhi terhadap variabel terikat digunakan uji t (t test) sebagai berikut :

1). Menentukan hipotesis statistik.

$H_0 : b_i = 0$, secara parsial variabel bebas (X_1, X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). $H_1 : b_i \neq 0$, secara parsial variabel bebas (X_1, X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2). Menentukan nilai t hitung

$$\text{Rumus: } t = \frac{b_i}{S_{bi}}$$

Dalam hal ini:

t = nilai t hitung

b_i = koefisien regresi variabel X_i

S_{bi} = Standar error koefisien regresi variabel X_i

b. Uji F

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan menggunakan rumus hipotesis sebagai kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

- a) $H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$ (kompetensi guru, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Timor Tengah Utara).
- b) $H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$ (kompetensi guru dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara).

Menentukan nilai F hitung :

$$\text{Rumus : } F = \frac{SS(\text{Model}) / k}{SSE / (n - (k + 1))} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - (k + 1))}$$

Dalam hal ini:

- F = nilai F hitung
- SS = Sum Square
- SSE = Sum Square Error
- K = banyaknya variabel independen
- R² = koefisien determinasi berganda.

5. Persamaan Regresi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dalam hal ini:

- Y = Kinerja guru (variabel terikat)
- X_1 = Kompetensi Guru
- X_2 = Ilkim organisasi
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien Parameter dari masing-masing X_1 dan X_2
- e = Epsilon atau variabel yang tidak diteliti

6. Determinasi (R Square)

Ukuran *Goodness of Fit* mencerminkan seberapa besar variasi dari variable dependen (Y) dapat diterangkan oleh variable independen (X_1, X_2)

Ukuran *Goodness of Fit* (R^2) dinterpretasikan sebagai dasar persentase

pengaruh semua variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap nilai variable terikat (Y). Besar koefisien determinasi (R^2) adalah berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya (R^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variable independen terhadap nilai variable independen, atau dengan kata lain semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variable dependen. Sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya (R^2) suatu persamaan regresi semakin besar pula pengaruh semua variable independent terhadap nilai variable dependen, sehingga dapat dikatakan semakin besar kemampuan model yang dihasilkan dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. ($0 \leq R^2 \leq 1$)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan analisa data yang berkaitan dengan variabel kompetensi guru, iklim organisasi sekolah serta kinerja guru pada 75 responden dari 288 populasi pendidik di 8 Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan terhitung bulan September 2015 hingga bulan November 2015. Jadwal penelitian selengkapnya sebagaimana terdapat pada lampiran 4.

2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Secara geografis Kabupaten Timor Tengah Utara merupakan salah satu kabupaten di daratan Timor Propinsi Nusa Tenggara Timur yang juga memiliki batas wilayah dengan Oecusie-Republik Demokrat Timor Leste. Kabupaten yang memiliki 24 kecamatan ini memiliki 29 Sekolah Menengah Atas, 15 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri maupun swasta. Mengingat luasnya serta penyebaran SMAN di hampir setiap kecamatan di daerah ini maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada 8 SMA Negeri yaitu SMAN 1 Kefamenanu, SMAN 2 Kefamenanu, SMAN Taekas, SMAN Noemuti, SMAN Insana, SMAN Insana Tengah, SMAN Insana Barat serta SMAN Fafinesu. Gambaran lengkap tentang lokasi penelitian dan sebaran populasi sebagaimana terdapat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Lokasi penelitian

No.	Sekolah	Alamat	Tahun berdiri	Jumlah guru				Total	Ket.		
				PNS		Komite					
				L	P	L	P				
1.	SMAN 1 Kefa	Kec. Kota Kefamenanu	1982	16	12	6	8	42			
2.	SMAN 2 Kefa	Kec. Kota Kefamenanu	1997	15	16	10	12	53			
3.	SMAN Taekas	Kec. Miomafo Timur	2003	8	11	6	8	33			
4.	SMAN Noemuti	Kec. Noemuti	2005	10	11	9	12	42			
5.	SMAN Insana	Kec. Insana	1993	11	6	4	7	28			
6.	SMAN Insana Tengah	Kec. Insana Tengah	2010	8	7	9	10	34			
7.	SMAN Insana Barat	Kec. Insana Barat	2010	7	1	8	18	34			
8.	SMAN Fafinesu	Kec. Insana Fafinesu	2007	5	3	8	6	22			
Jumlah								288			

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

B. Data Hasil Penelitian

1. Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Guru (X₁)

Hasil uji validasi dan reliabilitas 24 item instrumen variabel bebas kompetensi guru (X₁) dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya 24 butir instrumen kompetensi guru ini disebarluaskan pada 75 responden pada 8 Sekolah Menengah Atas Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara. Besaran persentasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan/pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dideskripsikan sebagai berikut: a) Untuk instrumen yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dari 75 responden, 31,11% memberikan respon sangat setuju, 65,56% mengatakan setuju, 3,33% memberikan respon tidak setuju, b) Tanggapan 75 responden terhadap instrumen yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian 43,78% mengatakan sangat setuju, 53,78% memberikan respon setuju, 2,00 % tidak setuju dan sisanya 0,44% mengatakan sangat tidak setuju, c) Pada bagian kompetensi

sosial 40,67% responden memberikan tanggapan sangat setuju, 56,89% setuju, 2,44% mengatakan tidak setuju, d) Pada kompetensi profesional 31,11% mengatakan sangat setuju, 62,89 setuju, 6,00% mengatakan tidak setuju. Data lebih rinci tentang tanggapan 75 responden terhadap instrumen variabel kompetensi guru sebagaimana terdapat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Jawaban Responden variabel kompetensi Guru (X_1)

No	Indikator	Nomor item	Jawaban Responden				Jmlh Skor	%	Mean
			SS	S	TS	STS			
			4	3	2	1			
1	Kompetensi Pedagogik	1	21	53	1	0	245	81,66	3,26
		2.	26	48	1	0	250	83,33	3,33
		3.	19	53	3	0	241	80,33	3,21
		4	20	46	9	0	236	78,67	3,15
		5.	22	52	1	0	246	82,00	3,28
		6.	32	43	0	0	257	85,67	3,43
		Jumlah	140	295	15	0	1475	81,94	3,28
2	Kompetensi Kepribadian	7.	36	39	0	0	261	87,00	3,48
		8.	44	31	0	0	269	89,67	3,59
		9.	36	37	2	0	259	86,33	3,45
		10.	36	37	2	0	259	86,33	3,45
		11	26	46	1	2	246	82,00	3,28
		12.	19	52	4	0	240	80,00	3,20
		Jumlah	197	242	9	2	1534	85,22	3,41
3.	Kompetensi Sosial	13.	19	56	0	0	244	82,33	3,25
		14..	43	31	1	0	267	89,00	3,56
		15.	33	41	1	0	257	85,67	3,43
		16.	41	33	1	0	265	88,33	3,53
		17.	31	40	4	0	252	84,00	3,36
		18.	16	55	4	0	237	79,00	3,16
		Jumlah	183	256	11	0	1522	84,55	3,38
4.	Kompetensi Profesional	19.	32	38	5	0	252	84,00	3,36
		20.	25	47	3	0	247	82,33	3,23
		21.	28	47	0	0	253	84,33	3,37
		22.	27	38	10	0	242	80,67	3,23
		23.	16	53	6	0	235	78,33	3,13
		24.	12	60	3	0	234	78,00	3,12
		Jumlah	140	283	27	0	1463	81,28	3,25
Mean Kompetensi Guru (X_1) = 3,33									

Sumber : Data primer diolah Tahun 2015.

2. Data Hasil Penelitian Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_2)

Hasil uji validasi dan reliabilitas 24 item instrumen variabel bebas iklim organisasi sekolah (X_2) dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya 24 butir instrumen iklim organisasi sekolah ini disebarluaskan pada 75 responden pada 8 Sekolah Menengah Atas Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara. Besaran persentasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan/pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dideskripsikan sebagai berikut: a) Untuk instrumen yang berkaitan dengan standar organisasi dari 75 responden, 39,33% memberikan respon sangat setuju, 58,33% mengatakan setuju, 2,33% memberikan respon tidak setuju, b) Tanggapan 75 responden terhadap instrumen yang berkaitan dengan struktur organisasi 53,67% mengatakan sangat setuju, 44,00% memberikan respon setuju, 2,33% tidak setuju, c) Pada bagian tanggungjawab 27,33% responden memberikan tanggapan sangat setuju, 67,00% setuju, 10,00% mengatakan tidak setuju, d) Pada sub variabel penghargaan 24,33% mengatakan sangat setuju, 64,00% setuju, 10,00% mengatakan tidak setuju sedangkan sisanya 1,67% mengatakan sangat tidak setuju, e) Pada bagian yang berkaitan dengan dukungan 34,67% sangat setuju, 54% setuju, 10,67% tidak setuju dan sisanya 0,67% mengatakan sangat tidak setuju, f) Pada sub variabel komitmen 28% sangat setuju, 64,33% setuju dan 7,67% tidak setuju. Data lebih rinci tentang tanggapan 75 responden terhadap instrumen variabel iklim organisasi sekolah sebagaimana terdapat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Jawaban Responden variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_2)

No	Indikator	Nomor item	Jawaban Responden				Jmlh Skor	%	Mean
			SS	S	TS	STS			
			4	3	2	1			
1.	Standar Organisasi	1	45	28	2	0	268	89,33	3,57
		2.	27	46	2	0	250	83,33	3,33
		3.	25	50	0	0	250	83,33	3,33
		4	21	51	3	0	243	81,00	3,24
		Jumlah	118	175	7	0	1011	84,25	3,37
2.	Struktur Organisasi	5.	44	31	0	0	269	89,67	3,59
		6.	43	30	2	0	266	88,67	3,55
		7.	37	35	3	0	259	86,33	3,45
		8.	37	36	2	0	260	86,67	3,47
		Jumlah	161	132	7	0	1054	87,83	3,51
3.	Tanggung Jawab	9.	16	53	6	0	235	78,33	3,13
		10.	25	46	3	1	245	81,67	3,27
		11.	21	53	0	1	244	81,33	3,25
		12.	20	49	6	0	239	79,67	3,19
		Jumlah	82	201	30	0	961	80,08	3,20
4.	Penghargaan	13.	31	41	3	0	253	84,33	3,37
		14.	18	49	7	1	234	78,00	3,12
		15.	7	49	15	4	206	68,67	2,75
		16.	17	53	5	0	237	79,00	3,16
		Jumlah	73	192	30	5	933	77,75	3,11
5.	Dukungan	17.	10	47	17	1	216	72,00	2,88
		18.	20	44	10	1	233	77,67	3,11
		19.	44	29	2	0	267	89,00	3,56
		20.	30	42	3	0	252	84,00	3,36
		Jumlah	104	162	32	2	966	80,50	3,22
6	Komitmen	21.	30	42	3	0	252	84,00	3,36
		22.	15	53	7	0	233	77,67	3,11
		23.	13	58	4	0	234	78,00	3,12
		24.	26	40	9	0	242	80,67	3,23
		Jumlah	84	193	23	0	961	80,08	3,20

Mean Iklim Organisasi sekolah (X_2) = 3,27

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

3. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil uji validasi dan reliabilitas 24 item instrumen variabel terikat kinerja guru (Y) dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya 24 butir instrumen kinerja guru ini disebarluaskan pada 75 responden pada 8 Sekolah Menengah Atas Negeri

di kabupaten Timor Tengah Utara. Besaran persentasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan/pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dideskripsikan sebagai berikut: a) Untuk instrumen yang berkaitan dengan sub variabel perencanaan pembelajaran dari 75 responden, 47,78% memberikan respon sangat setuju, 50,89% mengatakan setuju, 1,33% memberikan respon tidak setuju, b) Tanggapan 75 responden terhadap instrumen yang berkaitan dengan proses pembelajaran 47,11% mengatakan sangat setuju, 51,78% memberikan respon setuju, 1,11% tidak setuju. c) Pada bagian instrumen yang berkaitan dengan evaluasi pembelajaran 51,33% dari 75 responden memberikan tanggapan sangat setuju, 47,33% setuju, 1,33% mengatakan tidak setuju. d) Pada bagian yang berkaitan dengan tindak lanjut dari suatu kegiatan pembelajaran 38,44% mengatakan sangat setuju, 56,44% setuju, 4,67% mengatakan tidak setuju dan sisanya 0,44% mengatakan sangat tidak setuju. Data lebih rinci tentang tanggapan 75 responden terhadap instrumen variabel kinerja guru sebagaimana terdapat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Jawaban Responden variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Nomor item	Jawaban Responden				Jumlah Skor	%	Mean
			SS	S	TS	STS			
			4	3	2	1			
1	Perencanaan Pembelajaran	1	26	48	1	0	250	83,33	3,33
		2.	36	39	0	0	261	87,00	3,48
		3.	43	32	0	0	268	89,33	3,57
		4	33	38	4	0	254	84,67	3,38
		5.	31	44	0	0	256	85,33	3,41
		6.	46	28	1	0	270	90,00	3,60
		Jumlah	215	229	6	0	1559	86,61	3,46
2	Proses Pembelajaran	7.	31	43	1	0	255	85,00	3,40
		8.	38	36	1	0	262	87,33	3,49
		9.	38	36	1	0	262	87,33	3,49
		10.	46	27	2	0	269	89,66	3,58
		11	28	47	0	0	253	84,33	3,37
		12.	31	44	0	0	256	85,33	3,41
		Jumlah	212	233	5	0	1557	86,50	3,46
3	Evaluasi Pembelajaran	13.	36	37	2	0	259	86,33	3,45
		14..	38	37	0	0	263	87,67	3,51
		15.	38	36	1	0	262	87,33	3,49
		16.	38	36	1	0	262	87,33	3,49
		17.	39	34	2	0	262	87,33	3,49
		18.	42	33	0	0	267	89,00	3,56
		Jumlah	231	213	6	0	1575	87,50	3,50
4	Tindak lanjut	19.	39	35	1	0	263	87,67	3,51
		20.	31	39	5	0	251	83,67	3,35
		21.	28	41	5	1	246	82,00	3,28
		22.	31	44	0	0	256	85,33	3,41
		23.	23	46	5	1	241	80,33	3,21
		24.	21	49	5	0	241	80,33	3,21
		Jumlah	173	254	21	2	1498	83,22	3,33

Mean Kinerja Guru (Y) = 3,44

Sumber: Data primer diolah Tahun 2015.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1

H_0 = Kompetensi guru (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

H_1 = Kompetensi guru (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

a. Koefisien Korelasi Product Momen antara Variabel Kompetensi Guru (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Data-data tabulasi hasil penelitian kompetensi guru digunakan untuk menghitung besaran koefisien korelasi antara kedua variabel ini. Dengan menggunakan rumus product momen dan bantuan perangkat lunak program SPSS 16.0 besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel ini dapat disajikan dalam tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5

Hasil analisis Koefisien korelasi antara variabel konpetensi guru dan kinerja guru

Correlations

		Kopetensi Guru	Kinerja Guru
Kopetensi Guru	Pearson Correlation	1	.766**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.766**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Analisis output:

Berdasarkan data hasil perhitungan yang tersaji pada tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi guru dan variabel kinerja guru sebesar 0,766. Besaran nilai koefisien korelasi ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel konversi interval nilai mutu sebagaimana tertera pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6

Konversi interval antara Koefisien korelasi dan tingkat hubungan

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2014)

Berdasarkan hasil konsultasi hasil koefisien korelasi antara variabel kompetensi guru dan kinerja guru sebesar 0,766 dengan tabel konversi maka dikategorikan ke tingkat hubungan yang “kuat”

b. Uji Signifikansi Produk Momen Antara Variabel Kompetensi Guru (X_1) dan Kinerja Guru (Y)

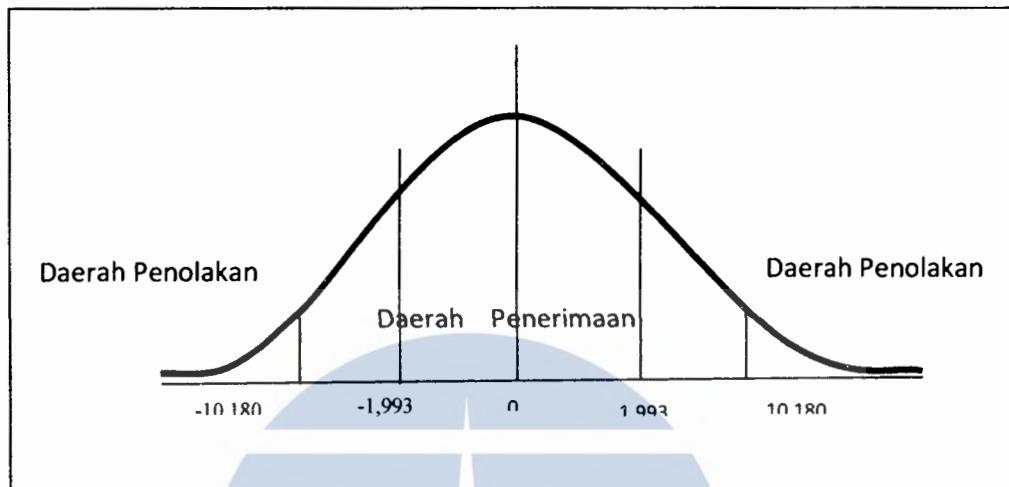
Berdasarkan data hasil koefisien korelasi antara variabel kompetensi guru dan kinerja guru sebesar 0,766 serta predikat memiliki tingkat hubungan yang “kuat” selanjutnya perlu dilakukan uji signifikansi product momen. Uji signifikansi ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel sebesar 0,766 yang tingkat hubungannya kuat ini apakah berlaku untuk keseluruhan populasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; \quad t = \frac{0,766\sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,766^2}}; \quad t = \frac{0,766\sqrt{73}}{\sqrt{1-0,586756}}$$

$$t = \frac{0,766 \times 8,5440}{0,64284}; \quad t = \frac{6,544704}{0,64284};$$

$$= 10,18092$$

Harga t-hitung ini lebih besar dari harga t-tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2 = 73$ adalah sebesar 1,993. Hal ini dapat dijelaskan sebagaimana gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1
Kurva penerimaan dan penolakan kompetensi guru terhadap kinerja

Berdasarkan data hasil perhitungan serta didukung dengan gambar tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa t-hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian maka hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa kompetensi guru (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) ditolak dan hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa kompetensi guru (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) diterima. Hasil perhitungan yang signifikan ini dapat digunakan untuk menggeneralisasikan seluruh populasi dari sampel yang diambil. Dengan demikian maka jika kompetensi guru ditingkatkan kapasitasnya maka kinerja guru akan meningkat pula.

c. Koefisien Determinasi antara Variabel Kompetensi Guru (X₁) dan Kinerja Guru (Y)

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan besaran pearson correlation yang diperoleh dari perhitungan program SPSS. Jadi koefisien determinasi untuk variabel independen kompetensi guru (X₁) dan variabel dependent kinerja guru (Y) adalah $(0,766)^2 = 0,586756$ dan bila dipersentasikan diperoleh 58,67%. Data perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja sebesar 58,67% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

2. Pengujian Hipotesis H₂

H_0 = Iklim organisasi sekolah (X₂) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

H_2 = Iklim organisasi sekolah (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

a. Koefisien Korelasi Product Momen antara Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Data-data tabulasi hasil penelitian iklim organisasi sekolah digunakan untuk menghitung besaran koefisien korelasi antara kedua variabel ini. Dengan menggunakan rumus product momen dan bantuan perangkat lunak program SPSS versi 16.0 besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel ini dapat disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Hasil analisis Koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi sekolah dan kinerja guru
Correlations

		Iklim Organisasi	Kinerja Guru
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.623 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.623 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Analisis *output*:

Berdasarkan data hasil perhitungan yang tersaji pada tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi sekolah dan variabel kinerja guru sebesar 0,623. Besaran nilai koefisien korelasi ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel konversi interval nilai mutu adalah kuat.

b. Uji Signifikansi Produk Momen Antara Variabel Iklim Organisasi

Sekolah (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data hasil koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi sekolah dan kinerja guru sebesar 0,623 serta predikat memiliki tingkat hubungan yang “kuat” selanjutnya perlu dilakukan uji signifikansi product momen. Uji signifikansi ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel sebesar 0,623 yang tingkat hubungannya kuat ini apakah berlaku untuk keseluruhan populasi.

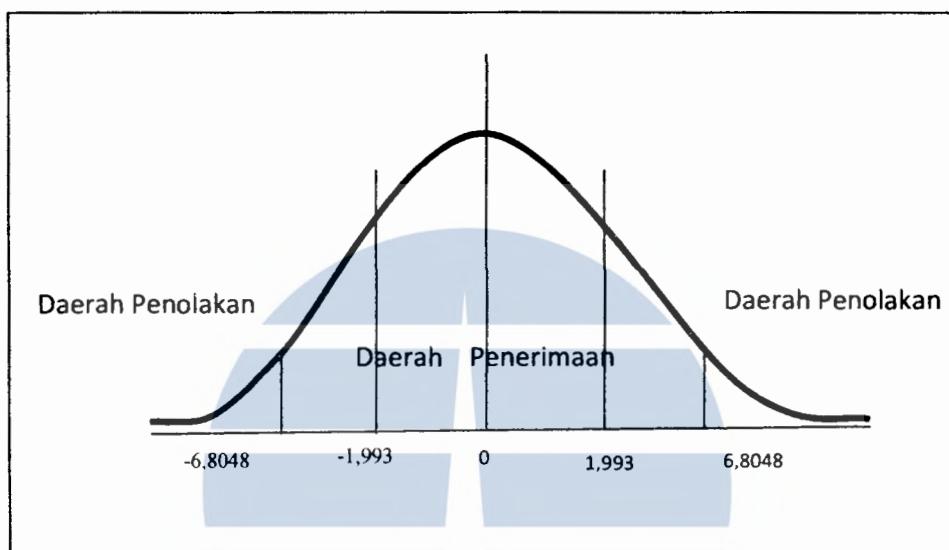
Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; \quad t = \frac{0,623\sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,623^2}}; \quad t = \frac{0,623\sqrt{73}}{\sqrt{1-0,388129}}$$

$$t = \frac{0,623 \times 8,5440}{0,78222}; \quad t = \frac{5,322912}{0,78222};$$

$$= 6,80487$$

Harga t-hitung ini lebih besar dari harga t-tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2 = 73$ adalah sebesar 1,993. Hal ini dapat dijelaskan sebagaimana gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2
Kurva penerimaan dan penolakan iklim organisasi terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan serta didukung dengan gambar tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa t-hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian maka hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa Iklim organisasi sekolah (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara ditolak dan hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Iklim organisasi sekolah (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara diterima. Hasil perhitungan yang signifikan ini dapat digunakan untuk menggeneralisasikan seluruh populasi dari sampel yang diambil. Dengan

demikian maka jika iklim organisasi sekolah ditingkatkan kualitasnya maka kinerja guru akan meningkat pula.

c. Koefisien Determinasi antara Variabel Iklim Organisasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan besaran pearson correlation yang diperoleh dari perhitungan program SPSS 16.0. Jadi koefisien determinasi untuk varibel independen iklim organisasi sekolah (X_2) dan variabel dependent kinerja guru (Y) adalah $(0,623)^2 = 0,388129$ dan bila dipersentasikan diperoleh 38,8129%. Data perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 38,8129% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis H_3

H_0 =kompetensi guru (X_1) dan iklim organisasi sekolah (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. α H_3 = Kompetensi guru (X_1) dan Iklim organisasi sekolah (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

a. Koefisien korelasi Variabel Kompetensi Guru (X_1), Iklim Organisasi Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Data-data hasil penelitian kompetensi guru (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) digunakan untuk menghitung besaran koefisien korelasi antara dua variabel independen dan satu variabel dependent. Dengan

menggunakan rumus korelasi ganda berikut ini besaran koefisien korelasi antara kedua variabel ini dapat dihitung.

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Untuk menghitung besaran koefisien korelasi dengan menggunakan rumus tersebut diatas terlebih dahulu disajikan rekapitulasi data-data perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 sebagaimana tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil analisis Koefisien korelasi antara variabel Kompetensi guru(X_1) iklim organisasi sekolah(X_2) dan kinerja guru(Y)

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	r^2	Persamaan regresi
Kompetensi guru dan kinerja guru (ryx_1)	0,766	0,2272	signifikan	0,5867	$Y = 19,667 + 0,788X$
Iklim orgnisasi sekolah dan kinerja guru (ryx_2)	0,623	0,2272	signifikan	0,3881	$Y = 32,317 + 0,639X$
Kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah $r_{x_1x_2}$	0,667	0,2272	signifikan	0,4449	$Y = 27561 + 0,666X$

(Hasil olahan data 2015)

Dengan data pada tabel di atas nilai koefisien korelasi ganda dapat dihitung sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,766)^2 + (0,623)^2 - 2(0,766)(0,623)(0,667)}{1 - (0,667)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,5867) + (0,3881) - 2(0,766)(0,623)(0,667)}{1 - (0,4449)}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,7805$$

Selain menggunakan rumus perhitungan tersebut di atas, dapat juga dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 dengan data sebagaimana pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Model Summary atau Sumbangan relatif dan efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.780 ^a	.609	.598	4.237	.609	56.055	2	72	.000	1.898

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja guru

(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi positif antara kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,7805. Besaran nilai koefisien korelasi ganda ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel konversi interval nilai mutu adalah kuat.

b. Uji Signifikansi Variabel Kompetensi Guru (X_1), Iklim Organisasi Sekolah (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data hasil koefisien korelasi ganda antara variabel kompetensi guru, iklim organisasi sekolah dan kinerja guru sebesar 0,7805 serta predikat memiliki tingkat hubungan yang “kuat” selanjutnya perlu dilakukan uji signifikansi product momen. Uji signifikansi ini bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel sebesar 0,7805 yang tingkat hubungannya kuat ini apakah berlaku untuk keseluruhan populasi artinya dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi atau tidak. Untuk itu perlu dihitung dengan menggunakan rumus F hitung sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } F_h = \frac{SS(\text{Model}) / k}{SSE / (n - (k + 1))}$$

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

$$F_h = \frac{0,7805^2 / 2}{(1 - 0,7805^2) / (75 - (2 + 1))}$$

$$F_h = \frac{0,3045}{0,005423}$$

$$F_h = 56,149$$

Nilai F hitung ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel dengan dk pembilang = k = 2, dan dk penyebut = n-k-1 = 75-2-1 = 72. Hasil konsultasi diperoleh F tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,12. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Dari perhitungan di atas ternyata $F_h > F_t$ ($56,149 > 3,12$) maka dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut signifikan dan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi di mana sampel diambil. Dengan demikian maka hipotesis H_3 yang mengatakan bahwa kompetensi guru (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah dikondisikan dengan baik maka kinerja guru-guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara yang diteliti juga akan semakin baik.

c. Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Guru (X_1), Iklim Organisasi Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan besaran koefisien korelasi ganda yang diperoleh dari perhitungan. Jadi koefisien determinasi untuk varibel independen kompetensi guru (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) dengan varibel kinerja guru (Y) adalah $(0,7805)^2 = 0,609$ dan bila

dipersentasikan diperoleh 60,9%. Data perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 60,9% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

d. Analisis Regresi Ganda Variabel Kompetensi Guru (X_1), Iklim Organisasi Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Dengan menggunakan program SPSS 16.0 peneliti melakukan analisis sederhana terhadap koefisien regresi ganda antara variabel independen kompetensi guru (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y). Tujuan dari analisa ini adalah untuk memprediksi seberapa besar besaran kinerja guru bila kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah dimanipulasi. Perhitungan ini menggunakan rumus regresi ganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Tabel 4.10

Hasil analisis Koefisien korelasi antara variabel kompetensi guru, iklim organisasi sekolah dan
kinerja guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	14.422	6.603		2.184	.032	1.259	27.585
kompetensi guru	.649	.102	.631	6.382	.000	.447	.852
iklim organisasi sekolah	.207	.102	.202	2.040	.045	.005	.410

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Data selengkapnya sebagaimana terdapat pada lampiran 15

Berdasarkan data yang diterangkan dalam tabel 4.10 maka diketahui nilai konstanta α sebesar 14,422, nilai β_1 atau koefisien regresi variabel kompetensi guru sebesar 0,649, nilai β_2 atau koefisien regresi variabel iklim organisasi

sekolah sebesar 0,207. Dari koefisien regresi tersebut maka dapat dibentuk rumus regresi ganda untuk variabel independen kompetensi guru, iklim organisasi sekolah dan variabel dependent kinerja guru adalah: $Y = 14,422 + 0,649 X_1 + 0,207 X_2$. Hal ini berarti bahwa jika kompetensi guru dan iklim organisasi dinaikan sebesar nilai X satuan maka kinerja guru akan menjadi: $Y = 14,422 + 0,649X_1 + 0,207X_2$ satuan. Misalkan kompetensi guru (X_1) dan iklim organisasi (X_2) masing-masing ditingkatkan sebesar 20 satuan maka besaran kinerja guru (Y) akan menjadi: $Y = 14,422 + 0,649 (20) + 0,207 (20)$ satuan ; atau total Y sebesar 31,542 satuan.

Data pada tabel 4.10 juga dapat menjelaskan t_{hitung} variabel independen kompetensi guru sebesar 6,382. Dengan nilai t_{hitung} 6,382 lebih besar dari t_{tabel} 1,993. Ini berarti bahwa kompetensi guru (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Diketahui juga bahwa t_{hitung} variabel independen iklim organisasi sekolah sebesar 2,040. Dengan nilai t_{hitung} 2,040 lebih besar dari t_{tabel} 1,993 berarti bahwa iklim organisasi sekolah (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Data pada tabel 4.10 juga dapat menjelaskan tingkat signifikansi variabel independen kompetensi guru sebesar 0,00 dengan batas toleransi 5% uji dua pihak. Dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa kompetensi guru (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Tingkat signifikansi varibel independen iklim organisasi sekolah sebesar 0,045 dengan batas toleransi 5% uji dua pihak. Dengan nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kajian Umum

Dalam rangka mendekatkan pelayanan umum kepada masyarakat di bidang pendidikan yang berkaitan dengan perluasan akses dan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu, Kabupaten Timor Tengah Utara yang meliputi 24 kecamatan kini telah memiliki 29 SMA negeri maupun swasta dan 15 SMK negeri maupun swasta. Berbagai upaya dilakukan pemerintah baik pemerintah pusat, provinsi maupun kabupaten untuk memajukan dunia pendidikan di daerah ini dalam pemenuhan 8 Standar Nasional Pendidikan. Walaupun demikian pada kenyataannya kualitas/mutu pendidikan di daerah ini belum memberikan hasil yang menggembirakan.

Nilai Ujian Nasional murni untuk setiap mata pelajaran yang diUNkan masih jauh dari harapan. Melalui pengamatan indrawi dan mencermati berbagai fenomena yang berkembang seiring dengan kemajuan dunia pendidikan di tanah air maka ditemukan banyak permasalahan yang timbul dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan nilai pencapaian kompetensi peserta didik yang tercermin dalam perolehan Nilai UN murni pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara. Permasalahan tersebut di antaranya: kompetensi guru dan kompetensi kepala sekolah yang masih perlu ditingkatkan, gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja guru, kondisi iklim sekolah yang tidak kondusif, persaingan negatif antar sesama guru, masih banyak guru yang tempat tinggalnya jauh dari tempat kerja, supervisi kepala sekolah yang belum efektif, kondisi sarana prasarana yang belum memadai, karakter guru dan karakter peserta didik. Mencermati begitu banyaknya permasalahan yang melilit

dunia pendidikan maka melalui uraian ini peneliti memaparkan deskripsi hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

2. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan data yang tersaji pada hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi guru dan kinerja guru sebesar 0,766 dan berada pada kategori tingkat hubungan yang kuat. Setelah mengetahui tingkat hubungan antara variabel kompetensi guru dan kinerja guru ini, dilakukan pula uji signifikansi dengan tujuan untuk mencari hubungan antara variabel sebesar 0,766 yang tingkat hubungannya kuat ini apakah berlaku untuk keseluruhan populasi. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t-hitung adalah sebesar 10,18092 dan harga t-hitung ini lebih besar dari harga t-tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2 = 73$ adalah sebesar 1,993 jatuh pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian maka hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara ditolak dan hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara diterima.

Dari hasil analisa data yang diperoleh dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 diketahui signifikansi variabel independen kompetensi guru sebesar 0,00 dengan batas toleransi 5% uji dua pihak. Dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 ini berarti bahwa kompetensi guru (X_1) berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil perhitungan yang signifikan ini dapat digunakan untuk menggeneralisasikan seluruh populasi dari sampel yang diambil. Dengan demikian maka jika kompetensi guru ditingkatkan kapasitasnya maka kinerja guru akan meningkat pula. Dari kategori hubungan ini pula selanjutnya dihitung koefisien determinasi untuk variabel independen kompetensi guru (X_1) dan variabel dependent kinerja guru (Y) adalah $(0,766)^2 = 0,586756$ dan bila dipersentasikan diperoleh 58,67%. Data perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 58,67%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:82) yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, yaitu (a) kemampuan, (b) motivasi, (c) dukungan yang diterima, (d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (e) hubungan mereka dengan organisasi. Dari faktor-faktor tersebut salah satu faktor yang turut berpengaruh bagi kinerja adalah kemampuan atau kompetensi guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Robbin (2007:38) bahwa kompetensi merupakan kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ditentukan oleh faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Hasil penelitian ini seiring dengan hasil penelitian peneliti sebelumnya Shofiqati (2013) tentang pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Pati. Maya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini seiring pula

dengan hasil penelitian peneliti lain sebelumnya Syarif Muhamad Irshad (2013) tentang pengaruh kompetensi profesional guru dan fasilitas belajar terhadap hasil belajar siswa kelas X jurusan administrasi perkantoran SMK Negeri 2 Temanggung. Irshad menyimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara positif sebesar 35,7% terhadap hasil belajar siswa.

Dari hasil penelitian yang didukung dengan hasil penelitian peneliti sebelumnya peneliti berpandangan bahwa faktor kompetensi guru yang mencakup kecakapan, kewenangan, kekuasaan dan kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru. Faktor kompetensi guru dengan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebesar 58,67% memberikan gambaran bahwa kompetensi guru memiliki peranan penting dalam keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Meskipun faktor-faktor lain telah disediakan, namun guru tetap menjadi penentu dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Guru menjadi penanggung jawab kegiatan belajar mengajar di kelas sekaligus berperan strategis sebagai fasilitator dan sumber belajar. Dari uraian ini maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 58,67% pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS 16.0 diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi sekolah dan variabel kinerja guru sebesar 0,623. Besaran nilai koefisien korelasi ini jika dikonsultasikan dengan tabel konversi interval nilai mutu tergolong kategori kuat, selanjutnya dilakukan uji signifikansi product momen. Uji signifikansi ini bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel iklim organisasi sekolah (X_2)

dan kinerja guru (Y) sebesar 0,623 yang tingkat hubungannya kuat ini apakah berlaku untuk keseluruhan populasi.

Melalui perhitungan dan analisis yang cermat diketahui bahwa t-hitung sebesar 6,80487 jatuh pada daerah penolakan H_0 . Harga t-hitung ini lebih besar dari harga t-tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan dk = n-2 = 73 adalah sebesar 1,993. Dengan demikian maka hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara ditolak dan hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara diterima. Hasil perhitungan yang signifikan ini dapat digunakan untuk menggeneralisasikan seluruh populasi dari sampel yang diambil.

Berdasarkan kategori hubungan di atas selanjutnya dihitung koefisien determinasi untuk variabel independen iklim organisasi sekolah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan besaran *pearson correlation* yang diperoleh dari perhitungan program SPSS 16.0. Jadi koefisien determinasi untuk variabel independen iklim organisasi sekolah (X_2) dan variabel dependent kinerja guru (Y) adalah $(0,623)^2 = 0,388129$ dan bila dipersentasikan diperoleh 38,8129%. Data perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 38,8129%. Dengan demikian maka jika iklim organisasi sekolah ditingkatkan kualitasnya maka kinerja guru akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Stinger (2002, dikutip Wirawan, 2007) yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan koleksi dan

pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Thoha (2006) yang mengemukakan bahwa faktor pendukung kinerja mencakup faktor intrinsik yaitu faktor individu dan faktor lingkungan sekolah.

Hasil penelitian ini selain sejalan dengan pandangan teoritis tersebut di atas juga sejalan dengan hasil penelitian peneliti sebelumnya yaitu Rokmawati dan Binasih (2009) yang mengemukakan bahwa koefisien determinasi sumbangannya variabel kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 79,4%. Hasil penelitian ini juga seiring dengan hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Gaga (2013) tentang hubungan antara Iklim Organisasi sekolah dan kinerja Guru dengan karakter siswa SMA Negeri Kupang Timur. Dalam penelitiannya Gaga mengemukakan bahwa iklim organisasi di SMA Negeri Kupang Timur memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja gurunya sebesar 40,32%. Dikemukakan pula bahwa terdapat hubungan positif iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dengan variabel karakter siswa sebesar 46,06%.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang didukung dengan hasil penelitian sebelumnya peneliti berpandangan bahwa jika iklim organisasi sekolah dikondisikan secara baik akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar

38,812% pada Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi sekolah Terhadap Kinerja Guru

Guru

Mencermati hasil perhitungan model summary atau sumbangan relatif dan efektif pada analisis regresi ganda diperoleh informasi bahwa terjadi korelasi positif antara kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,7805. Besaran nilai koefisien korelasi ganda ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel konversi interval nilai mutu adalah pada kategori kuat. Berdasarkan data tingkat hubungan yang “kuat” ini selanjutnya dilakukan uji signifikansi product momen. Uji signifikansi ini bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel sebesar 0,7805 yang tingkat hubungannya kuat ini apakah berlaku untuk keseluruhan populasi artinya dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi atau tidak. Dari hasil *output* SPSS 16.0 tingkat signifikansi variabel independen kompetensi guru sebesar 0,00 dengan batas toleransi 5% uji dua pihak. Dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa kompetensi guru (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Tingkat signifikansi variabel independen iklim organisasi sekolah sebesar 0,045 dengan batas toleransi 5% uji dua pihak. Dengan nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan nilai F hitung yang didapat dari perhitungan ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel dengan dk pembilang = k = 2, dan dk penyebut = n-k-1 = 75-2-1 =73. Hasil konsultasi diperoleh F tabel dengan tingkat kesalahan

5% adalah sebesar 3,13. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Dari perhitungan di atas ternyata $F_h > F_t$ ($56,149 > 3,13$) maka dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut signifikan dan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi di 8 SMA Negeri Kabupaten Timor Tengah Utara di mana sampel diambil. Dengan demikian maka hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat diterima.

Koefisien determinasi untuk variabel independen kompetensi guru (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) dengan variabel dependent kinerja guru (Y) adalah $(0,780)^2 = 0,609$. Sehingga sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari variabel kompetensi guru (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 60,9 %, dan 39,10 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data hasil perhitungan dengan perangkat lunak SPSS versi 16.0 sebagaimana pada lampiran 15 dapat ditentukan persamaan regresi ganda sebagai berikut: $Y = 14,422 + 0,649 X_1 + 0,207 X_2$. Hal ini berarti bahwa jika kompetensi guru dan iklim organisasi dinaikan sebesar nilai X satuan maka kinerja guru akan menjadi: $Y = 14,422 + 0,649X_1 + 0,207X_2$ satuan. Misalkan kompetensi guru (X_1) dan iklim organisasi (X_2) masing-masing ditingkatkan sebesar 20 satuan maka besaran kinerja guru (Y) akan menjadi: $Y = 14,422 + 0,649(20) + 0,207(20)$ satuan ; atau total Y sebesar 31,542 satuan.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah dikondisikan dengan baik maka kinerja guru-guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara yang diteliti juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Gibson, et al (2006, dikutip Yamin, 2007) bahwa ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut: (a) Variabel individual meliputi kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian), dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin), (b) variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, (c) variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi.

Selain itu hasil penelitian ini juga seiring dengan pandangan Mangkuprawira (2007, dikutip Yamin, 2007:155) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya seperti (a) faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, (b) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru, (c) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, (d) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),

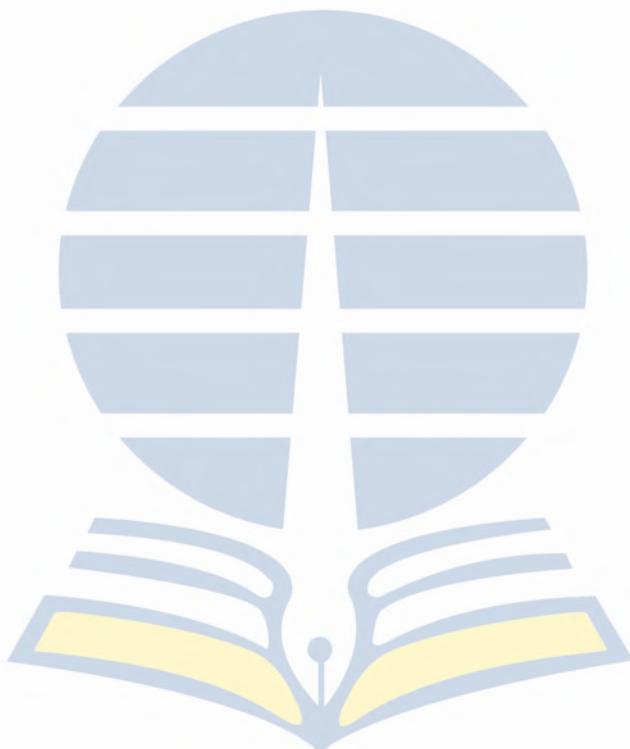
(e) faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Hasil penelitian ini juga seiring dengan hasil penelitian peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro Setyono dan Achmad Sudjadi (2009) tentang Pengaruh kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan kabupaten Cilacap. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh yang paling besar dan positif terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian ini peneliti berpandangan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi guru, iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 60,90% dan sisanya 39,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan didukung oleh beberapa pandangan teoritis dan hasil penelitian peneliti sebelumnya, peneliti berpandangan bahwa jika kemampuan atau kompetensi guru ditingkatkan, iklim organisasi baik internal maupun eksternal dikondisikan dengan baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru yang pada akhirnya berdampak pula pada meningkatnya mutu pendidikan SMA di kabupaten Timor Tengah Utara.

5. Keterbatasan Penelitian

Dalam mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data, peneliti telah berupaya maksimal untuk mendapatkan hasil yang benar-benar valid dan reliabel di lapangan. Namun demikian peneliti menyadari bahwa apa yang dilakukan belum sempurna. Dalam menyelesaikan TAPM ini data yang dihimpun dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner, responden dalam memberikan jawaban terhadap instrumen bersifat *self perception*. Persepsi responden tentang

diri sendiri, perasaan, keyakinan dan nilai-nilai yang berhubungan dengan diri sendiri dapat dimungkinkan kurang obyektif dan lebih cendrung subjektif dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Dengan demikian maka kebenaran data sangat tergantung pada niat baik, ketulusan dan kejujuran dari responden.



BAB V PENUTUP

Berdasarkan berbagai uraian yang telah disajikan dalam Tugas Akhir Program Magister ini dari latar belakang, tinjauan pustaka, metodologi penelitian hingga pada hasil dan pembahasannya mengikuti langkah-langkah ilmiah. Pada akhirnya peneliti mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran sebagai bagian akhir dari TAPM ini.

A. Simpulan

1. Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dimiliki dihayati dan dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ada empat kompetensi inti seperti kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional terintegral dalam diri seorang guru. Kekuatan kompetensi seorang guru akan tercermin dalam kinerja guru tersebut. Dari hasil penelitian pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara diperoleh informasi bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari batas toleransi 5% uji dua pihak. Besaran pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 58,67% dan sisanya 41,33% dipengaruhi faktor lain.
2. Iklim organisasi sekolah merupakan kualitas lingkungan internal sekolah yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi sekolah dan mempengaruhi perilaku civitas akademica di dalamnya serta dilukiskan dalam satu set kerakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi yang baik akan

menjadi daya dukung yang positif bagi seorang guru dalam menjalankan tugas keprofesiannya yang terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara diperoleh informasi bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari batas toleransi 5% uji dua pihak. Besaran pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 38,81 % dan sisanya 61,19 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Dari analisis hasil penelitian diperoleh informasi bahwa kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada 8 SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara adalah 60,9% dan sisanya 39,10 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi ganda dari pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru dapat dirumuskan sebagai

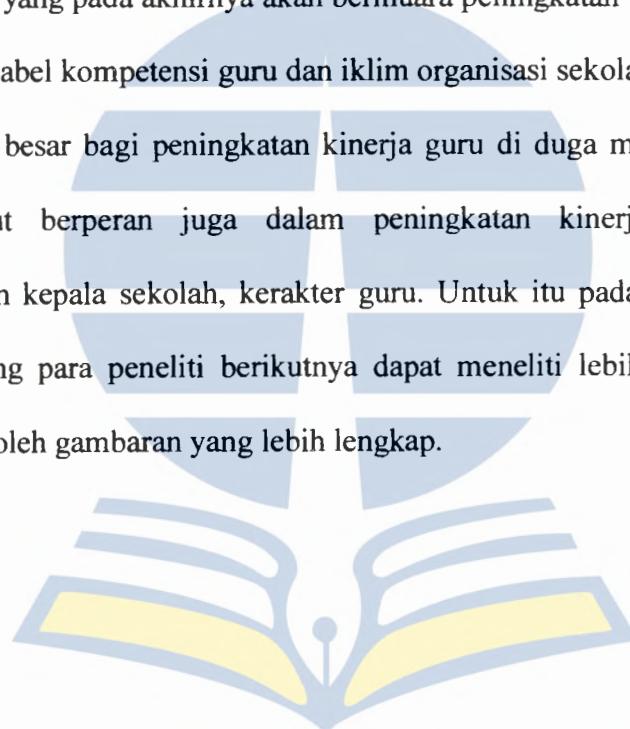
$$Y = 14,442 + 0,649X_1 + 0,207X_2 + e$$

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan dalam penelitian ini, peneliti dapat merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kompetensi guru (X_1) perlu ditingkatkan kapasitas bagi guru-guru melalui berbagai kegiatan pendidikan dan latihan penguatan seperti kegiatan IHT, penguatan kompetensi guru melalui musyawarah guru mata pelajaran pada 8 SMA Negeri di wilayah kabupaten Timor Tengah Utara.

2. Variabel iklim organisasi sekolah juga perlu dikondisikan dengan lebih baik lagi oleh pihak manajemen sekolah. Ada sejumlah elemen yang berkaitan dengan iklim organisasi seperti standar organisasi, struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan serta komitmen perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh pihak manajemen sekolah. Untuk itu perlu penguatan kapasitas seorang manajemen sekolah melalui berbagai diklat penguatan kapasitas manajemen agar mampu menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang baik, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja guru.
3. Selain variabel kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah yang memberikan kontribusi besar bagi peningkatan kinerja guru di duga masih ada faktor lain yang turut berperan juga dalam peningkatan kinerja seperti variabel manajemen kepala sekolah, karakter guru. Untuk itu pada waktu-waktu yang akan datang para peneliti berikutnya dapat meneliti lebih dari dua variabel, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu.* Jurnal Mahasiswa Prodi S1 Manajemen , Volume 1, Nomor 1, Agustus 2013. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/SIMNJ/article/view/149>
- Agung, Iskandar. (2014). *Mengembangkan Profesionalitas Guru.* Jakarta:Bee Media Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto.(2013). Guru Profesional. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penilaian Kinerja Guru.* Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Diapramana, M,M. Noak,Andreas dan Purnamaningsih. (2015). *Evaluasi Kualitas Kinerja Widya Iswara Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali).*Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Udayana. E- Jurnal Universitas Udayana.
- Fathurrohman Pupuh dan Suryana Aa. (2012). Guru Profesional. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Gaga, Gerardus. (2013). Hubungan antar Iklim Organisasi Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa SMA Negeri 1 Kupang Timur. Kupang: Universitas Nusa Cendana.
- Gibsonm J.L., A.A. Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M,Sayuti,P.(2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Masagung
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja dan Kualitas kehidupan Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3. No.1 Juni 2006

<http://www.ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/viewFile/695/558>

diunduh sabtu 16 januari 2016

Ilias,Y. (2007). *Kinerja, Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, FKM UI.

Indriyantoro, Nur dan B. Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntasi dan Manajemen*. Yokyakarta: BPFE UGM.

Irshad,S,M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 2 Temanggung. Jurusan Pendidikan Ekonomi,Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.*
<http://lib.unnes.ac.id/19050/1/7101408068.pdf> Diunduh sabtu, 16 januari 2016

Khaeron M.(2009). *Motivasi, pengembangan karier dan iklim organisasi, jurnal analisis manajemen*, vol.4 nomor 1 tahun 2009

Mangkunegara, P. (2007). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maryadi. (2012). Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Komptensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah Volume 2, Nomor 1, Juli 2012 diambil tanggal 09 September 2015.

Maya, Shofiaty. (2013). *Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi dan Kinerja Guru SMAN di Kabupaten Pati, Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.1 nomor 1 tahun 2012. ISSN.2252-3057 Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.

Mathins, R. L., J.H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyasa. (2012). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nawawi, Hadari. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Provit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya*

- Saing Organisasi. Penerjemah, Octa Melia Jalal. Jakarta: Penerbit PPM.
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data dan Uji Statistik*. Yokyakarta: Mediacom.
- Rajali.(2011). *Peranan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Pemerinta Propinsi Sumatera Utara*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26647/3/Chapter%20II.pdf> diunduh senin tanggal 15 Pebruari 2016
- Ratmawati, Dwi.(2013). *Materi pokok perilaku organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Riduwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rizkyanto, A. Moegni Nurtjahya. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru MI Al-Karim Surabaya*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Airlangga.<http://jurnalunair.com/jma/index.php/home/viewArtikel/14/138> diunduh sabtu tanggal 16 Januari 2016
- Rivai, Viethzal, (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochmawati dan Siti Rahayu Binash. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN Mojolaban*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah No.1 Th.III Januari 2009.
- Santjaka Aris. (2015). *Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS.Yogyakarta:Andy
- Sari, R R. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Wiyata Karya Kota Bumi Kabupaten Lampung Utara*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ragam Tunas Lampung Kota

- Bumi. <http://www.stie-ratula.ac.id/jurnal.php?id=9> diunduh sabtu 1 januari 2016
- Satori. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Setyono, Hendro dan Ahkmad S. (2013). *Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap.*
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9732&val=625> Diunduh sabtu, 16 januari 2016
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3 Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sudharto. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Kepala SMA seEks Karesidenan Semarang*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.1 nomor 1 tahun 2012. ISSN.2252-3057 Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sukardi dan Anwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: UII Press.
- Sukardi. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Edisi ketiga, Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sunarto dan Djumadi Purwoatmodjo. (2011). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5 No.1 Juli 2011.
- Sunyoto Danang. (2004). *Validitas dan Reliabilitas*. Jogjakarta: UII Press.
- Surjadi, Ahmad. (2014). Kecerdasan dan Lingkungan Pendidikan.Bandung: Penerbit Mandar Maju.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi pertama. Kencana Pernada Media Group.
- Syaripudin, T dan Kurniasih. (2008). *Pedagogik Teoritis Sistematis*. Bandung: Percikan Ilmu.
- Thoha, Miftah. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumu Aksara.
- Usman. (2013). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Pekalongan Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat: Universitas Gresik
http://lppm-ungres.blogspot.co.id/2013/06/jurnal-pascasarjana_2.html diunduh sabtu tanggal 16 Januari 2016
- Yamin, M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: CP Press.
- Wahyuni,Sri. (2013). *Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka. <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/pdfthesis2/41572.pdf> diunduh pada sabtu tanggal 16 Januari 2016
- Widjaya, A. W. (1987). Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen. Jakarta: Bina Aksara.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI



UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Kupang
Jl. Pulau Indah No. 6, Oesapa Barat, Kupang 85228
Telepon: 0380-8553825, Faksimile: 0380-8553813
E-mail: ut-kupang@ut.ac.id

Nomor : 1293 /UN31.42/LL/2015

Lampiran : -

Perihal : **Mohon Ijin untuk Melakukan Penelitian**

Yth. Bupati Timor Tengah Utara
Cq. Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Timor Tengah Utara
di Kefamenanu

Kami sampaikan permohonan ijin penelitian untuk penyusunan tesis mahasiswa Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Minat Pendidikan an. Hilarius Sau/500009518 dengan judul penelitian **Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara.** Kiranya dapat diberikan ijin untuk melakukan penelitian di SMAN 1 Kefamenanu.

Demikian untuk maklum. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kupang, 07 September 2015
An. Kepala UPBJJ-UT Kupang
Kasubbag TU

Dra. Lefrosa E. Litelnoni
NIP 19650601 200212 2 003

Tembusan :

1. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
2. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
BADAN KESBANG DAN POLITIK
Jl. Basuki Rachmat Kefamenanu, Tlp/Fax (0388) 31690

42490.pdf
Lampiran 2

111

Nomor : BKBP.070/1174/IV/IX/TTU/2015
Lampiran :
Hal : Pemberitahuan Penelitian Kepada
Yth.
di -
Tempat

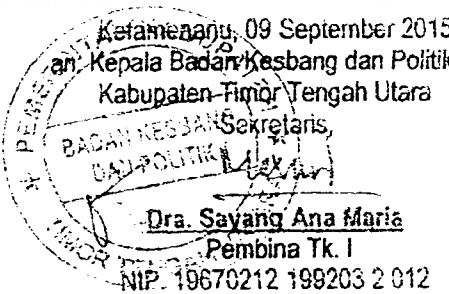
Menunjuk surat Kepala UPBJJ-UT-Kupang Nomor : 1393/UN31.42/LL/2015, tanggal 07 September 2015, Hal : Wenon ijin untuk Melakukan Penelitian, bersama ini diberitahukan bahwa akan tiba di Wilayah / Instansi Bapak/Ibu:

Nama : HILARIUS SAU
No. Reg : 500009518
Program Studi : Magister Manajemen Minat Pendidikan/ Pasca Sarjana - UT
Alamat : Neofius, RT/RW 005/002 Kel. Tubuhue, Kec. Kota Kefamenanu,
Kab. TTU
Pekerjaan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
untuk melakukan Pengumpulan Data dengan judul :

"PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA "

Lokasi : SMAN 1 Kefamenanu, SMAN 2 Kefamenanu Kec. Kota Kefamenanu,
SMAN Taekas Kec. Miomafio Timur, SMAN Noemutu Kec. Noemutu,
SMAN Fafinesu Kec. Insana Fafinesu, SMAN Insana Kec. Insana,
SMAN Insana Barat Kec. Insana Barat, SMAN Insana Tengah Kec.
Insana Tengah Kab. TTU
Pengikut :
Lamanya : 2 (dua) bulan TMT surat ini dikeluarkan
Penanggung jawab : Kepala UPBJJ – UT Kupang

Sehubungan dengan itu diharapkan bantuan agar dapat memberikan data-data yang diperlukan. Peneliti wajib menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku serta melaporkan hasil penelitiannya kepada Bupati Timor Tengah Utara Cq. Kepala Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Timor Tengah Utara.
Demikian untuk maklum dan atas kerja sama yang baik disampaikan terima kasih.



Tambusan :
1. Kepala Dinas PPO Kab. TTU di Kefamenanu;
2. Camat Kota Kefamenanu di Sasi;
3. Camat Miomafio Timur di Nunpene;
4. Camat Noemutu di Noemutu;
5. Camat Fafinesu di Fafinesu;
6. Camat Insana di Kupukan;
7. Camat Insana Barat di Mamsena;
8. Camat Insana Tengah di Maubesi;
9. Kepala UPBJJ – UT Kupang di Kupang;
10. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen di Kupang;
11. Yang bersangkutan di Tempat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka



PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA

DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA

SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 KEFAMENANU

JALAN SONBAY, TELP : 038831198

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NOMOR : 006/121.22 / SMA.1 /MN / 2015

N a m a : Drs. Yoseph Obe

N I P : 19601231 199512 1 018

Pangkat / Golongan : Pembina, IV / A

J a b a t a n : Kepala Sekolah

Unit Kerja : SMA Negeri 1 Kefamenanu

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Hilarius Sau

N P M : 500009518

Adalah benar – benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada SMA Negeri 1 Kefamenanu tanggal, 10 September - 26 Oktober 2015 Dengan Judul : " Pengaruh Kompetensi Guru dan iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA 1 Negeri Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara."

Demikian surat Keterangan penelitian ini kami buat untuk dipergunakan seperlunya.

Kefamenanu, 13 Januari 2016
Kepala Sekolah,

= Drs. Yoseph Obe =
NIP. 19601231 199512 1 018

Lampiran 3b

PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAN DAN OLAHRAGA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 KEFAMENANU
Jln. Sasi Kefamenanu-Kec. Kota Kefamenanu

Nomor : SMAN.2.420.421.3/84/XI/2015 Kefamenanu, 06 -11-2015

Lampiran: -

Perihal :Keterangan telah selesai penelitian

a.n. HILARIUS SAU

Kepada

Yth. Kepala UPBjj-UT Kupang

Unit Program Pascasarjana

di Kupang

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa pascasarjana Universitas Terbuka UPBjj-UT Kupang atas nama Hilarius Sau, NIM 500009518 telah selesai melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di kabupaten Timor Tengah Utara" dengan lokasi penelitian SMA Negeri 2 Kefamenanu, terhitung tanggal 10 september 2015 hingga 06 Nopember 2015.

Selama melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan menunjukan sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan norma-norma umum maupun norma-norma yang berlaku di sekolah yang diteliti.

Demikian keterangan ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 3c

**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAH DAN OLAHRAGA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI TAEKAS
Jln. Maria Fatima Baen-Kec.Miomafo Timur**

Nomor: 134/121.22/SMAN.T/MN/2015

Taekas, 31 -10-2015

Lampiran: -

Perihal :Keterangan telah selesai penelitian

a.n. HILARIUS SAU

Kepada

Yth. Kepala UPBjj-UT Kupang

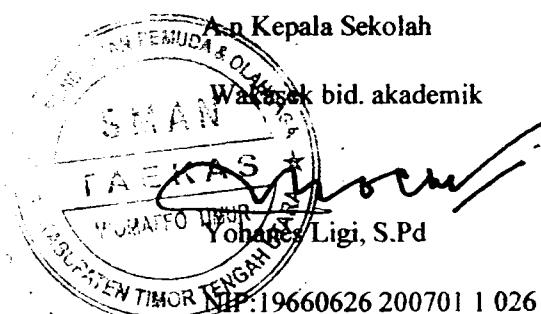
Unit Program Pascasarjana

di Kupang

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa pascasarjana Universitas Terbuka UPBjj-UT Kupang atas nama Hilarius Sau, NIM 500009518 telah selesai melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara" dengan lokasi penelitian SMA Negeri Taekas, terhitung tanggal 10 September 2015 hingga 30 Oktober 2015.

Selama melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan menunjukkan sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan norma-norma umum maupun norma-norma yang berlaku di sekolah yang diteliti.

Demikian keterangan ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 3d

**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAN DAN OLAHRAGA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI NOEMUTI
Jln. Noemuti Kec. Noemuti**

Nomor : 62/121.22/SMAN.Noemuti/MN/2015

Noemuti, 27 -10-2015

Lampiran: -

Perihal :Keterangan telah selesai penelitian

a.n. HILARIUS SAU

Kepada

Yth. Kepala UPBjj-UT Kupang

Unit Program Pascasarjana

di Kupang

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa pascasarjana Universitas Terbuka UPBjj-UT Kupang atas nama Hilarius Sau, NIM 500009518 telah selesai melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara" dengan lokasi penelitian SMA Negeri Noemuti, terhitung tanggal 10 September 2015 hingga 27 Oktober 2015.

Selama melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan menunjukkan sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan norma-norma umum maupun norma-norma yang berlaku di sekolah yang diteliti.

Demikian keterangan ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRACA
SMA NEGERI 1 INSANA
OELOLOK – 85671**

SURAT KETERANGAN
Nomor : 188/421.3/800/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a	:	Drs. Yohanes Don Bosko
N I P	:	19640131 199412 1 005
Jabatan	:	Kepala Sekolah
A l a m a t	:	Oelolok – Kecamatan Insana

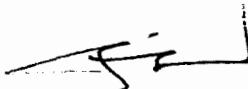
Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

N a m a	:	HILARIUS SAU
NIM	:	500009518
PRODI / FAKULTAS	:	Pasca Sarjana/ Magister Manajemen Minat Pendidikan- UT
PEKERJAAN	:	Mahasiswa
KEBANGSAAN	:	Indonesia

Adalah benar-benar Mahasiswa yang telah menyelesaikan Penelitian dalam rangka pengumpulan data pada SMA Negeri 1 Insana di bawah Judul : "**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA**", terhitung sejak tanggal 14 September 2015 sampai dengan 23 September 2015.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Oelolok, 10 Oktober 2015
Kepala Sekolah,


Drs.YOHANES DON BOSKO
NIP.19640131 199412 1 005

Lampiran 3f

**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAN DAN OLAHRAGA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI IINSANA BARAT
Jln. Mamsena-Kec. Insana Barat**

Nomor : SMAN.IB.421.3/183/XII/2015

Mamsena, 28 -10-2015

Lampiran: -

Perihal :Keterangan telah selesai penelitian

a.n. HILARIUS SAU

Kepada

Yth. Kepala UPBJJ-UT Kupang

Unit Program Pascasarjana

di Kupang

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Kupang atas nama Hilarius Sau, NIM 500009518 telah selesai melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara" dengan lokasi penelitian SMA Negeri Insana Barat terhitung tanggal 10 september 2015 hingga 27 Oktober 2015.

Selama melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan menunjukan sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan norma-norma umum maupun norma-norma yang berlaku di sekolah yang diteliti.

Demikian keterangan ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah

Blasidus Bala Tethun, S.Pd

NIP:19591028 198103 1 019

Lampiran 3g

**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAN DAN OLAHRAGA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 INSANA TENGAH
Jln. Maubesi-Kec. Insana Tengah**

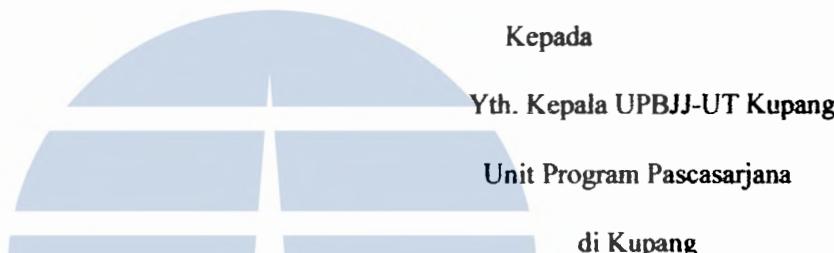
Nomor : 182/SMAN/IT/MBS/X/2015

Maubesi, 28 -10-2015

Lampiran: -

Perihal :Keterangan telah selesai penelitian

a.n. HILARIUS SAU



Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Kupang atas nama Hilarius Sau, NIM 500009518 telah selesai melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara" dengan lokasi penelitian SMA Negeri Insana Tengah terhitung tanggal 10 September 2015 hingga 27 Oktober 2015.

Selama melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan menunjukkan sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan norma-norma umum maupun norma-norma yang berlaku di sekolah yang diteliti.

Demikian keterangan ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah

Dominikus Leu,S.Pd

NIP:19680623 199412 1 004

Lampiran 3h

**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAH DAN OLAHRAGA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI FAFINESU
Jln. Fafinesu-Kec. Insana Fafinesu**

Nomor: pend. u24.26 /SMANF/X/kp/2015 Fafinesu, 30 -10-2015

Lampiran: -

Perihal :Keterangan telah selesai penelitian

a.n. HILARIUS SAU

Kepada

Yth. Kepala UPBJJ-UT Kupang

Unit Program Pascasarjana

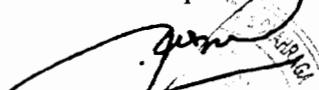
di Kupang

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Kupang atas nama Hilarius Sau, NIM 500009518 telah selesai melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara” dengan lokasi penelitian SMA Negeri Fafinesu.

Selama melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan menunjukan sikap dan perbuatan yang baik sesuai dengan norma-norma umum maupun norma-norma yang berlaku di sekolah yang diteliti.

Demikian keterangan ini diberikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah



Yohanes Seran, S.Pd

NIP: 19720623 200502 1 004

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu ke...																							
		Juli				Agustus				September				Oktober				Nopember				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Tahap Persiapan																								
a.	Penyusunan proposal TAPM																								
b.	Penyusunan instrumen																								
c.	BTR 1																								
2.	Tahap Pelaksanaan																								
a.	Pengujian validitas dan reliabilitas																								
b.	Penentuan sampel																								
c.	Pengumpulan data																								
d.	Pengolahan data																								
e.	Pengujian hipotesis																								
3.	Tahapan Pelaporan																								
a.	Pembuatan Draft TAPM																								
b.	BTR 2																								
c.	Penyempurnaan TAPM																								
d.	Penggandaan TAPM																								



Lampiran 5

No.Kuesioner:

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2015**

SURAT PERMOHONAN IJIN DAN KESEDIAAN

MENGISI KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak Kepala SMAN se-Kab. TTU

Di Timor Tengah Utara

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hilarius Sau

NIM : 500009518

Alamat : Neoflus, Kelurahan Tubuhue, Kecamatan Kota Kefamenanu

Adalah mahasiswa Program Pascasarjana konsentrasi Magister Manajemen

Bidang Minat Pendidikan UPBJJ-UT Kupang yang saat ini sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) atau Thesis.

Sehubungan dengan hal tersebut saya mohon kesediaan Bapak kepala sekolah untuk berkenan mengijinkan bapak / ibu pendidik yang ada di sekolah bapak guna mengisi kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Data-data yang diperoleh akan saya jaga kerahasiaannya serta dipergunakan hanya untuk kepentingan akademik. Kuesioner penelitian ini untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Timor Tengah Utara termasuk sekolah yang bapak pimpin.

Pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah tetapi berupa tanggapan atas setiap item pernyataan yang dikemukakan

dalam kuesioner ini. Tanggapan bapak/ibu tidak akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja. Pernyataan dalam kuesioner ini terbagi dalam beberapa bagian, yaitu (1) Kompetensi Guru, (2) Iklim organisasi sekolah dan (3) Kinerja Guru. Bapak / ibu guru diminta untuk memberikan respon/menjawab semua item dalam masing-masing bagian tersebut.

Kerja sama bapak kepala sekolah serta bapak/ibu guru sangat diperlukan untuk menjawab dengan sejurnya dan dengan sebenarnya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan sepanjang bapak/ ibu melaksanakan tugas sebagai guru di Satuan Pendidikan bapak/ibu.

Demikian permohonan saya ini, atas perhatian, kesediaan dan kerja sama dalam pengisian kuesioner ini disampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

HILARIUS SAU

FORMULIR KUESIONER
Diisi oleh Responden

1. Data Responden

Nama Sekolah :

Nama (Boleh tidak ditulis) :

NIP :

Pangkat/gol.Ruang :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Mata Pelajaran yang diampu :

No. Telp. Yang bisa dihubungi :

2. Petunjuk Pengisian angket/kuesioner

Berikut ini Bapak/Ibu guru akan diberikan pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas sebagai guru di sekolah masing-masing. Bapak/Ibu guru diminta untuk membaca semua perntanyaan dengan teliti. Pada setiap pernyataan, Bapak/Ibu guru diminta untuk memberi tanda cek (✓) pada pilihan skala di bawah yang benar-benar berkenan dengan pengalaman Bapak/Ibu. Masing-masing jawaban diberi bobot (Skala Likert) sebagai berikut:

STS : Jika Sangat tidak setuju (1)

TS : Jika Tidak setuju (2)

S : Jika setuju(3)

SS : Jika Sangat setuju(4)

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Guru bersedia membantu kesulitan belajar siswa			✓	

Jawaban di atas menunjukkan Bapak/Ibu guru tidak sering membantu kesulitan siswa

Jika Bapak/Ibu guru ingin mengganti jawaban, maka berilah coretan berupa garis mendatar pada kolom yang sebelumnya diberi tanda cek (✓) dan berilah tanda cek pada kolom lain (✓), yang benar-benar sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Guru bersedia membantu kesulitan belajar siswa		✗		✓

Dengan demikian jawaban di atas menunjukkan Bapak/Ibu selalu membantu menyelesaikan kesulitan siswa.

3. Instrumen

A. Kompetensi Guru

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1.	Saya selalu memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral spiritual dan latar belakang sosial budaya				
2.	Saya selalu mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang saya ampu				
3.	Saya memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran sesuai karakteristik mata pelajaran yang saya ampu				

4.	Saya memahami prinsip-prinsip pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.			
5.	Saya selalu menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap baik untuk kegiatan di kelas, di laboratorium atau di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.			
6.	Saya selalu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dalam menyajikan materi pelajaran.			
7.	Saya selalu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.			
8.	Saya selalu menampakkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat di sekolah.			
9.	Saya selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa			
10.	Saya selalu menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri			
11.	Saya sangat memahami kode etik profesi guru			
12.	Saya mampu bekerja mandiri secara profesional			
13.	Saya bersikap inklusif, bertindak obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran			
14.	Saya tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, di lingkungan sekolah yang berbeda agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga dan status ekonomi			
15.	Saya selalu beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan kinerja sebagai pendidik			
16.	Saya berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun empatik dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik			
17.	Saya selalu berkomunikasi dengan teman sejawat, dan sesama profesi guru melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran			
18.	Saya selalu mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada peserta didik, komunitas profesi sendiri secara lisan, tulisan maupun dalam bentuk lain			
19.	Saya menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang saya ampu			
20.	Saya menguasai standar kometensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang saya ampu			

21.	Saya memahami tujuan pembelajaran yang ada dalam standar isi dari mata pelajaran yang saya ampu			
22.	Saya memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik dan karakteristik mata pelajaran yang saya ampu			
23.	Saya melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara periodik dan terus menerus			
24.	Saya selalu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri			

B. Iklim organisasi sekolah

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
25.	Sekolah dapat merumuskan visi dan misi dengan jelas dan menjadi motivasi untuk setiap warga sekolah dalam mengembangkan potensinya				
26.	Sekolah mengembangkan budaya 3 S (senyum,sapa dan santun)				
27.	Saya selalu berupaya meningkatkan kinerja saya untuk mencapai visi dan misi sekolah				
28.	Menurut saya perlu adanya standarisasi pelayanan di tingkat satuan pendidikan tempat saya bekerja.				
29.	Sekolah memiliki struktur organisasi sekolah yang dilengakpi dengan deskripsi / pembagian tugas yang jelas				
30.	Sekolah menjalin hubungan keharmonisan dan hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan para guru dalam suasana kekeluargaan				
31.	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja dewan guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan di sekolah				
32.	Kepala sekolah melalukan perencanaan, pengorganisasian, penguatan dan pengawasan kepada berbagai program yang ada di sekoah				
33.	Saya selalu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah dengan melakukan perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan melaporkan kepada pimpinan tepat pada waktunya				
34.	Saya melaksanakan pendampingan kepada peserta didik dalam program pengembangan diri siswa di sekolah penuh dan tanggungjawab				
35.	Saya memiliki prakarsa dan idealisme untuk bekerja dengan sunguh-sungguh dan penuh tanggungjawab				
36.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang dipercayakan oleh kepala sekolah tepat pada waktunya.				

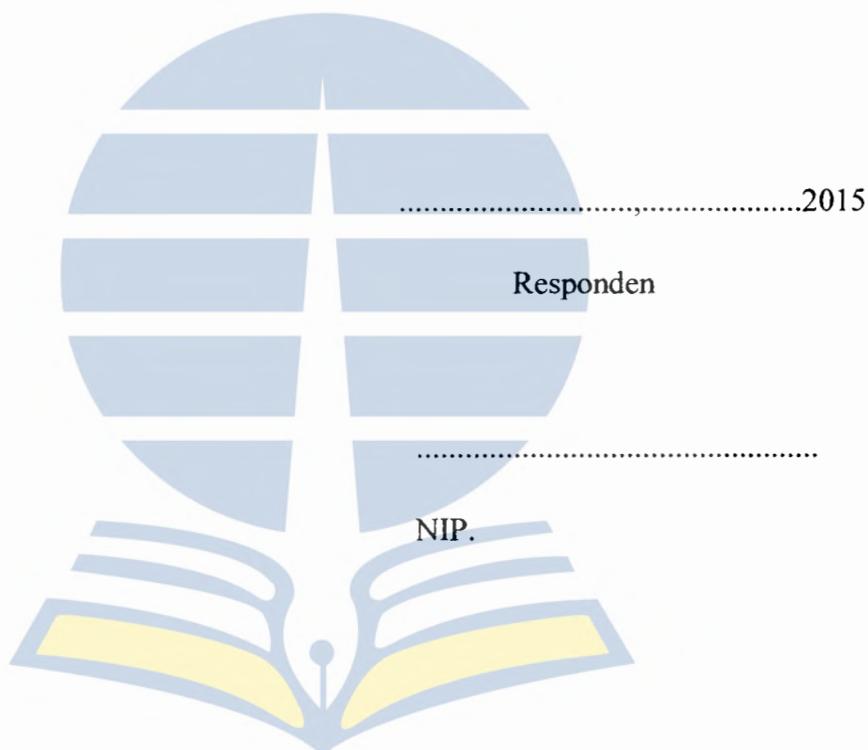
37.	Saya bangga dengan pilihan profesi saya dan imbalan yang saya terima			
38.	Saya menerima promosi dari sekolah atau pimpinan untuk tugas-tugas tertentu di sekolah.			
39.	Saya mendapat penghargaan dari sekolah manakala saya berhasil dalam tugas di sekolah			
40.	Saya mendapat upah kerja yang setimpal dengan beban pekerjaan yang saya lakukan			
41.	Saya senang dengan sistem promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah			
42.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti diklat oleh pihak manajemen sekolah yang berkaitan dengan tugas dan profesi saya			
43.	Saya senang dengan lingkungan sekolah yang bersih indah rindang dan nyaman serta aman			
44.	Lingkungan tempat kerja saya, etika kerja yang baik, baik itu organisasi sekolah, rekan kerja maupun pimpinan sekolah cukup menyenangkan.			
45.	Saya selalu berupaya untuk belajar terus menerus untuk maju menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia teknologi dan pendidikan			
46.	Saya berupaya untuk melakukan pembelajaran di kelas dengan berbasis teknologi informasi			
47.	Saya mengembangkan berbagai model pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran demi ketuntasan belajar peserta didik dalam matapelajaran yang saya ampu			
48.	Saya mampu mengakses internet untuk mencari sumber-sumber pengetahuan baru yang berkaitan dengan profesi saya			

C. Kinerja Guru

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
49.	Saya selalu mengkaji dan menganalisa setiap standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ada di dalam silabus mata pelajaran yang saya ampu				
50	Saya selalu merancang rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik sebelum melakukan kegiatan pembelajaran di kelas				
51	Saya selalu menyiapkan bahan ajar sebagai bagian yang tak terpisahkan dari RPP yang saya susun sebelum melaksanakan KBM di kelas				

52	Saya selalu menyiapkan alat peraga, LKS sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas			
53	Saya selalu memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang saya ampu			
54	Saya selalu merumuskan tujuan pembelajaran dalam setiap Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebelum melaksanakan KBM di kelas			
55	Saya selalu melakukan kegiatan pembelajaran di kelas menggunakan RPP yang saya susun sebelumnya			
56	Saya selalu menyampaikan tujuan pembelajaran kepada semua peserta didik saat kegiatan belajar mengajar.			
57.	Saya selalu mengajar dengan ramah, santun, tidak diskriminatif memotivasi semua peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.			
58	Saya selalu memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya manakala belum memahami materi yang diajarkan.			
59	Saya selalu mengajarkan materi pelajaran dengan jelas,sistematis dan mengedepankan prinsip PAIKEM			
60	Saya selalu memberikan pertanyaan-pertanyaan yang menantang peserta didik untuk menumbuhkan kreatifitas berpikir cerdas dan kritis.			
61	Saya selalu melakukan evaluasi/post tes terhadap materi yang diajarkan			
62	Saya selalu menyiapkan soal-soal evaluasi yang bervariasi dari yang mudah hingga ke yang sukar sesuai dengan tingkat kompleksitas setiap kompetensi dasar yang diajarkan			
63	Saya melaksanakan ulangan harian sesuai dengan program semester dan program tahunan yang saya susun berdasarkan kalender akademik			
64	Saya melakukan ulangan harian dan hasilnya dibuat dalam AHU (analisis hasil ulangan).			
65	Saya melakukan Ujian Semester atau ujian kenaikan kelas tepat waktu dengan target kurikulumnya .			
66	Saya selalu memeriksa dan melakukan penilaian terhadap setiap pekerjaan peserta didik yang menjadi tanggungjawab saya			
67	Saya selalu melakukan analisis nilai pencapaian kompetensi yang diajarkan baik ulangan harian maupun ulangan semester			
68	Saya melakukan ulangan tengah semester tepat waktu dengan persentasi target kurikulum 50 %.			

69	Saya memberikan penghargaan berupa verbal dan gestural bagi peserta didik yang memiliki nilai pencapaian kompetensinya baik dan motivasinya agar mampu mencapai KKM.				
70	Saya selalu memberikan remedial bagi peserta didik yang belum tuntas pada KD tertentu pada mata pelajaran yang saya ampu				
71	Saya selalu memberikan pengayaan bagi peserta didik yang lebih cepat menguasai SK dan KD tertentu				
72	Saya merancang pembelajaran tambahan bagi peserta didik yang belum tuntas pada standar kompetensi tertentu sesuai dengan program dari sekolah				



Lampiran 6**Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi guru (X₁)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
		24	24
.936	.937		

Pearson Correlation

	X1	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X11	X12	X12	X12	JUM LAH	
X1 Pearson Correlation	1	.039	.056	.022	.047	.043	.131	-	-	.051	.167	.164	-	.268	.229	-	.021	.001	.024	.149	.093	.122	.059	.158	.120	.082
Sig. (1-tailed)		.395	.350	.441	.373	.383	.182	.361	.457	.364	.123	.127	.206	.359	.030	.055	.442	.496	.436	.152	.260	.198	.342	.136	.203	.285
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11 Pearson Correlation	.039	1	.371	.484	.502	.395	-.232	.501	.533	.342	.518	.347	.342	.403	.314	.345	.265	.400	-.185	.430	.721	.643	.370	.542	.497	-.693

	Sig. (1-tailed)	.395		.004	.000	.000	.002	.052	.000	.000	.008	.000	.007	.008	.002	.013	.007	.032	.002	.100	.001	.000	.000	.004	.000	.000	.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50			
X12	Pearson Correlation	.056	.371	"	1	.552	.330	.375	.447	.359	.412	.206	.387	"	.117	.580	.369	.359	.470	.134	.274	.313	.393	.408	.429	.356	.445	.477	.621"		
	Sig. (1-tailed)	.350	.004		.000	.010	.004	.001	.005	.001	.076	.003	.209	.000	.004	.005	.000	.176	.027	.014	.002	.002	.001	.006	.001	.000	.000	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X13	Pearson Correlation	.022	.484	.552	"	1	.502	.314	.477	.335	.455	.519	.518	.262	.608	.403	.401	.424	.424	.637	.575	.430	.437	.643	.370	.373	.263	"	.742"		
	Sig. (1-tailed)	.441	.000	.000		.000	.013	.000	.009	.000	.000	.000	.033	.000	.002	.002	.001	.001	.000	.000	.001	.001	.000	.004	.004	.033	.000	.000	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X14	Pearson Correlation	.047	.502	.330	.502	"	1	.635	.432	.258	.500	.632	.483	.327	.470	.522	.447	.465	.538	.446	.370	.308	.551	.412	.446	.617	.442	"	.763"		
	Sig. (1-tailed)	.373	.000	.010	.000		.000	.001	.035	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.004	.015	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X15	Pearson Correlation	.043	.395	.375	**	.314	.635		1	.320	.273	.457	.432	.357	.116	.516	.403	.406	.502	.426	.181	.268	.432	.434	.375	.567	.446	.489	**	.665
	Sig. (1-tailed)	.383	.002	.004	.013	.000			.012	.028	.000	.001	.005	.212	.000	.002	.002	.000	.001	.104	.030	.001	.001	.004	.000	.001	.000	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50			
X16	Pearson Correlation	.131	.232	.447	.477	.432	.320		1	.446	.566	.243	.318	.481	.581	.397	.296	.397	.473	.444	.336	.243	.255	.361	.443	.386	.336	**	.652	
	Sig. (1-tailed)	.182	.052	.001	.000	.001	.012		.001	.000	.044	.012	.000	.000	.002	.018	.002	.000	.001	.009	.044	.037	.005	.001	.003	.009	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50			
X17	Pearson Correlation	-.051	.501	.359	.335	.258	.273	.446		1	.516	.270	.518	.313	.408	.354	.441	.364	.326	.118	.485	.368	.359	.205	.442	.269	**	.590		
	Sig. (1-tailed)	.361	.000	.005	.009	.035	.028	.001		.000	.164	.029	.000	.013	.002	.006	.001	.005	.011	.207	.000	.004	.005	.077	.001	.029	.000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50			
X18	Pearson Correlation	-.016	.533	.412	.455	.500	.457	.566	.516		1	.373	.420	.373	.370	.415	.422	.349	.317	.171	.292	.500	.495	.564	.540	.385	**	.697		
	Sig. (1-tailed)	.457	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.001	.097	.004	.004	.001	.001	.007	.012	.118	.020	.000	.000	.000	.003	.000				

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X19 Pearson Correlation	.051	.342	..	.206	.519	.632	.432	.243	.141	.373	..	1	.435	.081	.357	.432	.322	.432	.350	.320	.446	.357	.375	.487	.482	.420	..	.204	.613			
Sig. (1-tailed)	.364	.008	.076	.000	.000	.001	.044	.164	.004	..	.001	.287	.006	.001	.011	.001	.006	.012	.001	.006	.004	.000	.000	.001	.078	.000						
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X110 Pearson Correlation	.167	.518	.387	.518	.483	.357	.318	.270	.420	.435	..	1	.236	.346	.429	.482	.409	..	.092	.218	.286	.258	.475	.477	.345	.353	.519	..	.626			
Sig. (1-tailed)	.123	.000	.003	.000	.000	.005	.012	.029	.001	.001	..	.049	.007	.001	.000	.002	.263	.064	.022	.035	.000	.000	.007	.006	.000	.000						
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X111 Pearson Correlation	.164	.347	..	.117	.262	.327	..	.116	.481	.518	..	.187	.081	.236	..	1	.258	.338	.308	..	.171	.409	.297	..	.208	.081	.194	.207	.130	.185	.208	.435
Sig. (1-tailed)	.127	.007	.209	.033	.010	.212	.000	.000	.097	.287	.049	..	.035	.008	.015	.117	.002	.018	.074	.287	.089	.075	.184	.099	.074	.001						
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X112 Pearson Correlation	-.119	.342	.580	.608	.470	.516	.581	.313	.373	.357	..	.346	.258	..	1	.432	..	.232	.432	.350	.320	.365	.449	.375	.393	.408	.333	.365	..	.664		

Sig. (1-tailed)	.206	.008	.000	.000	.000	.000	.013	.004	.006	.007	.035		.001	.053	.001	.006	.012	.005	.001	.004	.002	.002	.009	.005	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X113 Pearson Correlation	-.052	.403	.369	.403	.522	.403	.397	.408	.370	.432	.429	.338	.432	1	.493	.511	.254	.312	.426	.241	.240	.369	.381	.291	.426	.642**
Sig. (1-tailed)	.359	.002	.004	.002	.000	.002	.002	.002	.004	.001	.001	.008	.001		.000	.000	.038	.014	.001	.046	.047	.004	.003	.020	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X114 Pearson Correlation	.268	.314	.359	.401	.447	.406	.296	.354	.415	.322	.482	.308	.232	.493	1	.396	.396	.204	.337	.322	.248	.359	.239	.396	.337	.590**
Sig. (1-tailed)	.030	.013	.005	.002	.001	.002	.018	.006	.001	.011	.000	.015	.053	.000		.002	.002	.077	.008	.011	.041	.005	.047	.002	.008	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X115 Pearson Correlation	.229	.345	.470	.424	.465	.502	.397	.441	.422	.432	.409	.171	.432	.511	.396	1	.408	.378	.287	.432	.466	.470	.403	.502	.577	.703**
Sig. (1-tailed)	.055	.007	.000	.001	.000	.000	.002	.001	.001	.001	.002	.117	.001	.000	.002		.002	.003	.022	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X116	Pearson Correlation		-.021	.265	.134	.424	.538	.426	.473	.364	.349	.350	.092	.409	.350	.254	.396	.408	1	.598	.432	.350	.379	.386	.270	.345	..	.142	.601
	Sig. (1-tailed)		.442	.032	.176	.001	.000	.001	.000	.005	.007	.006	.263	.002	.006	.038	.002	.002		.000	.001	.006	.003	.003	.029	.007	.163	.000	
	N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X117	Pearson Correlation		-.001	.400	.274	.637	.446	.444	.326	.317	.320	.218	.297	.320	.312	.204	.378	.598	1	.480	.402	.353	.441	.253	.249	..	.121	.589	
	Sig. (1-tailed)		.496	.002	.027	.000	.001	.104	.001	.011	.012	.012	.064	.018	.012	.014	.077	.003	.000	.000	.002	.006	.001	.038	.041	.202	.000		
	N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X118	Pearson Correlation		.024	.185	.313	.575	.370	.268	.336	.118	.171	.446	.286	.208	.365	.426	.337	.287	.432	.480	1	.123	.203	.395	.257	..	.092	.148	.513
	Sig. (1-tailed)		.436	.100	.014	.000	.004	.030	.009	.207	.118	.001	.022	.074	.005	.001	.008	.022	.001	.000	.198	.079	.002	.036	.262	.153	.000		
	N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X119	Pearson Correlation		-.149	.430	.393	.430	.308	.432	.243	.485	.292	.357	.258	.081	.449	.241	.322	.432	.350	.402	1	.571	.580	.334	.420	.365	..	.602	
	Sig. (1-tailed)		.152	.001	.002	.001	.015	.001	.044	.000	.020	.006	.035	.287	.001	.046	.011	.001	.006	.002	.198	.000	.000	.009	.001	.005	.000		

Sig. (1-tailed)	.136	.000	.001	.004	.000	.001	.003	.001	.000	.001	.006	.099	.009	.020	.002	.000	.007	.041	.262	.001	.000	.001	.008		.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X124 Pearson Correlation	.120	.497	.477	.263	.442	.489	.336	.269	.385	.519	.208	.365	.426	.337	.577		.142	.121	.148	.365	.375	.313	.518	.554		.613	
Sig. (1-tailed)	.203	.000	.000	.033	.001	.000	.009	.029	.003	.078	.000	.074	.005	.001	.008	.000	.163	.202	.153	.005	.004	.014	.000	.000		.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
JUM LAH Pearson Correlation	.082	.693	.621	.742	.763	.665	.652	.590	.697	.613	.626	.435	.664	.642	.590	.703	.601	.589	.513	.602	.678	.724	.621	.673	.613		1
Sig. (1-tailed)	.285	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



Lampiran 7**Hasil uji validitas dan reliabilitas 139 variable Iklim Organisasi Sekolah (X_2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.911	24

	X_2	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X21	X22	X22	X22	JUM LAH													
X_2	Pearson Correlation	1	.204	.160	.089	.104	.076	.249	-	.076	.115	.082	.025	.012	.194	.150	.093	.104	.301	.267	-	.102	.069	.043	.025	.044	.036	-.002
	Sig. (1-tailed)		.077	.134	.269	.236	.299	.040	.433	.301	.214	.286	.432	.466	.088	.150	.261	.235	.017	.030	.241	.316	.383	.431	.380	.403	.496	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		

X21	Pearson Correlation	.204	1	.540	.385	.295	.502	.385	.505	.379	.317	.402	.345	.451	.404	.332	.386	.238	.117	.270	.244	.225	.347	.162	.355	.363	.656**		
	Sig. (1-tailed)	.077		.000	.003	.019	.000	.003	.000	.003	.013	.002	.007	.000	.002	.009	.003	.048	.209	.029	.044	.058	.007	.131	.006	.005	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X22	Pearson Correlation	.160	.540	1	.284	.147	.188	.244	.348	.473	..	.227	.095	.088	.298	.247	.164	.361	.080	.258	.186	.294	.328	..	.179	..	.264	.082	.473**
	Sig. (1-tailed)	.134	.000		.023	.154	.096	.044	.007	.000	.056		.257	.272	.018	.042	.128	.005	.290	.035	.098	.019	.010	.107	.332	.032	.284	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X23	Pearson Correlation	.089	.385	.284	1	.496	..	.166	..	.000	.168	.447	.622	.467	.386	.302	.190	.160	.202	.330	..	.291	.418	.515	.501	.256	..	.544**	
	Sig. (1-tailed)	.269	.003	.023		.000	.124	.441	.500	.121	.001	.000	.000	.003	.087	.017	.093	.134	.080	.010	.390	.020	.001	.000	.000	.036	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X24	Pearson Correlation	.104	.295	.147	.496	1	.394	.260	.233	.180	.280	.341	.369	.311	.066	.163	.217	.188	.238	..	.000	.281	.477	.561	.468	.395	..	.528**	
	Sig. (1-tailed)	.236	.019	.154	.000		.002	.034	.051	.106	.024	.008	.004	.014	.325	.129	.065	.096	.048	.462	.500	.024	.000	.000	.000	.002	.000		

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X25	Pearson Correlation	.076	.502	..	.188	.166	.394	1	.510	.511	.386	.108	.288	.486	.397	.309	.348	.300	.362	.064	.349	.335	.348	.274	.199	.454	.321	..	.629	
	Sig. (1-tailed)	.299	.000	.096	.124	.002		.000	.000	.003	.229	.021	.000	.002	.015	.007	.017	.005	.329	.007	.009	.007	.027	.083	.000	.012	..	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X26	Pearson Correlation	.249	.385	.244	..	.260	.510	1	.622	.613	.214	.089	.304	.516	.233	.224	.283	.345	..	.103	.400	.420	..	.169	.143	.184	.199	..	.561	
	Sig. (1-tailed)	.040	.003	.044	.441	.034	.000		.000	.000	.067	.269	.016	.000	.052	.059	.023	.007	.238	.466	.002	.001	.121	.161	.100	.082	..	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X27	Pearson Correlation	-.024	.505	.348	..	.000	.233	.511	.622	..	1	.676	.251	.199	.425	.437	.277	.252	.369	.460	..	.119	.134	.525	.530	.280	..	.151	.169	.632
	Sig. (1-tailed)	.433	.000	.007	.500	.051	.000	.000		.000	.039	.083	.001	.001	.026	.039	.004	.000	.205	.177	.000	.000	.024	.383	.147	.121	..	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X28	Pearson Correlation	.076	.379	.473	..	.168	.180	.386	.613	.676	1	.391	.152	.275	.545	.291	.322	.356	.456	.333	.139	.467	.637	..	.221	.022	..	.296	.241	.673

Sig. (1-tailed)	.301	.003	.000	.121	.106	.003	.000	.000	.002	.146	.027	.000	.020	.011	.006	.000	.009	.167	.000	.000	.062	.440	.018	.046	.000						
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50						
X29	Pearson Correlation	.115	.317	.227	.447	.280	..	.108	.214	.251	.391	..	1	.525	.484	.543	.218	.258	.302	.362	.421	.357	..	.220	.105	.430	.362	.349	.280	.606	
Sig. (1-tailed)	.214	.013	.056	.001	.024	.229	.067	.039	.002000	.000	.000	.064	.035	.017	.005	.001	.005	.063	.234	.001	.005	.006	.024	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X210	Pearson Correlation	.082	.402	..	.095	.622	.341	.288	..	.089	.199	.152	.525	..	1	.497	.383	.216	.241	.328	.209	.274	.410	..	.186	.187	.311	.291	.404	.341	.568
Sig. (1-tailed)	.286	.002	.257	.000	.008	.021	.269	.083	.146	.000000	.003	.066	.046	.010	.073	.027	.002	.098	.096	.014	.020	.002	.008	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X211	Pearson Correlation	-.025	.345	..	.088	.467	.369	.486	.304	.425	.275	.484	.497	..	1	.646	.403	.325	.202	.460	.354	..	.083	.401	.553	.460	.541	.451	..	.703	
Sig. (1-tailed)	.432	.007	.272	.000	.004	.000	.016	.001	.027	.000			
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		

X212	Pearson Correlation	-.012	.451	.298	.386	.311	.397	.516	.437	.545	.543	.383	.646	1	.304	.459	.431	.446	.432	.267	.263	.354	.471	.302	.523	.311	.763**		
	Sig. (1-tailed)	.466	.000	.018	.003	.014	.002	.000	.001	.000	.000	.003	.000		.016	.000	.001	.001	.001	.030	.033	.006	.000	.016	.000	.014	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X213	Pearson Correlation	-.194	.404	.247	..	.196	.066	.309	.277	.291	.218	.216	.403	.304	1	.395	.444	.396	.347	.386	.396	.292	.401	..	.203	.560**			
	Sig. (1-tailed)	.088	.002	.042	.087	.325	.015	.052	.026	.020	.064	.066	.002	.016		.002	.209	.001	.098	.002	.007	.003	.002	.020	.002	.079	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X214	Pearson Correlation	-.150	.332	..	.164	.302	..	.163	.348	..	.224	.252	.322	.258	.241	.325	.459	.395	1	.518	.382	.523	.333	..	.117	.168	.241		
	Sig. (1-tailed)	.150	.009	.128	.017	.129	.007	.059	.039	.011	.035	.046	.011	.000	.002		.000	.003	.000	.009	.210	.122	.046	.191	.011	.276	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X215	Pearson Correlation	-.093	.386	.361	..	.190	.217	.300	.283	.369	.356	.302	.328	..	.202	.431	.518	1	.397	.616	.263	.356	..	.000	.087	..	.156	.089	.534**
	Sig. (1-tailed)	.261	.003	.005	.093	.065	.017	.023	.004	.006	.017	.010	.080	.001	.209	.000		.002	.000	.032	.006	.500	.274	.423	.140	.269	.000		

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50			
X216	Pearson Correlation	-.104	.238	..080	.160	.188	.362	.345	.460	.456	.362	.209	.460	.446	.444	.382	.397	1	.284	.169	.378	.298	.505	.256	.337	.609**		
	Sig. (1-tailed)	.235	.048	.290	.134	.096	.005	.007	.000	.000	.005	.073	.000	.001	.001	.003	.002		.023	.120	.003	.018	.000	.116	.036	.008	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X217	Pearson Correlation	-.301	.117	.258	..202	.238	.064	.103	.119	.333	.421	.274	.218	.432	.186	.523	.616	.284	1	.223	.078	.112	.249	.113	.242	.161	.472**	
	Sig. (1-tailed)	.017	.209	.035	.080	.048	.329	.238	.205	.009	.001	.027	.065	.001	.098	.000	.000	.023		.060	.295	.219	.041	.217	.045	.133	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X218	Pearson Correlation	-.267	.270	.186	.330	..014	.349	..013	.134	.139	.357	.410	.354	.267	.396	.333	.263		.169	.223	1	.281	.126	.110	.246	.338	.055	.450**
	Sig. (1-tailed)	.030	.029	.098	.010	.462	.007	.466	.177	.167	.005	.002	.006	.030	.002	.009	.032		.120	.060		.024	.192	.223	.042	.008	.351	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X219	Pearson Correlation	-.102	.244	.294	..041	.000	.335	.400	.525	.467	..220	.186	.083	.263	.347	..117	.356	.378	.078	.281	1	.248	..077		.036	.068	.444**	

	Sig. (1-tailed)	.241	.044	.019	.390	.500	.009	.002	.000	.000	.063	.098	.284	.033	.007	.210	.006	.003	.295	.024		.041	.297	.301	.402	.319	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X220	Pearson Correlation	-.069	.225	.328	.291	.281	.348	.420	.530	.637	.105	.187	.401	.354	.386	.168	.000	.298	.112	.126	.248	1	.403	.402	.342		.577**
	Sig. (1-tailed)	.316	.058	.010	.020	.024	.007	.001	.000	.000	.234	.096	.002	.006	.003	.122	.500	.018	.219	.192	.041		.002	.129	.002	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X221	Pearson Correlation	.043	.347	.179	.418	.477	.274	.169	.280	.430	.311	.553	.471	.396	.241	.087	.505	.249	.110	.077	.403	1	.590	.476	.477		.624**
	Sig. (1-tailed)	.383	.007	.107	.001	.000	.027	.121	.024	.062	.001	.014	.000	.000	.002	.046	.274	.000	.041	.223	.297	.002		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X222	Pearson Correlation	-.025	.162	.063	.515	.561	.199	.143	.043	.022	.362	.291	.460	.302	.292	.126	.028	.172	.113	.246	-.076	.163	.590	1	.573	.263	.440**
	Sig. (1-tailed)	.431	.131	.332	.000	.000	.083	.161	.383	.440	.005	.020	.000	.016	.020	.191	.423	.116	.217	.042	.301	.129	.000		.000	.033	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

X223	Pearson Correlation	.044	.355	.264	.501	.468	.454	.184	.151	.296	.349	.404	.541	.523	.401	.321	.156	.256	.242	.338	.036	.402	.476	.573	1	.396	.652
	Sig. (1-tailed)	.380	.006	.032	.000	.000	.000	.100	.147	.018	.006	.002	.000	.000	.002	.011	.140	.036	.045	.008	.402	.002	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X224	Pearson Correlation	.036	.363	.082	.256	.395	.321	.199	.169	.241	.280	.341	.451	.311	.203	.086	.089	.337	.161	.055	.068	.342	.477	.263	.396	1	.498
	Sig. (1-tailed)	.403	.005	.284	.036	.002	.012	.082	.121	.046	.024	.008	.001	.014	.079	.276	.269	.008	.133	.351	.319	.008	.000	.033	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
JUM LAH	Pearson Correlation	-.002	.656	.473	.544	.528	.629	.561	.632	.673	.606	.568	.703	.763	.560	.545	.534	.609	.472	.450	.444	.577	.624	.440	.652	.498	1
	Sig. (1-tailed)	.496	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Lampiran 8**Hasil perhitungan uji validasi dan reliabilitas instrumen kinerja Guru (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.933	24

pearson correlation

	Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	JUM LAH
Y Pearson Correlation	1	.058	.206	.058	.170	.072	.014	.045	.029	.181	.110	.027	.134	.157	.092	.170	.089	.164	.043	.076	.056	.152	.062	.001	.068	-.015
Sig. (1-tailed)		.345	.075	.346	.118	.310	.461	.377	.419	.104	.224	.427	.177	.137	.264	.119	.269	.127	.383	.299	.351	.146	.334	.496	.319	.460

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1	Pearson Correlation	-.058	1	.544	.544	.148	.429	.408	.578	.459	.238	.599	.410	.342	.426	.447	.529	.200	.459	.306	.512	.367	.410	.300	.241	.261	.678**	
	Sig. (1-tailed)	.345		.000	.000	.152	.001	.002	.000	.000	.048	.000	.002	.007	.001	.001	.000	.082	.000	.015	.000	.004	.002	.017	.046	.033	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	-.206	.544	1	.425	.254	.501	.546	.380	.589	.298	.403	.419	.552	.470	.561	.336	.459	.343	.375	.581	.372	.344	.381	.274	.376	.718**	
	Sig. (1-tailed)	.075	.000		.001	.037	.000	.000	.003	.000	.018	.002	.001	.000	.000	.009	.000	.007	.004	.000	.004	.007	.003	.027	.004	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.058	.544	.425	1	.340	.672	.629	.463	.425	.463	.554	.235	.552	.546	.399	.419	.111	.343	.459	.581	.462	.163	.462	.189	.281	.718**	
	Sig. (1-tailed)	.346	.000	.001		.008	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.050	.000	.000	.002	.001	.221	.007	.000	.000	.000	.129	.000	.095	.024	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.170	.148	.254	.340	1	.351	.450	.104	.254	.190	.354	.278	.318	.315	.190	.038	.196	.168	.148	.097	.155	.341	.288	.164	.211	.421**	

Sig. (1-tailed)	.118	.152	.037	.008		.006	.001	.236	.037	.093	.006	.025	.012	.013	.093	.395	.086	.121	.152	.252	.141	.008	.021	.128	.071	.001		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Y5 Pearson Correlation	.072	.429	.501	.672	.351		1	.793	.448	.330	.534	.407	.345	.555	.544	.325	.308	.232	.330	.517	.546	.399	.245	.583		.172	.190	.718
Sig. (1-tailed)	.310	.001	.000	.000	.006		.000	.001	.010	.000	.002	.007	.000	.000	.011	.015	.053	.010	.000	.000	.002	.043	.000	.117	.093	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y6 Pearson Correlation	.014	.408	.546	.629	.450	.793		1	.417	.380	.417	.441	.354	.428	.429	.278	.286	.315	.380	.408	.611	.309	.091	.653	.291		.210	.704
Sig. (1-tailed)	.461	.002	.000	.000	.001	.000		.001	.003	.001	.001	.006	.001	.001	.025	.022	.013	.003	.002	.000	.014	.264	.000	.020	.071	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y7 Pearson Correlation	-.045	.578	.380	.463		.104	.448	.417		1	.629	.250	.441	.354	.345	.353	.441	.454	.315	.463	.323	.531	.309	.274	.408	.291	.306	.659
Sig. (1-tailed)	.377	.000	.003	.000	.236	.001	.001		.000	.040	.001	.006	.007	.006	.001	.000	.013	.000	.011	.000	.014	.027	.002	.020	.015	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

Y8	Pearson Correlation	.029	.459	.589	.425	.254	.330	.380	.629		1	.463	.403	.419	.470	.394	.561	.336	.459	.507	.375	.661	.372	.344	.381	.274	.471	.729
	Sig. (1-tailed)	.419	.000	.000	.001	.037	.010	.003	.000		.000	.002	.001	.000	.002	.000	.009	.000	.000	.004	.000	.004	.007	.003	.027	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.181	.238	.298	.463	.190	.534	.417	.250	.463		1	.289	.168	.510	.353	.278	.286	.403	.215	.408	.450	.400	.183	.245	.120	.210	.558
	Sig. (1-tailed)	.104	.048	.018	.000	.093	.000	.001	.040	.000		.021	.122	.000	.006	.025	.022	.002	.067	.002	.001	.002	.102	.043	.204	.071	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.110	.599	.403	.554	.354	.407	.441	.441	.403	.289		1	.341	.441	.513	.295	.404	.211	.327	.289	.414	.212	.283	.380	.301	.303	.645
	Sig. (1-tailed)	.224	.000	.002	.000	.006	.002	.001	.001	.002	.021		.008	.001	.000	.019	.002	.071	.010	.021	.001	.069	.023	.003	.017	.016	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	-.027	.410	.419	.235	.278	.345	.354	.354	.419	.341		1	.209	.303	.434	.194	.278	.142	.315	.435	.341	.653	.192	.254	.094	.537	
	Sig. (1-tailed)	.427	.002	.001	.050	.025	.007	.006	.006	.001	.122	.008		.072	.016	.001	.089	.025	.162	.013	.001	.008	.000	.091	.037	.258	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

		N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12 Pearson Correlation		.134	.342	.552	.552	.318	.555	.428	.345	.470	.510	.441	.209	1	.587	.519	.302	.342	.470	.426	.473	.434	.144	.355	.445	.172	.695"			
Sig. (1-tailed)		.177	.007	.000	.000	.012	.000	.001	.007	.000	.000	.001	.072		.000	.000	.016	.008	.000	.001	.000	.001	.159	.006	.116	.001	.000			
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y13 Pearson Correlation		.157	.426	.470	.546	.315	.544	.429	.353	.394	.353	.513	.303	.587	1	.520	.388	.184	.394	.426	.391	.428	.151	.353	.436	.175	.436	.676"		
Sig. (1-tailed)		.137	.001	.000	.000	.013	.000	.001	.006	.002	.006	.000	.016	.000		.000	.003	.101	.002	.001	.003	.001	.147	.006	.112	.001	.000			
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y14 Pearson Correlation		-.092	.447	.561	.399	.190	.325	.278	.441	.561	.278	.295	.434	.519	.520	1	.402	.285	.318	.280	.498	.292	.376	.304	.309	.585	.658"			
Sig. (1-tailed)		.264	.001	.000	.002	.093	.011	.025	.001	.000	.025	.019	.001	.000	.000		.002	.022	.012	.024	.000	.020	.004	.016	.015	.000	.000			
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y15 Pearson Correlation		-.170	.529	.336	.419	.038	.308	.286	.454	.336	.286	.404	.194	.302	.388	.402	1	.523	.419	.357	.399	.338	.387	.437	.136	.332	.600"			

	Sig. (1-tailed)	.119	.000	.009	.001	.395	.015	.022	.000	.009	.022	.002	.089	.016	.003	.002	.000	.001	.005	.002	.008	.003	.001	.172	.009	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Y16	Pearson Correlation	-.089	.200	.459	..	.111	.196	.232	.315	.315	.459	.403	.211	.278	.342	.184	.285	.523	1	.459	.289	.412	.432	.460	.274	.280	.317	
	Sig. (1-tailed)	.269	.082	.000	.221	.086	.053	.013	.013	.000	.002	.071	.025	.008	.101	.022	.000	.000	.021	.001	.001	.000	.027	.024	.012	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y17	Pearson Correlation	-.164	.459	.343	.343	..	.168	.330	.380	.463	.507	.215	.327	.142	.470	.394	.318	.419	.459	1	.544	.501	.552	.163	.462	.189	.281	.629
	Sig. (1-tailed)	.127	.000	.007	.007	.121	.010	.003	.000	.000	.067	.010	.162	.000	.002	.012	.001	.000	.000	.000	.000	.129	.000	.095	.024	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y18	Pearson Correlation	-.043	.306	.375	.459	..	.148	.517	.408	.323	.375	.408	.289	.315	.426	.426	.280	.357	.289	.544	1	.676	.646	.224	.300	.154	.164	.626
	Sig. (1-tailed)	.383	.015	.004	.000	.152	.000	.002	.011	.004	.002	.021	.013	.001	.001	.024	.005	.021	.000	.000	.000	.059	.017	.143	.128	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

Y19	Pearson Correlation		-.076	.512	.581	.581	..	.097	.546	.611	.531	.661	.450	.414	.435	.473	.391	.498	.399	.412	.501	.676	1	.660	.335	.489	.340	.384	..	.797					
	Sig. (1-tailed)		.299	.000	.000	.000	.252	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.003	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.008	.003	.000							
	N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50							
Y20	Pearson Correlation		-.056	.367	.372	.462	..	.155	.399	.309	.309	.372	.400	.212	.341	.434	.428	.292	.338	.432	.552	.646	.660	1	.418	.249	.232	.171	.632						
	Sig. (1-tailed)		.351	.004	.004	.000	.141	.002	.014	.014	.004	.002	.069	.008	.001	.001	.020	.008	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.040	.053	.117	.000							
	N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50							
Y21	Pearson Correlation		-.152	.410	.344	..	.163	.341	.245	..	.091	.274	.344	..	.183	.283	.653	..	.144	.151	..	.376	.387	.460	..	.163	.224	.335	.418	..	1	.179	.112	.063	.480
	Sig. (1-tailed)		.146	.002	.007	.129	.008	.043	.264	.027	.007	.102	.023	.000	.159	.147	.004	.003	.000	.129	.059	.009	.001	.001	.107	.218	.332	.000							
	N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Y22	Pearson Correlation		-.062	.300	.381	.462	.288	.583	.653	.408	.381	.245	.380	..	.192	.355	.353	.304	.437	.274	.462	.300	.489	.249	..	.179	1	.361	.318	..	.625				
	Sig. (1-tailed)		.334	.017	.003	.000	.021	.000	.000	.002	.003	.043	.003	.091	.006	.006	.016	.001	.027	.000	.017	.000	.040	.107	.005	.012	.000								

		N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y23	Pearson Correlation		-.001	.241	.274	.	.189	.164	.172	.291	.291	.274	.	.120	.301	.254	.	.172	.175	.309	.136	.280	.	.189	.154	.340	.	.232	.112	.361	1	.573	.	.436**
	Sig. (1-tailed)			.496	.046	.027	.095	.128	.117	.020	.020	.027	.204	.017	.037	.116	.112	.015	.172	.024	.095	.143	.008	.053	.218	.005	.	.000	.001					
		N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y24	Pearson Correlation		.068	.261	.376	.281	.	.211	.190	.210	.306	.471	.	.210	.303	.094	.445	.436	.585	.332	.317	.281	.	.164	.384	.	.171	.063	.318	.573	1	.529**		
	Sig. (1-tailed)			.319	.033	.004	.024	.071	.093	.071	.015	.000	.071	.016	.258	.001	.001	.000	.009	.012	.024	.128	.003	.117	.332	.012	.000	.	.000					
		N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
JUM LAH	Pearson Correlation		-.015	.678	.718	.718	.421	.718	.704	.659	.729	.558	.645	.537	.695	.676	.658	.600	.556	.629	.626	.797	.632	.480	.625	.436	.529	1						
	Sig. (1-tailed)			.460	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000						
		N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		

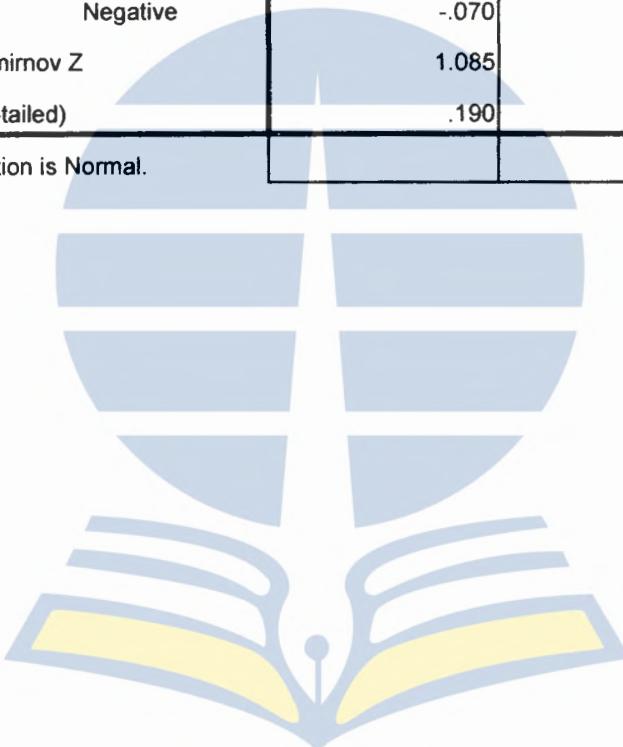
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 9

Hasil uji Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompetensi Guru	Iklim Organisasi	Kinerja Guru
N	75	75	75
Normal Parameters ^a			
Mean	79.96	78.73	82.65
Std. Deviation	6.496	6.508	6.683
Most Extreme Differences	.125	.090	.078
Absolute	.125	.065	.068
Positive	.125	.065	.068
Negative	-.070	-.090	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z	1.085	.775	.679
Asymp. Sig. (2-tailed)	.190	.585	.746
a. Test distribution is Normal.			



Lampiran 10

Hasil Uji Linearitas Data Kompetensi Guru(X_1)**Means**

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

Report

Kinerja Guru

Kompetensi Guru	Mean	N	Std. Deviation
70	71.00	2	1.414
71	79.00	1	.
72	76.00	6	3.521
73	77.60	5	3.647
74	76.00	2	.000
75	78.00	3	3.464
76	78.20	10	5.308
77	78.00	2	8.485
78	86.71	7	3.200
79	82.33	3	.577
80	84.50	2	3.536
81	83.25	4	3.202
82	82.00	4	2.309
83	86.33	3	7.371
84	86.50	4	1.291
85	82.00	2	8.485
86	82.50	2	7.778
87	86.50	2	2.121
88	92.25	4	2.062
92	94.00	2	.000
93	91.00	1	.
94	93.67	3	2.309

95		90.00	1		
Total		82.65	75		6.683

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	2442.758	22	111.034	6.696	.000
Kompetensi Guru	Linearity	1937.764	1	1937.764	116.864	.000
	Deviation from Linearity	504.994	21	24.047	1.450	.139
	Within Groups	862.229	52	16.581		
	Total	3304.987	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	.766	.586	.860	.739

Lampiran 11

Hasil Uji Linearitas Data Iklim Organisasi Sekolah (X_2)**Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Iklim organisasi sekolah	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

Report**Kinerja Guru**

Iklim organisasi sekolah	Mean	N	Std. Deviation
65	82.00	1	
66	83.00	1	
68	79.50	2	.707
69	73.00	4	2.582
70	87.00	1	
71	80.33	3	3.512
72	77.00	3	1.000
73	72.00	1	
74	72.00	1	
75	76.75	4	2.986
76	80.00	8	5.451
77	81.80	5	7.823
78	80.40	5	7.537
79	90.50	2	2.121
81	83.67	6	3.777
82	85.71	7	3.817
83	81.25	4	4.193
84	86.00	3	8.000
85	88.25	4	3.096
86	89.00	2	1.414
87	84.67	3	6.028
88	92.00	1	

89	95.00	1	
92	94.00	1	
94	95.00	1	
95	95.00	1	
Total	82.65	75	6.683

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	2103.641	25	84.146	3.432	.000
Iklim organisasi sekolah	Linearity	1281.247	1	1281.247	52.259	.000
	Deviation from Linearity	822.394	24	34.266	1.398	.159
	Within Groups	1201.345	49	24.517		
	Total	3304.987	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Iklim organisasi sekolah	.623	.388	.798	.637

Lampiran 12

Hasil Uji Linearitas X₁ dan X₂ Terhadap Y**Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja guru * kompetensi guru	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
kinerja guru * iklim organisasi sekolah	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

kinerja guru * kompetensi guru**Report**

kinerja guru

kompetensi guru	Mean	N	Std. Deviation
70	71.00	2	1.414
71	79.00	1	
72	76.00	6	3.521
73	77.60	5	3.647
74	76.00	2	.000
75	78.00	3	3.464
76	78.20	10	5.308
77	78.00	2	8.485
78	86.71	7	3.200
79	82.33	3	.577
80	84.50	2	3.536
81	83.25	4	3.202
82	82.00	4	2.309
83	86.33	3	7.371
84	86.50	4	1.291
85	82.00	2	8.485
86	82.50	2	7.778
87	86.50	2	2.121

88	92.25	4	2.062
92	94.00	2	.000
93	91.00	1	.
94	93.67	3	2.309
95	90.00	1	.
Total	82.65	75	6.683

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kompetensi guru	Between Groups	(Combined)	2442.758	22	111.034	6.696	.000
		Linearity	1937.764	1	1937.764	116.864	.000
	Deviation from Linearity		504.994	21	24.047	1.450	.139
Within Groups			862.229	52	16.581		
Total			3304.987	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja guru * kompetensi guru	.766	.586	.860	.739

kinerja guru * iklim organisasi sekolah**Report****kinerja guru**

iklim organisasi sekolah	Mean	N	Std. Deviation
65	82.00	1	.
66	83.00	1	.
68	79.50	2	.707
69	73.00	4	2.582
70	87.00	1	.
71	80.33	3	3.512
72	77.00	3	1.000
73	72.00	1	.
74	72.00	1	.
75	76.75	4	2.986
76	80.00	8	5.451
77	81.80	5	7.823

78	80.40	5	7.537
79	90.50	2	2.121
81	83.67	6	3.777
82	85.71	7	3.817
83	81.25	4	4.193
84	86.00	3	8.000
85	88.25	4	3.096
86	89.00	2	1.414
87	84.67	3	6.028
88	92.00	1	.
89	95.00	1	.
92	94.00	1	.
94	95.00	1	.
95	95.00	1	.
Total	82.65	75	6.683

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru *	Between Groups	2103.641	25	84.146	3.432	.000
iklim organisasi sekolah	Linearity	1281.247	1	1281.247	52.259	.000
	Deviation from Linearity	822.394	24	34.266	1.398	.159
	Within Groups	1201.345	49	24.517		
	Total	3304.987	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja guru * iklim organisasi sekolah	.623	.388	.798	.637

Lampiran 13

Hasil Uji Multikorelinearitas X₁ dan X₂**Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Kompetensi Guru ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetensi Guru	.555	1.800
Iklim Organisasi	.555	1.800

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient Correlations^a

Model		Iklim Organisasi	Kompetensi Guru
		Correlations	Kompetensi Guru
1	Iklim Organisasi	1.000	-.667
	Kompetensi Guru	-.667	1.000
	Covariances	.010	-.007
	Kompetensi Guru	-.007	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi Guru	Iklim Organisasi
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.572	1.00	.14	.20
	3	.002	36.962	.00	.86	.80

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 14

Hasil uji Autokorelasi X_1 dan X_2 dan Y**Regression****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.598	4.237	1.898

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi sekolah, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2012.502	2	1006.251	56.055	.000 ^a
Residual	1292.485	72	17.951		
Total	3304.987	74			

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi sekolah, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.422	6.603		2.184	.032
Kompetensi Guru	.649	.102	.631	6.382	.000
Iklim organisasi sekolah	.207	.102	.202	2.040	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	74.17	95.14	82.65	5.215	75
Residual	-10.459	7.525	.000	4.179	75
Std. Predicted Value	-1.627	2.394	.000	1.000	75
Std. Residual	-2.469	1.776	.000	.986	75

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 15

Regresi ganda X_1, X_2 terhadap Y**Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	iklim organisasi sekolah, kompetensi guru ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.598	4.237

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi sekolah, kompetensi guru

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2012.502	2	1006.251	56.055	.000 ^a
Residual	1292.485	72	17.951		
Total	3304.987	74			

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi sekolah, kompetensi guru

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	14.422	6.603		2.184	.032	1.259	27.585
kompetensi guru	.649	.102	.631	6.382	.000	.447	.852
iklim organisasi sekolah	.207	.102	.202	2.040	.045	.005	.410

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Coefficient Correlations^a

Model		iklim organisasi sekolah	kompetensi guru
1	Correlations	iklim organisasi sekolah	1.000
		kompetensi guru	-.667
	Covariances	iklim organisasi sekolah	.010
		kompetensi guru	-.007

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Model Summary atau Sumbangan relatif dan efektif

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.780 ^a	.609	.598	4.237	.609	56.055	2	72	.000	1.898

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja guru