

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN TIGO NAGARI KABUPATEN PASAMAN



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

RATNA JUITA

NIM. 500095718

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN TIGO NAGARI KABUPATEN PASAMAN

Ratna Juita

**Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (2) Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru, (4) pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang berjumlah 241 orang dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel yaitu 71 orang. Analisis terhadap variabel bebas dan terikat dilakukan melalui analisis deskriptif dan regresi serta untuk pembuktian hipotesis digunakan uji t dan F.. Kesimpulan dari penelitian bahwa Hipotesis secara parsial dari variabel Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah, terhadap Kinerja Guru terbukti/diterima dalam penelitian ini dengan persamaan regresi $Y = 18,625 + 0,414 X_1 + 0,309 X_2$, dengan nilai uji t masing-masingnya 5,035 dan 4,395 dengan nilai sig. 0,000 dan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sementara untuk pengaruh secara simultan Uji F dengan nilai 39,902 sig. 0,000 < 0,05 dengan demikian variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Iklim Sekolah) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru(Y).. Dari hasil penelitian ini disarankan Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah yang telah dicapai perlu ditingkatkan sedangkan ,yang relatif sudah baik untuk dapat dipertahankan sehingga Kinerja Guru semakin akan meningkat.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Iklim Sekolah, Kinerja Guru*

ABSTRACT

INFLUENCE MOTIVATION WORK TO PERFORMANCE AND CLIMATE SCHOOLS ELEMENTARY SCHOOL TEACHER IN DISTRICT TIGO NAGARI PASAMAN DISTRICT

Ratna Juita

**Graduate Studies Program
Indonesia gram Open University**

This study aims to reveal (1) Influence of Work Motivation of the Teacher Performance (2) School Climate on the Performance of Teachers, (4) the effect of Work Motivation and School Climate jointly on Teacher Performance. The population in this study are primary school teachers in the District Tigo Nagari Pasaman of which amounted to 241 people using the formula Slovin obtained a sample of 71 people. Analysis of the independent and dependent variables made through descriptive analysis and regression as well as for proving the hypothesis used t test and F. The conclusion that the hypothesis was partially of variable Work Motivation and Climate School, the Teacher Performance proven / accepted in this study by the regression equation $Y = 18.625 + 0.414 X_1 + 0.309 X_2$, with a value of t test respectively 5,035 and 4,395 with sig. 0.000 and 0.000 less than 0.05. As for pegaruh simultaneously test F with 39.902 sig. 0.000 <0.05 and is therefore variable X1 (Work Motivation) and X2 (School Climate) simultaneously significantly affect teacher performance (Y). From the results of this study suggested Work Motivation and School Climate has achieved improved while the bullet, which is relatively good for teacher performance can be maintained so further to rise.

Keywords: Motivation Work, School Climate, Teacher Performance

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

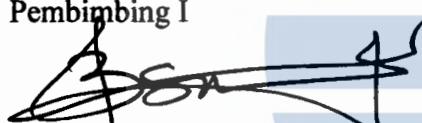
Penyusunan TAPM : Ratna Juita

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Hari/ Tanggal : Rabu / 10 Mei 2017

Menyetujui:

Pembimbing I


(DR. Elsandra Eka Putra, MS)
 NIP: 197605132011011002

Pembimbing II


(DR. Trini Prastati, MPd)
 NIP: 196009171986012001

Pengaji Ahli:


(Dr. Taufani C. Karniatun, M.Si)
 NIP: 19681107 199802 2 001

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Manajemen


(Dr. Liestyodono Bawono, M.Si)
 NIP: 19581215 198601 1 009


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP: 19781111 200501 1001

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

PENGESAHAN

Nama	:	Ratna Juita
NIM	:	500095718
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Hari/ Tanggal	:	Rabu / 10 Mei 2017
Judul TAPM	:	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Pengaji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari/ Tanggal : Rabu / 10 Mei 2017
Waktu : 14.00 s.d. 15.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Pengaji
Nama: Dra. Yusrafiddin, M.Pd.

Tanda Tangan

Pengaji Ahli
Nama: Dr. Taufani C, Kurniatun, Msi.

Pembimbing I
Nama: Dr. Elsandra Eka Putra, Msi

Pembimbing II
Nama: Dr. Trini Prastati, MPd.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur tak terhingga penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya..

Tujuan penulisan ini adalah untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Master Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka.

Dalam Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

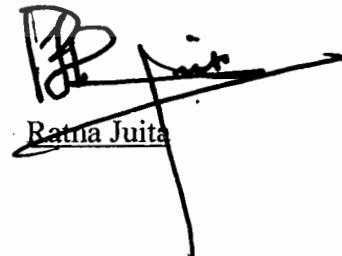
1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Phd Sebagai Rektor Universitas Terbuka Jakarta
2. Ibu Sucianti, M.Sc.,Ph.D, Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Bapak Dr. Elsandra Eka Putra, M.Si selaku Pembimbing1, atas bimbingan dan arahannya dalam segala hal selama penyusunan dan penyelesaian TAPM ini .
4. Ibu Dr. Trini Prastati, MPd selaku Pembimbing 2, atas bimbingan dan arahannya dalam segala hal selama penyusunan dan penyelesaian TAPM ini
5. Bapak Mohamad Nasoha, SE, M.Sc Sebagai Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Dan Manajemen
6. Ibu Dra. Yusrafiddin, M.Pd, sebagai Kepala UPBJJ-UT Padang beserta Jajarannya yang Telah memfasilitasi selama penyusunan dan penyelesaian TAPM ini.

7. Bapak Dinas Pendidikan Pasaman yang telah memfasilitasi dalam pengumpulan informasi untuk penyusunan TAPM ini.
8. Bapak Kepala Sekolah Pada SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang telah memfasilitasi dalam pengumpulan informasi untuk penyusunan TAPM ini
9. Guru-guru SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang tidak dapat sebutkan namanya satu persatu telah memberikan bantuan dalam mengisi kuesioner dalam memperoleh data-data kepada penulis untuk penyelesaian studi di Program Studi Master Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka.
10. Suami Ku tercinta, dan Anak-anak Ku tersayang selalu berdoa dan memberikan dorongan semangat bagiku untuk mengejar cita-cita demi masa depan yang lebih baik.
11. Teman-teman Se-Angkatan pada Program Studi Master Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka, yang saling Bekerjasama.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tiada kesempurnaan milik manusia, begitulah hasil penelitian ini belumlah sempurna, tentunya masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk lebih baiknya pada masa yang akan datang. Akhirnya semoga hasil tugas ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Tigo Nagari, Juli 2017

Penulis

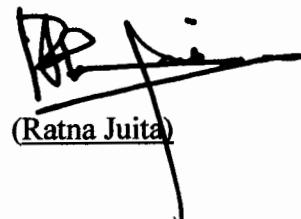


Ratna Juita

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Ratna Juita
NIM	:	500095718
Program Studi	:	Master Manajemen Pendidikan
Tempat/Tanggal Lahir	:	Kajai/ 08 Nofember 1969
Riwayat Pendidikan		
		Lulus SD 01 Ladang Panjang Tahun 1983
		Lulus SMP 01 Ladang Panjang Tahun 1986
		Lulus SPG N 2 Padang Tahun 1989
		Lulus STKIP YDB Lubuk Alung Padang Tahun 2002
Riwayat Pekerjaan		
		Tahun 1990 – 1992 Guru SD 01 Koto Kaciak
		Tahun 1992 – 2006 Guru SD 05 Kampung Kajai
		Tahun 2006 – 2011 Kepala Sekolah SD 11 Parit Batu
		Tahun 2011 – Sekarang Kepala Sekolah SD 05 Kampung Kajai

Pasaman, Juli 2016



(Ratna Juita)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBARAN PERSETUJUAN	iii
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR BAGAN.....	xii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kinerja Guru..... 14
2. Motivasi Kerja..... 21
3. Iklim Sekolah..... 31
B. Penelitian Yang Relevan	39
C. Kerangka Pemikiran	43
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru..... 43
2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru..... 44

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	44
D. Hipotesis Penelitian.....	46
E. Operasional Variabel	46
1. Variabel Penelitian	46
2. Definisi Operasional	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	49
B. Populasi Dan Sampel.....	49
C. Definisi Operasional.....	51
D. Instrumen Penelitian	53
1. Penetuan Responden Uji Coba	55
2. Pelaksanaan Uji Coba.....	55
3. Analisa Hasil Uji Coba.....	55
E. Prosedur Pengumpulan Data	63
F. Metode Analisa Data	67
1. Analisis Deskriptif	67
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	68
3. Pengujian Hipotesis.....	69

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	70
1. Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	61
2. Deskripsi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah	75
3. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Sekolah	80
2. Uji Asumsi Klasik	76
3. Uji Hipotesis	81
B. Uji Asumsi Klasik	86
C. Uji Hipotesis	89
D. Pembahasan Hasil Penelitian	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	98
B. Saran- Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA.....	101
----------------------------	------------

LAMPIRAN	104
-----------------------	------------



DAFTAR BAGAN

Gambar 2.1	Kerangka Hubungan Ketiga Variabel	45
Gambar 4.1	Histogram Motivasi Kerja	75
Gambar 4.2	Histogram Iklim Sekolah	80
Gambar 4.3	Histogram Kinerja Guru.....	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Kegiatan Guru SDN Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Tahun 2013 sd 2015	6
Tabel 1.2	Rata-Rata Perkembangan Kegiatan Guru SD N Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Tahun 2013 sd 2015	7
Tabel 3.1	Jumlah Populasi Dan Distribusi Sampel	51
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Defenisi Opreasional Variabel Penelitian	54
Tabel 3.3.	Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	58
Tabel 3.4.	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 3.5.	Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah.....	60
Tabel 3.6.	Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	61
Tabel 3.7.	Uji Reliabilitas Kuesioner	62
Tabel 3.8.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 3.9.	Profil Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 3.10.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 3.11.	Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja	66
Tabel 4.1.	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Mean, Median, Mode Standar Deviasi, Range Nilai Maksimum Dan Minimum Variabel Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4.3.	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Totalitas Masing-Masing Item Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Mean, Median, Mode Standar Deviasi, Range Nilai Maksimum Dan Minimum Variabel Iklim Sekolah	76
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah	77
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Totalitas Masing-masing Item Kuesioner Variabel Iklim Sekolah.....	79
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Mean, Median, Mode Standar Deviasi, Range Nilai Maksimum Dan Minimum	

	Variabel Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.8.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	82
Tabel 4.9.	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Nilai Totalitas Masing-masing Item Kuesioner. Kinerja Guru.....	85
Tabel 4.10.	Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.11.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.12.	Hasil Analisis Regresi Berganda dari Variabel Motivasi Kerja, Iklim Sekolah serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	90
Tabel 4.13.	Hasil Analisis Model Summary dari Variabel Motivasi Kerja, Iklim Sekolah serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	90
Tabel 4.14.	Hasil Analisis ANOVA Variabel Supervisi Akademik, Motivasi Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	86
Tabel 4.15.	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	105
Lampiran 2	Data hasil Jawaban Responden	113
Lampiran 3	Uji Validitas	122
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	130
Lampiran 5	Rata-Rata Dan Total	131
Lampiran 6	Distribusi Frekuensi	133
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas).....	139
Lampiran 8	Model Summary Dan Coeficeints.....	141



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional, No.20 Tahun 2003, pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi 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 bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk dapat terwujudnya peradaban bangsa yang bermartabat dan cerdas, dituntut peran aktif lembaga-lembaga pendidikan untuk melaksanakan tugasnya dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional.

Sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan formal. Sekolah besar perannya dalam membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang fungsional dalam menghadapi kehidupan dengan cara mengoptimalkan potensi-potensi sumber daya yang ada di sekolah. Oleh sebab itu, sekolah memiliki tanggung jawab yang berat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mewujudkan sekolah efektif dalam situasi pendidikan nasional seperti saat ini tentu tidaklah mudah, karena diperlukan persyaratan yang cukup komplek.

Guru yang kurang berkualitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sekolah yang kurang memperhatikan tingkat kebutuhan masyarakat, anggaran pendidikan yang rendah, dan manajemen sekolah yang belum baik,

merupakan hal-hal yang paling sering menjadi penyebab buruknya Sumberdaya Manusia yang terbentuk. Melihat kondisi yang demikian tentu diperlukan upaya untuk memperbaiki pendidikan sedini mungkin agar kualitas pendidikan semakin membaik.

Guru sebagai pelaksana pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola proses pembelajaran untuk tercapainya tujuan pendidikan pada suatu sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan guru yang mempunyai kompetensi dan guru yang professional seperti yang diatur oleh Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pada Undang-undang tersebut guru diharapkan memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana atau diploma IV, karena dia perlu menguasai materi yang harus diajarkan,. Berarti dalam hal ini guru yang dibutuhkan guru yang berkualitas untuk tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dan sebaliknya rendahnya kualitas guru akan menghambat tercapainya tujuan pendidikan.

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor sarana prasarana, ketenagaan, manajemen dan kurikulum. Faktor ketenagaan seperti guru dan kepala sekolah mempunyai peran utama dalam penentuan kualitas pendidikan. Guru merupakan unsur pelaksana teknis yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan proses pembelajaran disekolah. Seiring dengan itu, Bailer dalam Permadi dan Arifin, (2010:117) menyatakan bahwa "Peranan guru dalam proses belajar mengajar adalah tempat sangat sentral. Bagaimanapun bagusnya kurikulum, kalau tidak ditunjang oleh kualitas dan kemandirian guru pada akhirnya akan kurang berhasil"..

Kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan stategis organisasi, kepuasan publik, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2013: 2). Menurut Mulyasa (2010:34) menyatakan bahwa: "kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapai yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar".

Baik atau tidaknya kinerja seorang guru di sekolah dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah membutuhkan seorang guru yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dibertugasnya. Di samping itu, seorang guru harus dapat menciptakan iklim sekolah yang sejuk di sekolah, meliputi suasana sekolah yang nyaman, aman, bersih, sehat, tertib, rindang, sejuk dan indah, sehingga dapat tercipta ruang kerja serta suasana yang kondusif seperti tidak ada rasa saling curiga, adanya keterbukaan tercipta keakraban, dan kekeluargaan yang harmonis. Selanjutnya Sehubungan dengan hal tersebut di atas tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang dikemukakan oleh Rivai (2011) yang secara umum dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa: kepuasan kerja guru, disiplin, motivasi kerja, komitmen, sikap professional, kecerdasan dan kemampuan mengendalikan diri. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, kepemimpinan, insentif, dan iklim sekolah.

Untuk mewujudkan iklim sekolah yang baik dan menyenangkan, guru harus memiliki integritas kepribadian yang mantap serta memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, segala tindak tanduk dan tingkah lakunya dimanapun ia berada harus dapat dijadikan sebagai panutan. Ia juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat untuk setiap persoalan yang dihadapi.. Keputusan yang cepat dan tepat hanya dapat dilakukan oleh seorang yang cerdas dan berakhhlak dan kepribadian yang baik. Karena dari semua itulah kinerja seorang guru akan terlihat. Penelitian Rio.M.Abast (2011) mengatakan: motivasi dan iklim Sekola, baik secara sendirisendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap produktivitas guru". Iklim sekolah yang kondusif harus tetap dijaga bahkan ditingkatkan agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat

Berdasarkan pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa dengan iklim sekolah yang kondusif guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik, karena iklim sekolah merupakan suasana yang terjadi karena hubungan antara pribadi, baik hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik dengan peserta didik yang berpengaruh dalam proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian iklim sekolah adalah keterpaduan dari interaksi antara peserta didik dengan guru dan guru dengan kepala sekolah.

Selanjutnya beberapa kajian dan penelitian yang dikutip oleh Mulyasa (2010) mengemukakan bahwa komponen guru mempengaruhi kualitas pengajaran melalui, (1) menyediakan waktu lebih banyak pada peserta didik, (2) interaksi

dengan peserta didik yang lebih intensif/sering, (3) tingginya tanggung jawab mengajar dari guru, karena itu baik buruknya sekolah sangat tergantung pada peran dan fungsi guru.

Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang merupakan hasil pemekaran kecamatan Bonjol lama yang sedang berbenah diri, terutama bidang pendidikan dengan kultur daerah dengan mata pencaharian utama penduduk adalah pertanian. Rata-rata pendidikan masyarakat petani adalah Sekolah Dasar (SD). Hal tersebut berdampak terhadap tingkat kehadiran murid disekolah, dikarenakan setiap ketidak hadiran anak didik dengan alasan membantu orang tua panen. Dari aspek siswa/ murid lokasi tempat tinggal murid rata-rata jauh dari lokasi sekolah, mengakibatkan adanya keterlambatan murid datang kesekolah walaupun jam sekolah sudah ditetapkan, sehingga dituntut kesabaran guru-guru dalam proses PBM. Di sisi yang lain Guru Pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman di dominasi oleh guru honor, karena lebih banyaknya guru honor yang bertugas dalam menjalankan proses belajar mengajar (PBM) dibanding guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tenaga guru honor (Non PNS) yang bertugas di masing-masing sekolah merupakan tamatan Diploma 2 (D2) dan tamatan SLTA yang melanjutkan pendidikan pada kelas jauh Universitas Terbuka, sehingga tercermin tingkat keragaman kompetensi guru pada masing-masing sekolah di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman, yang berdampak kualitas dan kuantitas pelaksanaan.

Hal tersebut terlihat dari tingkat keikutsertaan atau keterlibatan atau produktivitas guru Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman, sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

**Perkembangan Kegiatan Guru SDN Pada Kecamatan Tigo Nagari
Kabupaten Pasaman Tahun 2013 SD 2015**

No	Jenis Kegiatan	2013 (orang)	2014 (orang)	2015 (orang)
1.	Peserta KKG	24	12	9
2.	Ke-Pramukaan.	23	20	13
3.	Diklat /Seminar/Wrokshop	48	27	21
4.	Lomba Karya Tulis Ilmiah	1	-	-
5.	Penulisan Bahan Ajar	96	60	23

Sumber: SD N Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman (Di Olah)

Dari tabel di atas dapat dilihat secara keseluruhan terjadi penurunan produktivitas guru pada SDN Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman pada tiga tahun terakhir dari tahun 2013 hingga tahun 2015 dibanding tahun dua tahun sebelumnya. Pada tahun 2013, dari 20 sekolah di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman sebanyak 24 orang guru mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) sebagai peserta. Pada tahun 2014, guru dari Kabupaten Pasaman yang mengikuti KKG menurun menjadi 12 orang (turun 50%). Tahun berikutnya pada tahun 2015, guru yang mengikuti KKG menurun kembali menjadi 9 orang. Pada kegiatan ke pramukaan rata-rata masing-masing sekolah guru dalam kegiatan tersebut pada tahun 2013 namun pada tahun berikutnya didamping masing-masing oleh 1 guru pada tahun 2014. Penurunan juga terjadi pada keikutsertaannya dalam kegiatan Diklat, seminar ataupun workshop dari 48

orang menjadi 27 orang dan 21 orang pada tahun 2013 dan 2014. Guru yang mengikuti lomba karya tulis ilmiah pernah di ikuti oleh 1 orang guru pada tahun 2013 dan tidak ada lagi dalam 2 tahun terakhir ini, begitu juga untuk penulisan bahan ajar dari jumlah guru 96 orang, juga terjadi penurunan menjadi 60 orang pada tahun 2014 dan ditahun 2015 hanya 23 orang guru. Pencapaian kinerja Pada Kecamatan Tigo Nagari Kota Padang, secara keseluruhan yang dicapai memperlihatkan kinerja yang belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Rata-Rata Perkembangan Kegiatan Guru SD N Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Tahun 2013 SD 2015

No	Kegiatan	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)
1.	Memperbarui Metoda Pembelajaran	60	40	35
2.	Membina Kegiatan Ekstra kurikuler Peserta didik.	75	50	40
3.	Peningkatan Kualitas Individu (Pelatihan,Trainning, Pendidikan,dll)	20	11	9
4.	Revisi Bahan Ajar	40	25	10

Sumber: UPT Pra Sekolah Dan Sekolah Dasar Di Kecamatan Tigo Nagari Kab.Tigo Nagari(Di Olah)

Dari tabel diatas dapat dilihat rata-rata secara keseluruhan terjadi penurunan motivasi guru pada tahun 2015 dibanding dua tahun sebelumnya. Perencanaan program Belajar Mengajar (PBM), yang seharusnya seluruh guru pada setiap tahun ajaran baru harus sudah siap secara keseluruhannya (100%) namun ternyata masih terdapat guru-guru yang tidak mempersiapkannya,. Motivasi untuk melakukan perubahan dari metoda mengajar pada tahun 2013 rata-rata mencapai

60% dan mulai menurun pada tahun 2014 menjadi 40% dan pada tahun 2015 hanya 35%. Pada Kegiatan pembinaan dari kegiatan ekstra kurikuler peserta didik, juga memperlihatkan penurunan dari 75% tahun 2013 menjadi 50% dan 40% pada tahun 2014 dan tahun 2015. Begitu juga upaya peningkatan kualitas individu guru melalui pendidikan dan latihan juga memperlihatkan penurunan dari 20% pada tahun 2013 menjadi 11% pada tahun 2014 dan 9% pada tahun 2015. Motivasi untuk merevisi bahan ajar juga terjadi penurunan dari 40% dari jumlah guru dalam tahun 2013, seterusnya menurun 25% dan 10% pada tahun 2013 dan 2015.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan di beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman, ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut: 1) adanya guru yang sering terlambat bahkan tidak hadir di sekolah, 2) sebagian guru tidak melaksanakan tugasnya secara baik, 3) banyaknya guru yang memiliki komitmen rendah dalam melaksanakan tugas 4) guru yang kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, 5) guru yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik, 6) guru belum mampu bekerja dengan skala prioritas, yang ditunjukkan dengan adanya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesungguhnya tidak **tercantum** dalam rencana kegiatan, 7) guru kurang termotivasi untuk berprestasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, 8) masih terlihat guru yang kurang memiliki wawasan kependidikan yang diduga karena kurang sempat membaca, dan 9). adanya konflik yang berkepanjangan yang mungkin disebabkan kurang harmonisnya komunikasi antar pribadi dengan sesama warga sekolah. Robbins (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses

yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran

Dari permasalahan yang banyak ditemui di sekolah, dapat diperoleh beberapa penyebab dari permasalahan dimana motivasi Kerja dan nilai-nilai kebersamaan yang terkandung pada iklim sekolah dan belum terlaksananya pembinaan melalui supervisi sekolah sehingga keberhasilan untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih baik belum dapat dicapai. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 dalam Dimensi Kompetensi Manajerial, Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif "Iklim sekolah belum dapat diciptakan secara harmonis dan kondusif pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dikarenakan adanya guru yang tinggal jauh dari lokasi sekolah bahkan mencapai 2 jam perjalanan dengan kendaraan yang kadang kala setiap pelaksanaan PBM cendrung terlambat serta memikirkan bagaimana lebih awal segera pulang.

Berbagai masalah yang telah diuraikan di atas, jika dibiarkan terus menerus, dikhawatirkan akan berdampak kurang baik bagi kinerja. Di sinilah pentingnya pelaksanaan penelitian kinerja guru. Melalui penelitian ini diharapkan faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman akan dapat diungkapkan.

B. Identifikasi Masalah

Dari latarbelakang masalah diatas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena masih relatif rendahnya motivasi kerja pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
2. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena iklim sekolah masih rendah belum sebagaimana mestinya pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
3. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena kepuasan kerja yang relatif belum optimal pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
4. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena kompetensi yang dimiliki guru masih belum sebagaimana yang diharapkan pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
5. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena Pengawasan pendidikan belum mencapai sasaran yang diharapkan pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
7. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena Masih relatif rendahnya tanggung jawab guru pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
8. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena Kepemimpinan yang masih belum dapat dipahami guru pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
9. Belum Optimalnya Kinerja guru diduga karena Masih terlihat sebagian guru yang memiliki komitmen yang relatif rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dapat diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Untuk lebih terarahnya penelitian ini, peneliti membatasi dua faktor yang dominan masalahnya ditemukan waktu melaksanakan prasurvei dan diduga memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja guru, yaitu motivasi kerja dan iklim sekolah, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
3. Pengaruh kontribusi motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan
 - a. Bagi guru untuk menjadi dasar dalam pemahaman konsep yang berhubungan dengan motivasi kerja, iklim sekolah serta kinerja guru itu sendiri.. Selain itu bagi guru di sekolah dapat dimanfaatkan sebagai tambahan wawasan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik agar dapat menjadi guru yang benar-benar sesuai dengan sosok pendidik yang berkualitas yaitu sebagai pendidik profesional.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai:
 - a. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru dalam rangka perbaikan atas kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan pendidikan seperti pengawas, Kepala UPTD, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman tentang kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo

Nagari Kabupaten Pasaman dan bahan evaluasi atas kebijakan yang berhubungan dengan tugas guru di daerah kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

- c. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar master pendidikan dan sebagai tambahan pengetahuan dalam mengeksplorasi hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, Kamisa (2011: 503) mendefenisikan kinerja sebagai suatu yang dapat dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja berasal dari asal kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu :

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*).
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge or fulfill; as vow*).
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an responsibility*) dan
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what expected of a person or machine*)

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi perusahaan atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal.

Menurut Moheriono (2012:95) yaitu, “ Kinerja/Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara Robbin (2010:258) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dengan kata lain, kinerja merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan. Dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, variabel kinerja perlu mendapat perhatian oleh pengelola organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Wahjusumijo (2010:430) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sumbangan secara kuantitatif dan kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Sedangkan menurut Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan

tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka punyai untuk kepentingan organisasi..

Tunggal (2010 : 112) mengatakan, bahwa dimasa lalu perusahaan cenderung berfokus terutama pada ukuran kinerja keuangan, seperti pertumbuhan penjualan dan laba, aliran kas dan persediaan. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2011:366) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen (a) kuantitas dari hasil, (b) kualitas dari hasil, (c) ketepatan waktu dari hasil, (d) kehadiran, dan (e) kemampuan bekerja sama. Dan menurut Menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kartono (2012:22) kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbin (2010:258). kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (*a*) , motivasi atau *motivation* (*m*) , dan kesempatan atau *opportunity* (*o*) yaitu kinerja: $f(a \times m \times o)$. Dengan demikian kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor : kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan atas tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan untuk pekerjaan tersebut.

Salah satu dari tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan mendesain program pengajaran (Mulyasa. 2010 ; 83) dalam implementasi kurikulum atau pelaksanaan pengajaran, dan menilai hasil belajar siswa merupakan rangkaian kegiatan yang saling berurutan dan tak terpisahkan satu sama lainnya.

Pada prinsipnya terdapat beberapa karakteristik yang perlu dimiliki oleh seorang guru, yaitu :

- a) Harus bersedia membuat rencana
- b) Mengorganisasikan sesuatu dengan baik
- c) Bersemangat
- d) Mau terlibat secara langsung
- e) Periang

Dengan memiliki karakteristik ini guru harus dapat mengenal, menguasai cara, menghayati dan melaksanakan tugasnya serta mengetahui batas-batas kemampuan sendiri, siap dan mampu menemukan sumber yang dapat membantu mengatasi keterbatasannya. Agar bahan pelajaran dapat disajikan kepada siswa dalam jam pelajaran tertentu, guru harus membuat persiapan pelajaran yang dilakukannya

berdasarkan pedoman instruksional. Tiap pengajaran harus membuat persiapan pelajaran sebelum mengajar dengan penuh tanggung jawab memasuki kelas. Mengajar adalah tugas yang begitu kompleks dan sulit sehingga tidak dapat dilakukan dengan baik oleh siapapun tanpa persiapan, sekalipun ia telah berpengalaman bertahun-tahun.

Mengajar merupakan tugas mengorganisasi dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh karena itu setiap guru perlu membuat persiapan pengajaran atau satuan pelajaran, sehingga dengan demikian ia dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien.

1). Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Hakikatnya kinerja guru adalah prilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, bagi berhasilnya implementasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran. (Martinis, 2010:155)

2). Menilai proses pembelajaran.

Penilaian hasil belajar adalah Evaluasi sebagai cara untuk mengetahui bagaimana pencapaian tujuan dalam bentuk kompetensi-kompetensi siswa yang dicapai setelah mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian secara sederhana model proses pembelajaran dimana guru berperan di dalamnya. Hasil penilaian belajar dapat dapat berupa penilaian kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif(berupa angka) (Martinis, 2010:155)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Menurut Mangkunegara (2011:67-68), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1). Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2). Faktor Motivasi (Motivasion)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja).

3). Iklim Lingkungan Kerja

Iklim atau suasana lingkungan kerja di sekolah merupakan faktor yang turut mempengaruhi kinerja seorang kepala sekolah dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena iklim kerja yang menyenangkan akan menimbulkan rasa puas dan nyaman bagi seorang kepala sekolah dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Dan begitu pula sebaliknya, suasana kerja yang kurang menyenangkan akan membuat kinerja seorang kepala sekolah menurun.

Sejalan dengan uraian di atas, Menurut Mulyasa (2010:34) menyatakan bahwa: "kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapai yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar". Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari kegiatan guru dalam mendesain program pengajaran dan perilaku dalam melaksanakan proses belajar mengajar serta bagaimana melakukan evaluasi terhadap proses pelaksanaan tugasnya dalam proses pembelajaran

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja baik yang bersifat

internal maupun eksternal, di antaranya adalah pendidikan, kesehatan, motivasi, sikap, minat, struktur tugas, budaya organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja guru pada dasarnya hasil kerja prilaku guru dalam melaksanakan dan menyiapkan berbagai aktifitas yang ada hubungannya dengan proses pembelajaran. Agar hasil yang menjadi tujuan dari proses pembelajaran tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Maka Dimensi kinerja guru dalam penelitian ini adalah a). merencanakan Pembelajaran, b) melaksanakan Proses Pembelajaran, c) mengevaluasi hasil proses pembelajaran, d) melaksanakan tugas tambahan

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2013:141).

Menurut Sedarmayanti (2011:233) mengartikan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Selanjutnya Sutrisno (2012:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Robbins dan Couter, (2010:201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Mathis & Jackson (2011:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk berpartisipasi aktif dalam melakukan pekerjaannya.

Sunyoto Danang (2012:192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasaan dan teori motivasi proses.

1) Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

(a) Teori kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas.

Kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sunyoto Danang (2012:194) adalah sebagai berikut :

(1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya.

(2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan berlangsung pekerjaanya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

(3) Kebutuhan social (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervize yang baik.

(4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

(b) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Clayton Alderfer.

Sebagaimana halnya teori-teori kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkatkan kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

(1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

(2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

(3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

(c) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clellad

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc. Clellad meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu :

(1) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaanya.

- Orang yang melilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

(2) Kebutuhan akan afiliasi,ciri-cirinya:

- Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja.
- Mereka cenderung berusaha membina hubungan social yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.

(3) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

2) Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori proses yang utama. antara lain:

(a) Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini di dasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- Nilai (*value*) merupakan nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu.
- Peraturan, yaitu besarnya probalitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

(b) Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (inputs) meliputi faktor-faktor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas kerja. Sedangkan hasil (outcome) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti : gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

(c) Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- Penguatan positif, bias penguat premier seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguatan sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- Penguatan negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.

- Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Sutrisno (2012:116) faktor-faktor tersebut faktor internal :

- a. keinginan untuk dapat hidup
- b. keinginan untuk dapat memiliki
- c. keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

Sutrisno (2012:118) mengemukakan Faktor eksternal juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motifasi kerja seseorang

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat berasal dari dalam dirinya dan faktor di luar dirinya yang mempengaruhi

seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan..

c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Mangkunegara (2011:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip pengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendeklegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:6) menyatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya adalah memiliki tanggung jawab, berani mengambil keputusan, memiliki tujuan yang realistik dan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik serta mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang diprogramkan.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja, Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu, “ Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berhasil mengerjakan tugas yang sulit akan merasa puas sehingga akan menambah semangatnya untuk selalu bekerja dengan lebih baik. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan tercermin dari perilaku yang ditampilkannya dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya. guru yang bermotivasi kerja yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk meraih hasil yang terbaik, tidak mudah frustasi bila menghadapi kegagalan, dan berani mengambil resiko.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi indikator motivasi kerja adalah: 1) keinginan untuk berhasil, 2) keseriusan bekerja, 3) kerja keras, 4) disiplin, dan 5) menyukai tantangan.

3. Iklim Sekolah

a. Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah terdiri dari dua kata, yaitu iklim dan sekolah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamisa (2010) iklim adalah suasana atau keadaan. Sedangkan sekolah diartikan sebagai suatu lembaga tempat terjadinya interaksi belajar mengajar. Suasana / iklim sekolah yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik guru / pegawai maupun pimpinan atau kepala sekolah . Suasana/iklim sekolah akan tergambar melalui hubungan antar pribadi dalam lembaga. Sehubungan dengan itu Devis mengemukakan bahwa “ iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi”. Sekolah merupakan suatu organisasi, karena sekolah juga merupakan kumpulan sekelompok orang yang melakukan suatu kerja sama serta mempunyai tujuan yang jelas. Davis dan Newstrom (1993) dalam Robin (2010: 143) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Selanjutnya Nitisemito (2010:15) menyatakan bahwa

iklim sekolah merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas setiap hari di sekolah.

Iklim sekolah sebagai suasana yang muncul karena adanya hubungan antarpersonal dalam lingkungan sekolah. Sedangkan Timpe (2010:213) mengutarakan bahwa iklim organisasi tersebut sebagai serangkaian sifat dan lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi individu yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut. Hal ini bermakna bahwa setiap guru dan unsur lainnya yang ada di sekolah dapat menilai bagaimana kondisi yang tercipta di tempat mereka kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suasana yang mempengaruhi perkembangan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dan turut mempengaruhi tingkah laku orang-orang di dalamnya. Iklim sekolah merupakan suasana internal sekolah yang tercipta melalui pola hubungan antarpribadi personel sekolah yang meliputi hubungan guru dengan kepala sekolah, guru sesama guru, guru dengan pegawai, guru dengan siswa, kepala sekolah dengan siswa, dan lain-lain.

b. Pentingnya Iklim Sekolah

Iklim sekolah yang baik dan harmonis sangat diperlukan oleh semua personel sekolah agar dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Iklim sekolah yang tidak kondusif dapat menyebabkan

kurang efektifnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab personel yang terlibat di sekolah.

Dengan iklim sekolah yang baik memungkinkan kepala sekolah akan lebih tenang dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Guru akan bekerja lebih tenang, dan siswa juga akan belajar dengan baik sehingga hasil akhir proses pembelajaran di sekolah akan lebih terlihat. Suasana kerja yang menyenangkan akibat iklim sekolah yang baik akan membuat seorang kepala sekolah merasa bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebab hubungan yang baik dengan semua personel sekolah akan menimbulkan kepercayaan dan meningkatkan semangat kerja kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang baik sangat penting bagi kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dan ikut menentukan hasil kerja kepala sekolah tersebut. Untuk itu, iklim sekolah harus selalu dipelihara agar tetap kondusif dan mendukung.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Sekolah

Iklim sekolah diperngaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Hadiyanto (2000) dalam Bernawi dan Muhammad (2012) yang mempengaruhi iklim sekolah, yaitu:

1. Kerjasama

Kerjasama adalah hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan maupun dalam

menetapkan suatu kebijaksanaan harus melalui kerjasama yang baik. Kerjasama adalah pertalian atau ikatan yang membuat seorang guru merasa jadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompok guru yang lainnya. Dengan adanya hubungan yang baik antar personil ,rasa saling menghargai, kerjasama dalam bekerja, maka akan tumbuh semangat yang tinggi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Hubungan antar personil di sekolah akan menunjukkan kecakapan berdiri sendiri. Jadi dengan adanya kerjasama ini diharapkan guru dapat bekerjasama mencapai tujuan organisasi, maka guru akan merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari organisasi maupun kelompok.

2. Keakraban

Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi, mempertahankan jarak social dengan individu lainnya. Keakraban dalam suatu sekolah tercermin pada hubungan guru dengan pihak lain, rasa menyenangkan dan akrab. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah akan tercermin dari kerjasama guru-guru,guru dengan kepala sekolah, partisipasi guru dalam memberikan ide-ide serta rasa keakraban seluruh individu dalam kelompok sekolah.

3. Keterbukaan

Dalam upaya mengembangkan sekolah secara optimal untuk mewujudkan tujuan dalam lembaga sekolah perlu adanya unsur keterbukaan. Sebelum mengeluarkan kebijakan sekolah, sebaiknya kepala sekolah terlebih dahulu meminta saran atau pendapat dari guru. Kemudian apabila ada

kritikan yang sekiranya dilontarkan guru, sebaiknya kepala sekolah menghargainya dan dengan terbuka menerimanya. Selain itu kepala sekolah sebaiknya juga bersifat transparan dalam mengeluarkan kebijakan sekolah agar setiap kebijakan yang dikeluarkan tersebut dapat dengan jelas diketahui oleh semua komponen sekolah. Sikap keterbukaan antar sesama guru sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan dari pendidikan di sekolah.

4. Saling menghargai

Sikap yang saling menghargai satu dengan yang lainnya sangat dibutuhkan, begitu juga antara kepala sekolah dengan guru. Saling menghargai diantara semua warga sekolah sangat diperlukan dalam rangka peningkatan kualitas dari pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah sebaiknya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitas dalam menjalankan proses pembelajaran. Dengan demikian guru akan merasa dihargai oleh kepala sekolah, sehingga guru lebih termotivasi untuk lebih giat dalam menjalankan kewajibannya. Selain itu guru sebaiknya juga menghargai kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, sehingga setiap ada keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah, guru haruslah menjalankan dengan penuh tanggung jawab.

Jika rasa saling menghargai ini diterapkan, maka dari setiap guru akan mudah keluar keluhan, gagasan ataupun ide yang diperlukan untuk diperlihatkan dan dipertimbangkan. Jika hal ini tidak disalurkan maka

mengakibatkan terjadinya kesalah pahaman, sikap apriori maupun hantaman-hantaman bagi guru dalam menyalurkan aspirasinya terutama dalam melaksanakan inovasi-inovasi di sekolah

Di sekolah, sikap terbuka antarpersonil sekolah sangat diperlukan agar tercipta suasana sekolah yang menyenangkan dan kondusif. Dengan adanya keterbukaan antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai serta guru sesama guru, guru dengan siswa, maka hubungan emosional yang terjalin di sekolah pun akan berjalan lancar dan efektif. Hal ini akan membantu menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang baik sangat diperlukan dalam keberhasilan menjalankan tugas dalam pencapaian tujuan sekolah. Dengan iklim sekolah yang baik, semua personel yang terlibat di sekolah akan merasa nyaman dan semangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

d. Dimensi Iklim Sekolah

Menurut Kolb, Rubin dan Mc. Intyre (1984) dalam Suyatno (2011 : 77-79) menyatakan tentang dimensi iklim organisasi/sekolah terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

a. Kesesuaian (*conformity*)

Kesesuaian antara jumlah staf/guru dengan tuntutan volume kerja, prosedur dan kebijaksanaan yang harus ditaati dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut dapat menghalangi, menekan atau merugikan penyelesaian pekerjaan. Tetapi dapat juga sebaliknya, dapat mempermudah dan

menyempurnakan penyelesaian tugas.

b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada staf/ guru memberikan kesempatan untuk dapat mengambil keputusan sendiri dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian dapat terjadi sebaliknya bahwa setiap pekerjaan yang akan dilakukan harus mendapat persetujuan dari atasan terlebih dahulu.

c. Standar Kerja (*standard*)

Persepsi staf tentang standar pelaksanaan pekerjaan yang memberikan tantangan dan dapat meningkatkan mutu. Hal ini dapat membebani staf karena pekerjaan yang akan diselesaiannya harus memenuhi standar.

d. Penghargaan (*reward*) dan respon terhadap masukan

Staf merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai, mendapat imbalan yang sesuai jika dilakukan dengan baik dan masukannya direspon positif. Namun sebaliknya staf mungkin merasakan bahwa tidak ada penghargaan, banyak kritikan dan pekerjaan yang dilakukan selalu dianggap salah.

e. Kejelasan Keorganisasian (*organizational clarity*)

Kejelasan pekerjaan, prosedur birokrasi yang terorganisir sehingga dapat mendukung kelancaran pekerjaan atau tugas serta didukung oleh pengadministrasian yang efisien, sehingga staf merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki batasan yang jelas, tidak membingungkan, kabur serta kacau.

f. Kehangatan dan Dukungan Kelompok (*warmth and support*)

Hubungan diantara staf saling mempercayai, saling membantu dan memiliki hubungan sesama yang baik. Staf sebaliknya dapat merasakan adanya pertentangan, konflik dan tidak adanya dukungan sehingga menurunkan semangat kerja.

g. Kepemimpinan (*leadership*)

Staf merasakan bahwa organisasinya dipimpin oleh atasan yang memiliki kemampuan memimpin, bijaksana dan dipilih berdasarkan kemampuannya. Namun sebaliknya staf merasakan bahwa atasannya tidak memiliki kemampuan memimpin dan kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Menurut Hadiyanto (2000) dalam Bernawi dan Muhammad (2012) menyatakan bahwa: “ Ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim sekolah yaitu; hubungan atau keterikatan antara warga sekolah, interaksi antar warga sekolah, rasa saling mempercayai dan saling menghargai antar warga sekolah. Bila keadaan faktor-faktor tersebut tinggi maka semakin positif iklim sekolah tersebut”.

Hubungan dalam iklim sekolah yang dilakukan guru dengan sesamanya dan personil sekolah lainnya serta kepala sekolah itu sendiri. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah dukungan peserta didik, kerjasama, keretakan, keakraban, kedekatan, dan keterbukaan, minat profesional, halangan, kepercayaan, standar prestasi, orientasi pada tugas yang diemban oleh guru. Selain itu hubungan ini juga mengukur sejauh mana keterlibatan semua personil sekolah dalam aktivitasnya sehari-hari.

Iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi.yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf, partisipasi dalam membuat keputusan, tekanan bekerja, kejelasan kerja dan pembaharuan.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa ada beberapa ciri-ciri yang mengidentifikasikan suatu sekolah mempunyai iklim yang baik, yaitu: 1) adanya sikap saling menghormati dan menghargai antar semua personil, 2) bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari sesama kolega, 3) terjalannya keakraban dalam bergaul antarpersonil sekolah, dan 4) adanya keinginan untuk mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suatu suasana yang terbentuk dari pola interaksi antara struktur internal sekolah yang meliputi hubungan guru dengan kepala sekolah, guru sesama guru, dan guru dengan siswa. Dengan demikian, indikator iklim sekolah adalah: 1) keterbukaan, 2) keakraban, 3) saling menghargai, 4) saling mendukung, dan 5) mendahulukan kepentingan bersama.

B. Penelitian yang Relevan

1. Gusti (2012) dari hasil analisisnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable kedisiplinan sebesar 0,106; (2) Tidak terdapat

pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variable Motivasi kerja sebesar 0,074; (3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027; (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123

2. Alfirman (2006) penelitiannya tentang kontribusi iklim sekolah dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Padang Panjang. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 9,8% dan komitmen kerja berkontribusi sebesar 30%. Sedangkan secara bersama-sama keduanya berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 34%.
3. Fitri Mainarti (2008) penelitiannya tentang kontribusi iklim sekolah dan gaya kepemimpinan pengawas terhadap kinerja kepala sekolah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebanyak 24,1% dan kepemimpinan pengawas berkontribusi sebesar 16,1% terhadap kinerja kepala sekolah.

Sedangkan secara bersama-sama, keduanya memberikan kontribusi sebesar 38,55% terhadap kinerja kepala sekolah.

4. Adella, Nastiti. Widodo, (2009). Penelitian tentang Analisis Pengaruh Disiplin, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan (Badiklat Dephan). Hasil penelitiannya varibel disiplin, komunikasi dan **motivasi kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,690 dengan Sig, 0.005 untuk variable disiplin begitu juga varibel omunikasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t hitung 3,775 dengan sig.0.000 sedangkan motivasi dengan nilai t. 2,352 dan sig 0,021 . Secara simultan varibel bebas diatas memiliki pengaruh yang signifikan.
5. Devi (2009) Penelitian tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabe Intervening (Studi Pada Karyawn Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut, variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

6. Tuti Sulastri (2007), Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Dosen (Universitas Islam) Bekasi. Hasil penelitian secara parsial dan simultan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Dosen.
7. Suwardi, (2011), Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati). Hasil penelitian variabel Motivasi, Kepuasan, dan Komitmen Organisaional yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Sedangkan konstanta tidak signifikan terhadap Kinerja.
8. Idham (2005), Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah operasi Hulu Jawa bagian Barat, Cirebon. Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Ali Murzaeni (2003) Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Pekan Baru, metode analisis regresi linear Berganda. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak akan tercipta

dengan sendirinya tanpa ada faktor yang ikut mempengaruhinya. Banyak faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja, seperti iklim sekolah, komitmen kerja, gaya kepemimpinan pengawas, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Maka dalam penelitian ini, yang akan peneliti teliti adalah kontribusi motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja kepala sekolah.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga mencapai prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja yang baik menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Buchori (dalam Indrawijaya, 2002) yang mengemukakan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Murni (2005) bahwa motivasi kerja yang baik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Begitu pula dengan yang disampaikan oleh Abbas (2000) bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa

motivasi kerja diduga berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri di Kabupaten Pasaman.

2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Sekolah sebagai sebuah organisasi merupakan suatu sistem yang mengkoordinasikan kerja kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswanya dalam mencapai tujuan sekolah. Fitri Mainarti (2008) penelitiannya menyatakan bahwa iklim sekolah memiliki kontribusi terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Alfirman (2006) yang menyatakan bahwa iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru.

Sebagai suatu lingkungan kerja, sekolah tentu membutuhkan suasana yang harmonis dan menyenangkan demi kelancaran proses pendidikan di dalamnya. Sebab, iklim sekolah yang menyenangkan dapat mendorong kepala sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tekun, sungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja akan menjadi lebih baik.

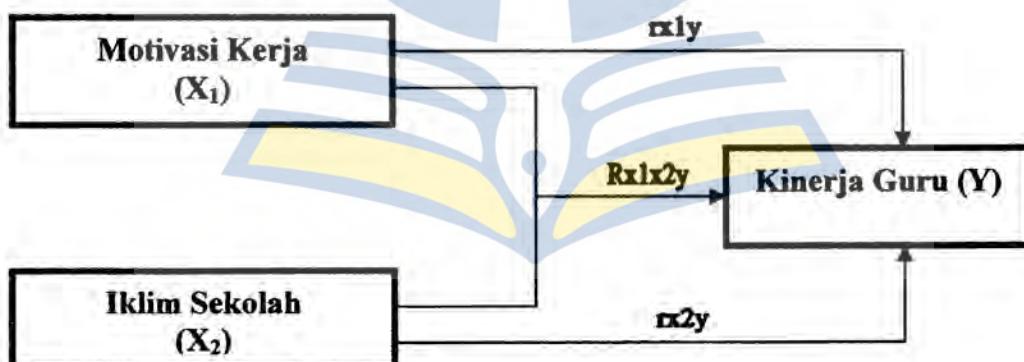
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Seorang kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh, sehingga ia dapat mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah dengan baik. Upaya untuk mengelola semua sumber daya yang baik tersebut termasuk dalam rangka menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan menyenangkan. Jika motivasi kerja tinggi, maka akan

berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Demikian pula dengan iklim sekolah. Jika iklim sekolah menyenangkan dan harmonis, maka seorang kepala sekolah akan berusaha untuk lebih menunjukkan kinerjanya dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha sekuat tenaga untuk menciptakan kinerja yang baik. Adella, Nastiti. Widodo, (2009). Penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Semakin tinggi motivasi kerja seorang kepala sekolah yang didukung dengan iklim sekolah yang kondusif, akan memacu semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan seorang kepala sekolah dan demikian sebaliknya.

Gambar hubungan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan dalam Gambar 2.1. sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Hubungan Ketiga Variabel

D. Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru
2. Terdapat pengaruh Iklim sekolah terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh Motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

E. Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, ditetapkan yang menjadi variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut;

- a. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja (X1), dan iklim sekolah (X2)
- b. Variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional

a. Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan dengan kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapai yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar".(Mulyasa 2002:34) Dengan demikian yang menjadi indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: 1). Merencanakan

Pembelajaran, 2). Pelaksanaan Proses Pembelajaran, 3). Evaluasi Proses Pembelajaran, 4). Melaksanakan Tugas Tambahan

b. Motivasi Kerja

Harmaini (2003:2) bahwa Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari indikator seperti mengambil inisiatif dan mempunyai komitmen yang tinggi, loyal dan bekerja secara produktif, mempunyai kemauan yang keras, tanpa pengawasan, mengambil tindakan yang perlu, suka tantangan, tanggung jawab, percaya diri serta mempunyai semangat.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan bertanggung jawab, bersungguh-sungguh, bersemangat, dan pantang menyerah untuk mencapai tujuan sekolah. Indikator motivasi kerja adalah: 1) keinginan untuk berhasil, 2) keseriusan bekerja, 3) kerja keras, 4) disiplin, dan 5) menyukai tantangan.

c. Iklim Sekolah

Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa ada beberapa ciri-ciri yang mengidentifikasi suatu sekolah mempunyai iklim yang baik, yaitu: 1) adanya sikap saling menghormati dan menghargai antar semua personil, 2) bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari sesama kolega, 3) terjalinnya keakraban dalam bergaul antarpersonil sekolah, dan 4) adanya keinginan untuk mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi

Iklim sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana internal sekolah yang tercipta terutama dari pola hubungan antara roribadi personel sekolah yang meliputi hubungan antara guru sekolah dengan guru, guru sesama guru, dan guru dengan siswa. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah adalah: 1) keterbukaan, 2) keakraban, 3) saling menghargai, 4) saling mendukung, dan 5) mendahulukan kepentingan bersama.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Irianto (2004: 133) menyatakan bahwa penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan masalah-masalah motivasi kerja dan iklim sekolah, serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah suatu daerah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Masngudi (2012 :5) populasi adalah sejumlah keseluruhan objek yang diteliti, sedangkan untuk keperluan efisiensi dimungkinkan melakukan penelitian atas dasar sample.metode sampling yang dipakai adalah metode *Probability Sampling* : yaitu metode sampling yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo

Nagari Kabupaten Pasaman pada tahun 2016. Jumlah populasi terjangkau adalah 241 orang guru.

2. Sampel

Menurut pendapat Masngudi (2012:321) : "Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Dari jumlah guru Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang berjumlah 241 orang guru, besarnya sampel yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan pendapat Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu

10 %

Berdasarkan pendapat di atas maka jumlah sampel penelitian ini :

$$n = \frac{241}{1 + (241)(0,1)^2}$$

= 70,67 , maka sampel diambil sebanyak 71 orang guru.

Pengambilan Sampel dari 71 secara Stratified Proporsional Random Sampling, untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Seta Sampel diambil

berdasarkan faktor spontanitas, yang artinya siapa saja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman bertemu pada proporsi yang ditentukan oleh peneliti dan sesuai dengan karakteristiknya maka guru tersebut dapat dijadikan sampel dengan jumlah 71 orang.

Seperti Tabel dibawah ini:

**Table 3. 1.
Jumlah Populasi Dan Distribusi Sampel**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Sampel	Akreditasi
1	SDN 01 PASAR LADANG PANJANG	21	6	B
2	SDN 02 MARINGGING	14	3	C
3	SDN 03 BINJAI	15	4	B
4	SDN 04 SIPARAYO	10	4	B
5	SDN 05 KAMPUNG KAJAI	13	4	B
6	SDN 06 PADANG SAWAH	17	3	C
7	SDN 07 PADANG KUBU	9	4	B
8	SDN 08 MALAMPAH UTARA	10	4	B
9	SDN 09 PASAR LADANG PANJANG	17	5	B
10	SDN 10 PARIT BATU	16	5	B
11	SDN 11 PARIT BATU	9	3	C
12	SDN 12 PADANG KUBU	14	4	B
13	SDN 13 MALAMPAH UTARA	13	4	B
14	SDN 14 KAMPUNG KAJAI	9	4	B
15	SDN 15 MALAMPAH UTARA	7	3	C
16	SDN 16 SIPARAYO	10	3	C
17	SDN 17 PARIT BATU	10	2	-
18	SDN 18 TARANTANG TUNGGANG	9	2	-
19	SDN 19 PARIT LUBANG	9	4	B
20	SDN 20 MALAMPAH UTARA	9	4	B
	JUMLAH	241	71	

C. Definisi Operasional

1. Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan dengan kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang dicapai yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar".(Mulyasa, 2010:34) dengan demikian yang menjadi indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: 1). Merencanakan Pembelajaran, 2). Pelaksanaan Proses Pembelajaran, 3). Evaluasi Proses Pembelajaran, 4). Melaksanakan Tugas Tambahan

2. Motivasi Kerja

Harmaini (2003:2) bahwa Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari indikator seperti mengambil inisiatif dan mempunyai komitmen yang tinggi, loyal dan bekerja secara produktif, mempunyai kemauan yang keras, tanpa pengawasan, mengambil tindakan yang perlu, suka tantangan, tanggung jawab, percaya diri serta mempunyai semangat.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan bertanggung jawab, bersungguh-sungguh, bersemangat, dan pantang menyerah untuk mencapai tujuan sekolah. Indikator motivasi kerja adalah: 1) keinginan untuk berhasil, 2) keseriusan bekerja, 3) kerja keras, 4) disiplin, dan 5) menyukai tantangan.

3. Iklim Sekolah

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa ada beberapa ciri-ciri yang mengidentifikasi suatu sekolah mempunyai iklim yang baik,

yaitu: 1) adanya sikap saling menghormati dan menghargai antar semua personil, 2) bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari sesama kolega, 3) terjalinnya keakraban dalam bergaul antarpersonil sekolah, dan 4) adanya keinginan untuk mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi

Iklim sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana internal sekolah yang tercipta terutama dari pola hubungan antara rribadi personel sekolah yang meliputi hubungan antara guru sekolah dengan guru, guru sesama guru, dan guru dengan siswa. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah adalah: 1) keterbukaan, 2) keakraban, 3) saling menghargai, 4) saling mendukung, dan 5) mendahulukan kepentingan bersama.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel motivasi kerja dan iklim sekolah serta kinerja guru sekolah adalah kuesioner dengan model skala Likert. Menurut Kinnear (Umar, 2013:4). Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Skala Likert dalam penelitian ini dengan alternatif respons dalam bentuk kontinum yang terdiri dari lima skala frekuensi, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP), dan lima skala opini, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Sesuai dengan sifat kuesioner, maka bobot butir

pernyataan positif diberikan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(a) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator, (b) menyusun pernyataan-pernyataan sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat, (c) berkonsultasi dengan dosen pembimbing, dan (d) melaksanakan uji coba instrumen. Aspek yang diukur dan jumlah butir-butir pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Defenisi Oprasional variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Sumber
1	Kinerja Guru (Y)	1. Merancanakan Pembelajaran 2. Pelaksanaan Proses Pembelajaran 3. Evaluasi Proses Pembelajaran 4. Melaksanakan Tugas Tambahan	4 4 4 3	(Mulyasa, 2002)
2	Motivasi Kerja (X ₁)	1. Keinginan untuk berhasil. 2. Keseriusan bekerja. 3. Kerja keras. 4. Disiplin. 5. Menyukai tantangan.	3 3 3 3 3	(Harmaini,2003)
3	Iklim Sekolah (X ₂)	1. Keterbukaan. 2. Keakraban. 3. Saling menghargai. 4. Saling mendukung. 5. Mendahulukan kepentingan bersama.	3 3 3 3 3	(Hasibuan. 2000)
Jumlah			45	

Instrumen yang telah ditelaah butir-butirnya, selanjutnya diujicobakan. Uji coba dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang baik dan sejauh mana responden dapat memahami

butir-butir yang diajukan. Selain itu, dapat juga dimaksudkan guna memilih butir-butir pernyataan yang memenuhi syarat, serta nilai keandalannya.

Untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid dilakukan dengan teknik korelasi. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 20. Uji coba ini bertujuan untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel). Prosedur pelaksanaan pengujian dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penentuan Responden Uji Coba

Responden dalam pelaksanaan uji coba diambil dari populasi yang sama di luar sampel penelitian yang sudah ditetapkan. Responden uji coba sebanyak 30 orang guru di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dan jumlah ini dianggap memenuhi syarat sebagai uji coba.

2. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba instrumen dilakukan terhadap guru di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang tidak termasuk sampel penelitian, dengan memperhatikan strata populasi sesuai dengan strata yang dijadikan dalam penetapan sampel. Uji coba instrumen akan dilaksanakan pada tanggal pada bulan April 2016. Caranya adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi. Kepada mereka diberikan kesempatan mengisi kuesioner sesuai dengan kesepakatan dan waktu yang disediakan. Kemudian mengumpulkan kuesioner untuk dianalisis.

3. Analisis Hasil Uji Coba

Analisis data uji coba ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui butir-butir instrumen yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang andal, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

a) Uji Validitas

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen mengukur apa yang hendak diukur. Valid berarti dapat mengukur apa yang hendak diukur, maka instrument dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur dengan menggunakan formula korelasi Product Momen, dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0.

Hasil uji validitas instrument penelitian terdiri dari: variabel Kinerja guru, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah. Menurut Santoso (2001 ;277) menyatakan kriteria pengujian analisis adalah r hasil untuk tiap item (variabel) bias dilihat pada kolom *Corrected item Total correlation* . jika r hasil positif serta r hasil $> r$ table, maka butir atau variabel tersebut valid Sebaliknya jika r hasil tidak positif dan r hasil $< r$ table maka butir atau variabel tersebut tidak valid .

Uji kesahihan instrument dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan Instrumen yang digunakan yaitu menggunakan r produk Moment . Tujuan dari Uji validitas adalah untuk melihat seberapa kuat butir –butir validitas yang diukur menyatu satu sama lain dengan menggunakan rumus, Masngudi (2012; 29) sebagai berikut ;

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

\sum_x = Jumlah skor variabel X

\sum_y = Jumlah skor variabel Y

Dari Uji Coba kuesioner Yang dilakukan, dari hasil Pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan (item) yang terdapat dalam tiga variabel (Y, X_1 , X_2 dan X_3) sebagai berikut :

Variabel Kinerja Guru (Y), dari 15 pernyataan, seluruhnya valid. Variabel tingkat Motivasi Kerja (X_1), dari 15 pernyataan dan tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid. Variabel Iklim Sekolah (X_2), dari 15 pernyataan, sebab nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05 = 0,361$ (*r Person Correlation tabel n=30*). Item yang tidak valid dibuang, tidak dimasukan ke dalam analisis berikutnya.

Dari tabel 3.2. Setelah dilakukan lagi uji terhadap validitas terhadap 15 item pertanyaan variabel Kinerja Guru yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti seluruh item pertanyaan yang digunakan telihat nilai r *product moment* hitung masing-masing pertanyaan lebih besar dari r *product moment* pada tabel, sehingga dapat dinyatakan seluruh item adalah valid

Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Variabel	Nilai <i>Person correlation hitung</i>	Nilai <i>Person correlation Tabel, n=30</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	0,565	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,712	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,741	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,573	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,701	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,751	0,361	Valid
Pertanyaan 7	0,479	0,361	Valid
Pertanyaan 8	0,738	0,361	Valid
Pertanyaan 9	0,679	0,361	Valid
Pertanyaan 10	0,521	0,361	Valid
Pertanyaan 11	0,492	0,361	Valid
Pertanyaan 12	0,676	0,361	Valid
Pertanyaan 13	0,718	0,361	Valid
Pertanyaan 14	0,437	0,361	Valid
Pertanyaan 15	0,71	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Print out SPSS. 2016

Selanjutnya dilakukan uji terhadap validitas 15 item pertanyaan variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti seluruh item pertanyaan yang digunakan telihat nilai r *product moment* hitung lebih besar dari r *product moment* pada tabel, sehingga dapat dinyatakan seluruh item adalah valid seperti tabels 3.3. dibawah ini:

Tabel 3.3.
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Nilai <i>Person correlation hitung</i>	Nilai <i>Person correlation Tabel, n=30</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	0,878	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,638	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,675	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,829	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,884	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,615	0,361	Valid
Pertanyaan 7	0,648	0,361	Valid
Pertanyaan 8	0,718	0,361	Valid
Pertanyaan 9	0,771	0,361	Valid
Pertanyaan 10	0,727	0,361	Valid
Pertanyaan 11	0,578	0,361	Valid
Pertanyaan 12	0,391	0,361	Valid
Pertanyaan 13	0,518	0,361	Valid
Pertanyaan 14	0,791	0,361	Valid
Pertanyaan 15	0,829	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Print out SPSS, 2016

Untuk variabel yang ketiga dilakukan lagi uji terhadap validitas terhadap 15 (lima belas) item pertanyaan variabel iklim sekolah yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti seluruh item pertanyaan yang digunakan telihat nilai *r product moment* hitung lebih besar dari *r product moment* pada tabel, sehingga dapat dinyatakan seluruh item adalah valid.

Seperti tabel 3.4. dibawah ini:

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah

Variabel	Nilai Person correlation hitung	Nilai Person correlation Tabel, n=30	Keterangan
Pertanyaan 1	0,509	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,477	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,516	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,636	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,770	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,601	0,361	Valid
Pertanyaan 7	0,465	0,361	Valid
Pertanyaan 8	0,728	0,361	Valid
Pertanyaan 9	0,568	0,361	Valid
Pertanyaan 10	0,777	0,361	Valid
Pertanyaan 11	0,852	0,361	Valid
Pertanyaan 12	0,819	0,361	Valid
Pertanyaan 13	0,678	0,361	Valid
Pertanyaan 14	0,460	0,361	Valid
Pertanyaan 15	0,673	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Print out SPSS. 2016

b) Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS.

Reliabilitas alat ukur adalah ketepatan alat tersebut dalam mengukur apa yang seharusnya diukur . Artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan member hasil ukur yang sama .

Sebagai tolak ukur kriteria besar nya koefisien reliabilitas dapat dilihat dengan tabel berikut ;

Tabel 3.5
Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Tinggi	0,80 – 1,00
Tinggi	0,60 – 0,80
Sedang	0,40 – 0,60
Rendah	0,20 – 0,40
Sangat Rendah	0,00 – 0,20

Dimana

r_n = Realitas yang dicari

$$\sum \delta^2 i = \text{Jumlah varians total}$$

$\tilde{o}^2 t$ = Varian Total

n = Jumlah item

Jika r Alpha negatif dan lebih kecil dari r table, berarti tidak reliabel, sedangkan bila " r " positif dan besar dari r table, berarti keseluruhan butir instrument tersebut reliabel dengan $\alpha = 0,05$

Setelah diketahui item-item pertanyaan yang akurat atau valid perlu dilakukan uji kehandalan untuk mengetahui fleksibilitas data apabila

digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Sebuah item dinyatakan handal apabila dalam pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Dari pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas kuisioner masing-masing variabel (Y, X₁, X₂ dan X₃), dengan membandingkan koefisien reliabilitas item alpha atau koefisien reliabilitas dengan nilai Conbarach pada $\alpha = 0,06$ seperti terlihat pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	0.890	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₁)	0.763	0,6	Reliabel
3	Iklim Sekolah (X ₂)	0.889	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolah dari data primer, 2016 (Lampiran)

Ternyata dari hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel 3.6 di atas, dapat diungkapkan bahwa kuisioner-kuisioner semua variabel (Y, X₁, X₂ dan X₃,) ternyata reliabel atau dapat dipercaya, sebab semua koefisien reliabilitas alpha kecil dari standar item alpha atau koefisien reliabilitas alpha jauh lebih besar dari nilai Conbarach pada $\alpha = 0,06$. Dengan demikian kuisioner masing-masing variabel (baik variabel bebas maupun variabel tak bebas) dari penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya (lihat lampiran).

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan dengan cara menemui responden secara langsung di setiap sekolah sesuai dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya. Pengumpulan data akan dilakukan pada bulan april 2016, Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

Instrumen yang telah disediakan diisi langsung oleh responden pada waktu dibagikan dan tidak diperkenankan dibawa pulang. Adapun prosedur pengumpulan data yang telah ditempuh adalah: 1) memohon izin kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, 2) mohon izin kepada kepala sekolah dan guru masing-masing sekolah yang menjadi responden, 3) memberikan penjelasan seperlunya pada responden tentang kegunaan data yang diambil serta meminta mereka untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan 4) membagikan dan mengumpulkan angket setelah diisi responden. Angket ini disebarluaskan sesuai dengan jumlah responsen, yaitu guru pada Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dan terkumpul lagi seluruhnya. Karakteristik Responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden terdiri dari 23 guru laki-laki dan 48 guru perempuan. Sebaran sampel dapat dilihat sebagaimana tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	KECAMATAN	SEKOLAH	Persentase (%)
Laki-laki	23	Tigo Nagari	SD1 sd SD20	32,24
Perempuan	48	Tigo Nagari	SD1 sd SD20	67,76
Jumlah	71			100

Sumber : Olahan Data Primer, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada umumnya responden yang berpartisipasi relatif besar dalam penelitian ini adalah mereka yang berjenis kelamin perempuan dalam tabulasi data ditemukan sebanyak 48 orang atau 67,76%, sedangkan sisanya adalah guru dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 23 orang atau 32,24%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jika dikelompokkan kategori Guru dengan tingkat usia yang berpartisipasi dalam penelitian ini, maka dapat dibagi kedalam beberapa kelompok yaitu;

Tabel 3.8
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Th	-	-
(25 - 35) Th	19	26,76
(36 - 40) Th	34	47,89
(41 - 45) Th	11	15,49
>45Th	7	9,86
Jumlah	71	100

Sumber : Olahan Data Primer, 2016

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tidak terdapat Guru yang dengan tingkat usia kurang dari 25 tahun, Persentase terbesar responden adalah sebanyak 34 responden yaitu 47,89% dengan usia 36 – 40 tahun. Usia dengan rank 25 sd 35 tahun sebanyak 11 responden yaitu 26,76%,. Sedangkan usia 41 sd 45 tahun sebanyak 11 orang yaitu 15,49%. Diatas 45 tahun sebanya 7 orang responden atau 9,86%

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.9
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S-2	-	-
S-1	42	59,15
Diploma 3	21	29,57
Lainnya (D2, PGA, PGSD, Dan MAN)	8	11,28
Jumlah	71	100

Sumber : Olahan Data Primer, 2016

Dari tabel 4.3 tabel di atas dapat dilihat bahwa responden terbesar adalah Guru dengan tamatan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 42, yaitu 59,15%, sedangkan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 21 orang atau 29,57%. Sementara dengan tamatan Diploma 2, PGA, PGSD dan MAN masih relatif banyak yaitu 8 orang atau 11,28%. Sementara tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Jika dilihat dari unit kerja guru, yang tersebar pada SDN 01 Sd SDN 20 dimana dalam penelitian ini SDN dengan akreditasi B distibusikan masing-masingnya 4 kuesioner sedangkan sisanya pada SDN dengan akreditasi C dan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner seperti yang terlihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 3.10
Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
SDN (01, 03, 04, 05, 07, 09, 10, 12, 13, 14, 19 dan 20) Akreditasi B	52	73,24
SDN (02, 06, 11, 15, 16) Akreditasi C	15	21,13
SDN (17, 18,) Akreditasi C	4	5,63
Jumlah	71	100

Sumber : Olahan Data Primer, 2016

Dari tabel 3.10. di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi relatif besar dalam penelitian ini adalah SDN (01, 03, 04, 05, 07, 09, 10, 12, 13, 14, 19 dan 20) Akreditasi B sebanyak 13 SDN dengan masing-masingnya 4 guru dengan total 52 orang atau 73,24%. Sedangkan sebanyak 15 orang atau 21,13% pada SDN dengan Agreditasi C pada SDN (02, 06, 11, 15, 16), masing-masingnya 3 orang guru pada 5 sekolah. Sisanya adalah 4 orang guru 5,63% pada sekolah SDN 18 dan SDN 18 dengan masing-masingnya 2 orang guru.

F. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Selanjutnya penelitian ini akan menggunakan korelasi, dan regresi untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat pada saat variabel bebasnya dikontrol. Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 20.

1. Deskripsi Data

Untuk deskripsi data, data diolah dalam bentuk distribusi, frekuensi, dan histogram. Untuk mengetahui kecendrungan distribusi data, dihitung nilai rata-rata (mean), modus, dan median. Sedangkan untuk nilai variabilitas dihitung standar deviasi. Untuk tingkat pencapaian responden masing-masing variabel diketahui dengan menggunakan rumus :

$$\text{Tingkat Pencapaian} = \frac{\text{skor rata - rata}}{\text{skor maksimum ideal}} \times 100\%$$

Sedangkan tingkat pencapaian responden (Sudjana, 1982:55) dapat dikategorikan sebagai berikut:

Percentase	Interpretasi
90 – 100%	Sangat baik
80 – 89%	Baik
65 – 79%	Cukup
55 – 64%	Kurang baik
0 – 54%	Tidak baik

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi, persyaratan analisis harus dipenuhi. Menurut Sudjana (1982:55) persyaratan tersebut antara lain:

- a. Data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak.

Prosedur pengambilan sampel dilaksanakan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*.

- b. Data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas Dalam pembahasan ini akan digunakan uji one Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

- c. Uji Multikolonieritas

Salah satu asumsi penting untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut tidak berkorelasi atau diasumsikan tidak ada multikolinearitas. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antar variabel bebas, dilakukan dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) seperti dijelaskan oleh Nachrowi (2006: 101) dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Bila nilai VIF lebih dari 10 berarti ada multikolinearitas, sebaliknya bila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolonearitas.

3. Pengujian Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 dan 2 diuji dengan teknik regresi sederhana yang meliputi korelasi dan regresi kinerja guru (Y) dengan motivasi kerja (X_1) dan korelasi dan regresi kinerja guru (Y) dengan iklim sekolah (X_2).
- b. Hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan regresi ganda, yaitu untuk mengetahui hubungan dan kontribusi variabel bebas dan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila variabel bebas sebagai prediktor. Persamaan regresi ganda untuk prediktor adalah $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$.
- c. Korelasi parsial digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y), apabila variabel iklim sekolah (X_2) dalam keadaan konstan, dan sebaliknya apakah terdapat hubungan antara variabel iklim sekolah (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) jika variabel motivasi kerja (X_1) dalam keadaan konstan. Analisis ini digunakan untuk memeriksa kadar kontaminasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis variabel Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah serta bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Guru, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan bantuan kuisioner penelitian. Dalam menyusun kuisioner dibuat daftar pertanyaan, dan setiap pertanyaan telah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden.

Kuesioner disebarluaskan kepada 71 responden guru Pada SD Negeri yang berada di Kecamatan Tigo Nagari Pasaman. Penyebarluasan kuisioner dilakukan pada tanggal 4 April sd 9 April 2016 yang lalu. Dari proses penyebarluasan 71 kuesioner sebanyak 71 berhasil dikumpulkan kembali secara lengkap sehingga diproses dalam penelitian sebanyak 71 tersebut. Berdasarkan proses pentabulasian data hasil penyebarluasan kuisioner maka dapat dianalisis dalam penelitian ini.

A. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Deskripsi dari nilai rata-rata (mean), median, modus dan standar deviasi serta nilai maksimum dan minimum dari jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Frekuensi Jawaban Responden berdasarkan nilai Mean, Median, Mode, Standar Deviasi, Range Nilai maksimum Dan Minimum Variabel Motivasi Kerja.

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	71
	Missing	0
Mean		62,04
Median		63,00
Mode		65
Std. Deviation		5,643
Minimum		49
Maximum		75
Sum		4405

Nilai Rata- rata (mean) dari variabel Motivasi Kerja sebesar 62,04 untuk 15 item pertanyaan dengan rata- rata 4,35 bila di interpretasikan pada skala maka dikategorikan sebagai jawaban 4, rata-rata sering dari indikator keinginan untuk berhasil, keseriusan bekerja, bekerja keras, disiplin dan menyukai tantangan di sekolah dari untuk setiap pertanyaan yang merupakan indikator Motivasi Kerja. Nilai Median dari variable tersebut adalah 63.00, juga dengan rata-rata skala 4 (sering) dan modus yang dengan nilai 65, dengan standar deviasi 5.643 sedangkan nilai tertinggi dari jawaban responden 75 rata-rata 5, pembulatan dengan skala 5 dengan nilai terendah 49 rata-rata 3,26 dengan pembulatan 3. Tingkat Capai jawaban responden pada setiap indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini: dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator	No	Item pernyataan	Skor total	Skor rata-rata (mean)	TCR (%)	Keterangan
1. Keinginan Untuk Berhasil	1	Saya berusaha menjalankan tugas dengan baik agar sesuai dengan programkan yang ditetapkan.	287	4,04	80,8	Baik
	2	Saya berusaha tampil prima agar proses pembelajaran yang dilaksanakan dapat lebih efektif	296	4,17	83,4	Baik
	3	Saya berusaha meningkatkan wawasan/kemampuan agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan maksimal	297	4,18	83,7	Baik
		Rata-rata Skor Indikator		4,13	82,63	Baik
2. Keseriusan Bekerja	4	Saya berusaha menyelesaikan perkerjaan dengan sungguh-sungguh	304	4,28	85,6	Baik
	5	Saya berusaha melakukan pekerjaan saya semaksimal mungkin	303	4,27	85,3	Baik
	6	Saya berusaha menyelesaikan program yang ditetapkan sekolah dengan berbagai cara	317	4,46	89,3	Baik
		Rata-rata Skor Indikator		4,34	86,7	Baik
3. Kerja Keras	7	Tugas pokok saya sebagai guru, saya kerjakan semaksimal mungkin tanpa merasa lelah	287	4,04	80,8	Baik
	8	Saya berusaha memberikan layanan yang menyenangkan bagi siswa saya	289	4,07	81,4	Baik
	9	Saya berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik pada sesama guru dan siswa saya	283	3,99	79,7	Cukup
		Rata-rata Skor Indikator		4,03	80,6	Baik
4. Disiplin Diri	10	Saya sebagai pendidik menganggap bahwa disiplin merupakan syarat mutlak untuk berhasil	272	3,83	76,6	Cukup
	11	Saya datang ke sekolah tepat waktu atas kesadaran sendiri	291	4,10	82,0	Baik
	12	Saya tidak senang jika ada sesama guru dan siswa yang melanggar disiplin	311	4,38	87,6	Baik
		Rata-rata Skor Indikator		4,10	82,06	Baik
5. Menyukai Tantangan	13	Saya tanggap dengan segala perubahan yang menyangkut peningkatan kualitas belajar	274	3,86	77,78	Cukup

	14	Saya menggunakan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	300	4,23	84,5	Baik
	15	Saya berusaha mencari berbagai informasi tentang kemajuan dalam bidang studi saya	294	4,14	82,8	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,08	81,7	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata indikator variabel Motivasi Kerja; indikator keinginan untuk berhasil dengan rata-rata 4,13 dan Tingkat Capai jawaban Responden (TCR) sebesar 82,63 %. Hal ini bermakna bahwa keinginan untuk berhasil termasuk kedalam kategori baik. Indikator keseriusan bekerja dengan rata-rata 4,34 dengan TCR sebesar 86,7 hal ini bermakna bahwa keseriusan dalam bekerja termasuk kedalam kategori baik. Indikator kerja keras dengan rata-rata 4,03 dengan TCR sebesar 80,6 hal ini bermakna bahwa kerja keras guru termasuk kedalam kategori baik. Indikator disiplin diri dengan rata-rata 4,10 dengan TCR sebesar 82,06 hal ini bermakna bahwa Disiplin diri guru termasuk kedalam kategori baik. Indikator menyukai tantangan dengan rata-rata 4,08 dengan TCR sebesar 81,7 hal ini bermakna bahwa menyukai tantangan dari guru termasuk kedalam kategori baik. Dengan demikian seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja guru dengan rata skor 4 (sering) dengan tingkat capaian jawaban responden kriteria baik.

Distibusi total frekuensi secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

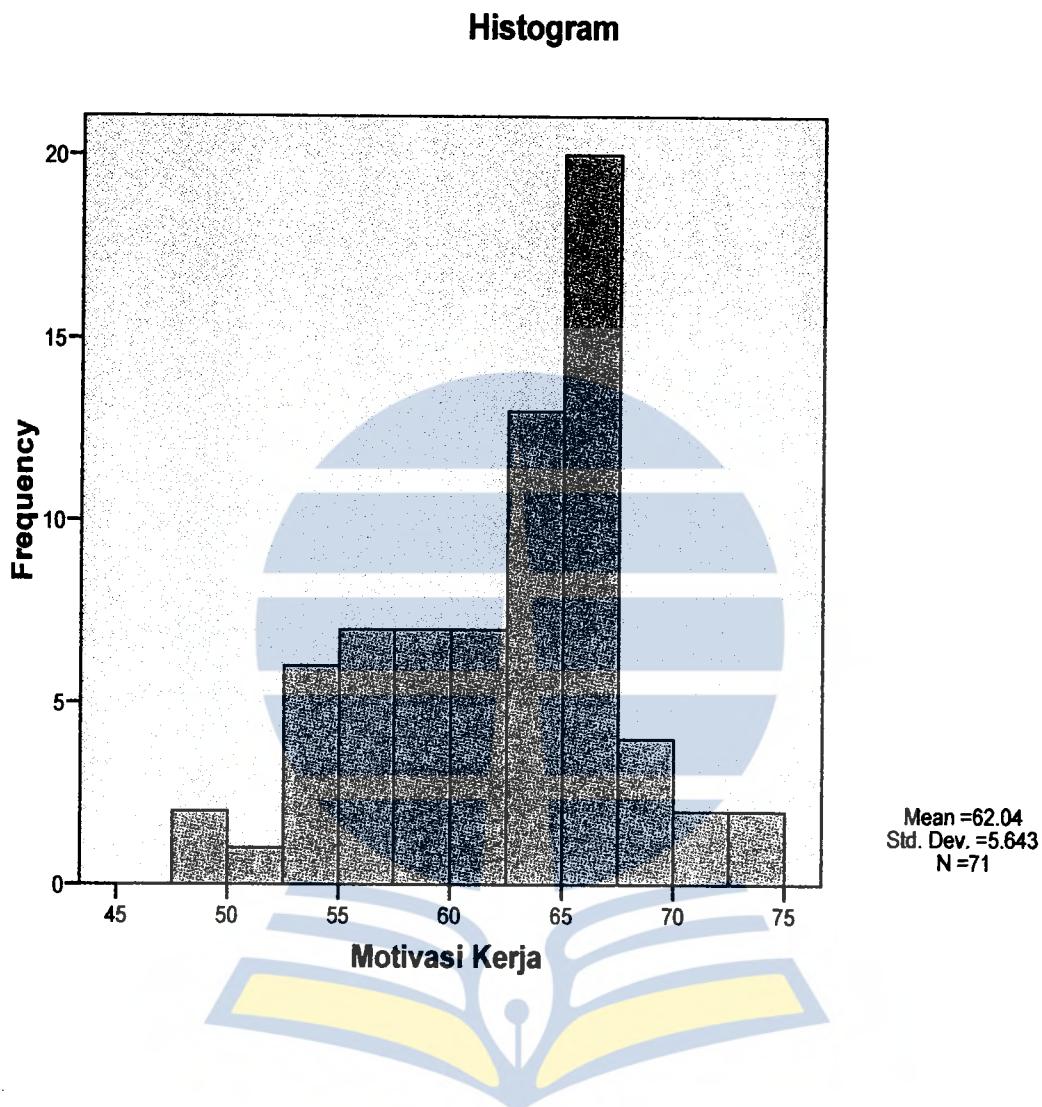
Tabel 4.3.

**Frekuensi Jawaban Responden berdasarkan
nilai Totalitas Masing-masing Item Kuesioner
Variabel Motivasi Kerja.**

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	2	2,8	2,8
	50	1	1,4	4,2
	54	6	8,5	12,7
	55	5	7,0	19,7
	57	2	2,8	22,5
	58	3	4,2	26,8
	59	4	5,6	32,4
	61	3	4,2	36,6
	62	4	5,6	42,3
	63	9	12,7	54,9
	64	4	5,6	60,6
	65	10	14,1	74,6
	66	6	8,5	83,1
	67	4	5,6	88,7
	68	2	2,8	91,5
	69	2	2,8	94,4
	71	2	2,8	97,2
	75	2	2,8	
Total	71	100,0	100,0	100,0

Nilai Range dari skor total nilai 49 – 75. Nilai total 65 frekuensi tertinggi 10 atau 14,1%, Nilai total 63 frekuensi 9 atau 12,7%, dan Nilai total 54 dan nilai total 66 dengan frekuensi 6 atau 8,5%, nilai total 55 dengan nilai frekuensi 5 atau 7,0%. Nilai total, 59, 62, 64 dan 67, nilai frekuensi 4 atau 5,6%. Nilai total, 58 dan 61, nilai frekuensi 3 atau 4,2% Nilai total dengan frekuensi 2 atau 2,8% adalah 49, 57, 68, 67, 71 dan 55, Serta Nilai total dengan frekuensi 1 atau 1,4% adalah 50 . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram dibawah ini:

Gambar 4.1: Histogram Motivasi Kerja

2. Deskripsi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Deskripsi dari nilai rata-rata (mean), median, modus dan standar deviasi serta nilai maksimum dan minimum dari jawaban 71 orang guru sebagai responden pada variabel Iklim Sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden berdasarkan nilai Mean, Median, Mode, Standar Deviasi, Range Nilai maksimum Dan Minimum Variabel Iklim Sekolah.

Statistics		
Iklim Sekolah		
N	Valid	
	Missing	
Mean		71
Median		0
Mode		60,52
Std. Deviation		61,00
Minimum		56
Maximum		6,598
Sum		45
		75
		4297

Nilai Rata- rata (mean) dari variabel Iklim Sekolah sebesar 60,52 untuk 15 item pertanyaan dengan rata- rata 4,03 bila di interpretasikan pada skala maka dikategorikan sebagai jawaban 4, rata-rata sering dari indikator keterbukaan, keakraban, saling menghargai, saling mendukung, dan mendahulukan kepentingan bersama di sekolah dari untuk setiap pertanyaan yang merupakan indikator Iklim Sekolah. Nilai Median dari variable tersebut adalah 61.00, juga dengan rata-rata skala 4 (sering) dan modus yang dengan nilai 56, dengan standar deviasi 6.598 sedangkan nilai tertinggi dari jawaban responden 75 rata-rata 5, pembulatan dengan skala 5 dengan nilai terendah 43 rata-rata 3,0 dengan pembulatan 3 Tingkat Capai jawaban responden pada setiap indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini: dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah (X2)

Indikator	No	Item pernyataan	Skor total	Skor rata-rata (mean)	TCR (%)	Keterangan
1. Keterbukaan	1	Kami sesama guru saling berbagi informasi untuk keperluan sekolah	299	4,21	84,2	Baik
	2	Kami sesama guru saling memberikan saran satu sama lain	309	4,35	87,0	Baik
	3	Saya terbuka menerima kritik untuk tugas yang saya jalankan	291	4,10	81,9	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,22	84,4	Baik
2. Keakraban	4	Kami sesama guru saling berbagi untuk mendiskusikan kesulitan-kesulitannya	309	4,35	87,0	Baik
	5	Kami saling membantu satu sama lain apabila ada kesulitan	316	4,45	89,0	Baik
	6	Kami saling mengunjungi apabila ada teman yang sakit atau kemalangan	286	4,03	80,5	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,28	85,5	Baik
3. Saling Menghargai	7	Kami saling menghargai pendapat masing-masing yang berbeda	270	3,80	76,0	Cukup
	8	Saya berusaha memahami kekurangan teman sejawat dan siswa	263	3,70	74,1	Cukup
	9	Saya menghargai perbedaan pandangan yang disampaikan sesama guru	270	3,80	76,0	Cukup
	Rata-rata Skor Indikator			3,76	75,37	Cukup
4. Saling Mendukung	10	Saya membiasakan sesama guru saling berbagi pengalaman utk mencapai kemajuan sekolah	252	3,55	70,1	Cukup
	11	Permasalahan salah satu guru di sekolah dianggap sebagai permasalahan bersama	255	3,59	71,8	Cukup

	12	Guru saling bahu membahu dalam melaksanakan tugas mereka	284	4,00	80,0	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			3,71	73,97	Cukup
5.Mendahulung Kan Kepentingan Bersama	13	Sebagai guru saya harus mengutamakan kepentingan sekolah daripada kepentingan pribadi	306	4,31	86,2	Baik
	14	Keberhasilan sekolah merupakan tanggung jawab bersama yang perlu diprioritaskan	288	4,06	81,1	Baik
	15	Keberhasilan siswa merupakan tanggung jawab bersama yang perlu diprioritaskan	299	4,21	84,2	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,19	83,8	Baik

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata indikator variabel Iklim Sekolah; indikator keterbukaan dengan rata-rata 4,22 dan Tingkat Capai jawaban Responden (TCR) sebesar 84,44 %. Hal ini bermakna bahwa keterbukaan guru disekolah termasuk kedalam kategori baik. Indikator keakraban dengan rata-rata 4,28 dengan TCR sebesar 85,5 hal ini bermakna bahwa keakraban dalam bekerja disekolah termasuk kedalam kategori baik. Indikator saling menghargai dengan rata-rata 3,76 dengan TCR sebesar 75,37 hal ini bermakna bahwa guru saling menghargai disekolah termasuk kedalam kategori cukup. Indikator saling mendukung dengan rata-rata 3,71 dengan TCR sebesar 73,97 hal ini bermakna bahwa saling mendukungnya guru dalam bekerja disekolah termasuk cukup. Indikator mendahulukan kepentingan bersama dengan rata-rata 4,19 dengan TCR sebesar 83,8 hal ini bermakna bahwa mendahulukan kepentingan bersama disekolah oleh guru termasuk kedalam

kategori baik. Dengan demikian seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur iklim sekolah dari 5 indikator 4 indikator dengan rata skor 4 (sering) dengan tingkat capaian jawaban responden kriteria baik hanya 1 indikator dengan kriteria cukup .

Distibusi total frekuensi secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Frekuensi Jawaban Responden berdasarkan nilai Totalitas Masing-masing Item Kuesioner Variabel Iklim Sekolah .

Iklim Sekolah

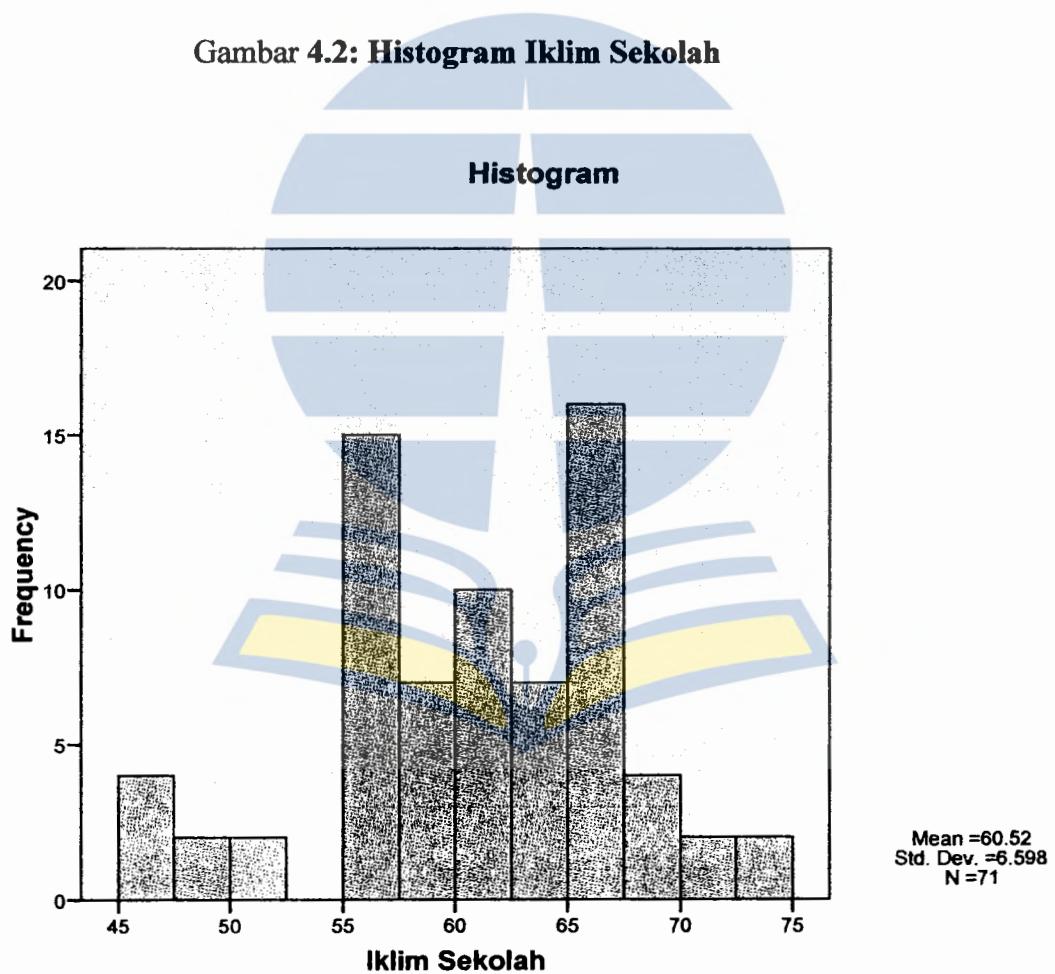
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	2	2,8	2,8
	46	2	2,8	5,6
	49	2	2,8	8,5
	52	2	2,8	11,3
	55	3	4,2	15,5
	56	12	16,9	32,4
	58	5	7,0	39,4
	59	2	2,8	42,3
	60	3	4,2	46,5
	61	7	9,9	56,3
	63	1	1,4	57,7
	64	6	8,5	66,2
	65	8	11,3	77,5
	66	6	8,5	85,9
	67	2	2,8	88,7
	68	2	2,8	91,5
	69	2	2,8	94,4
	70	2	2,8	97,2
	75	2	2,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Nilai Range dari skor total nilai 45 – 75. Nilai total 56 frekuensi tertinggi 12 atau 16,9%, Nilai total 65 frekuensi 8 atau 11,3%, dan Nilai total 61

dengan frekuensi 7 atau 9,9%, nilai total 64 dan 66 dengan nilai frekuensi 6 atau 8,5%. Nilai total 58 dengan frekuensi 5 atau 7,0%. Nilai total, 55 dan 60, nilai frekuensi 3 atau 4,2%. Nilai total dengan frekuensi 2 atau 2,8% adalah 45, 46, 49, 52, 59, 67, 68, 69, 70 dan 75, Serta Nilai total dengan frekuensi 1 atau 1,4% adalah 63 . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram dibawah ini:.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram dibawah ini:

Gambar 4.2: Histogram Iklim Sekolah



3. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Deskripsi dari nilai rata-rata (mean), median, modus dan standar deviasi serta nilai maksimum dan minimum dari jawaban 71 orang guru sebagai responden responden pada variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7.
Frekuensi Jawaban Responden berdasarkan nilai Mean, Median, Mode, Standar Deviasi, Range Nilai maksimum Dan Minimum Variabel Kinerja Guru .

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	Missing
Mean	63,06	0
Median	64,00	
Mode	65	
Std. Deviation	5,065	
Minimum	54	
Maximum	75	
Sum	4477	

Dari tabel diatas nilai, Nilai Rata- rata (mean) dari variabel Kinerja Guru sebesar 63,06 untuk 15 item pertanyaan dengan rata- rata 4,20 bila diinterpretasikan pada skala maka dikategorikan sebagai jawaban 4, sering untuk setiap pertanyaan tersebut, untuk masing- masing pertanyaan, dari indikator Merancanakan Pembelajaran, Pelaksanaan Proses Pembelajaran, Evaluasi Proses Pembelajaran, Melaksanakan Tugas Tambahan di sekolah dari untuk setiap pertanyaan yang merupakan indikator Kinerja guru. Median dari variabel tersebut adalah 64,00, dan modus yang dengan nilai 65, dengan standar deviasi 5.065

sedangkan nilai tertinggi dari jawaban responden 75 rata-rata 5,0 dengan pembulatan 5 , nilai terendah 54 rata-rata 3,6 dengan skala 3, Tingkat Capain jawaban responden pada setiap indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini: dibawah ini:

Tabel 4.8.
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Indikator	No	Item pernyataan	Skor total	Skor rata-rata (mean)	TCR (%)	Keterangan
1.Merencanakan Pembelajaran	1	Saya menyiapkan program Pembelajaran sesuai standar yang ditetapkan departemen Pendidikan nasional sebelum memasuki semester baru	326	4,59	91,8	Sangat Baik
	2	Saya juga menyusun alokasi waktu, jam efektif pada masing-masing program tersebut	310	4,37	87,32	Baik
	3	Saya menyusun tahapan-tahapan pelaksanaan dari program tersebut sebelum melaksanakannya	283	3,99	79,7	Cukup
	4	Saya menyusun tahapan-tahapan Dalam RPP sesuai dengan kurikulum saat ini	308	4,34	86,7	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,32	86,38	Baik
2.Pelaksanaan Proses Pembelajaran	5	Saya berusaha memakai metode bervariasi untuk menghindari kejemuhan dalam pelaksanaan proses pembelajaran	302	4,25	85,1	Baik
	6	Saya menggunakan berbagai alat dan media dalam pelaksanaan proses pembelajaran	297	4,18	83,67	Baik
	7	Pelaksanaan program saya jalan dengan kesungguhan	276	3,89	77,7	Cukup

		hati				
	8	Pelaksanaan program pembelajaran saya sesuaikan dengan daya tangkap murid/siswa	290	4,08	81,7	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,1	82,04	Baik
3. Evaluasi Proses Pembelajaran	9	Saya menggunakan Acuan rencana program sebagai dasar menilai keberhasilan pelaksanaan program	288	4,06	81,1	Baik
	10	Saya meminta penilaian terhadap pelaksanaan program berdasarkan komentar rekan kerja	279	3,93	78,6	Cukup
	11	Program yang tidak mendapat respon dari rekan kerja, saya evaluasi ulang untuk diajukan ke atasan untuk dilaksanakan	295	4,15	83,1	Baik
	12	Saya melakukan analisis terhadap pelaksanaan program agar menjadi bahan pertimbangan untuk pelaksanaan program selanjutnya	308	4,34	86,8	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,12	82,4	Baik
4. Melaksanakan Tugas Tambahan	13	Saya melakukan pembinaan terhadap kegiatan ekstrakurikuler murid	309	4,35	87,0	Baik
	14	Saya menyediakan waktu bila orang tua murid berkonsultasi sehubungan dengan permasalahan peserta didik	303	4,25	85,3	Baik
	15	Saya melakukan pembinaan karakter murid dalam setiap pertemuan di kelas	304	4,28	85,6	Baik
	Rata-rata Skor Indikator			4,29	85,96	Baik

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata indikator variabel Kinerja Guru; indikator merencanakan pembelajaran dengan rata-rata 4,32 dan Tingkat Capai jawaban Responden (TCR) sebesar 86,38 %. Hal ini bermakna bahwa guru merencanakan pembelajaran termasuk kedalam kategori baik. Indikator pelaksanaan proses pembelajaran dengan rata-rata 4,1 dengan TCR sebesar 82,04 hal ini bermakna bahwa guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran termasuk kedalam kategori baik.

Indikator evaluasi dalam proses pembelajaran dengan rata-rata 4,12 dengan TCR sebesar 82,4 hal ini bermakna bahwa evaluasi proses pembelajaran yang dilaksanakan guru termasuk kedalam kategori baik. Indikator melaksanakan tugas tambahan dengan rata-rata 4,29 dengan TCR sebesar 85,96 hal ini bermakna bahwa pelaksanaan tugas tambahan yang dilaksanakan guru termasuk kedalam kategori baik. Dengan demikian seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja guru dengan rata skor 4 (sering) dengan tingkat capaian jawaban responden kriteria baik.

Distibusi total frekuensi secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

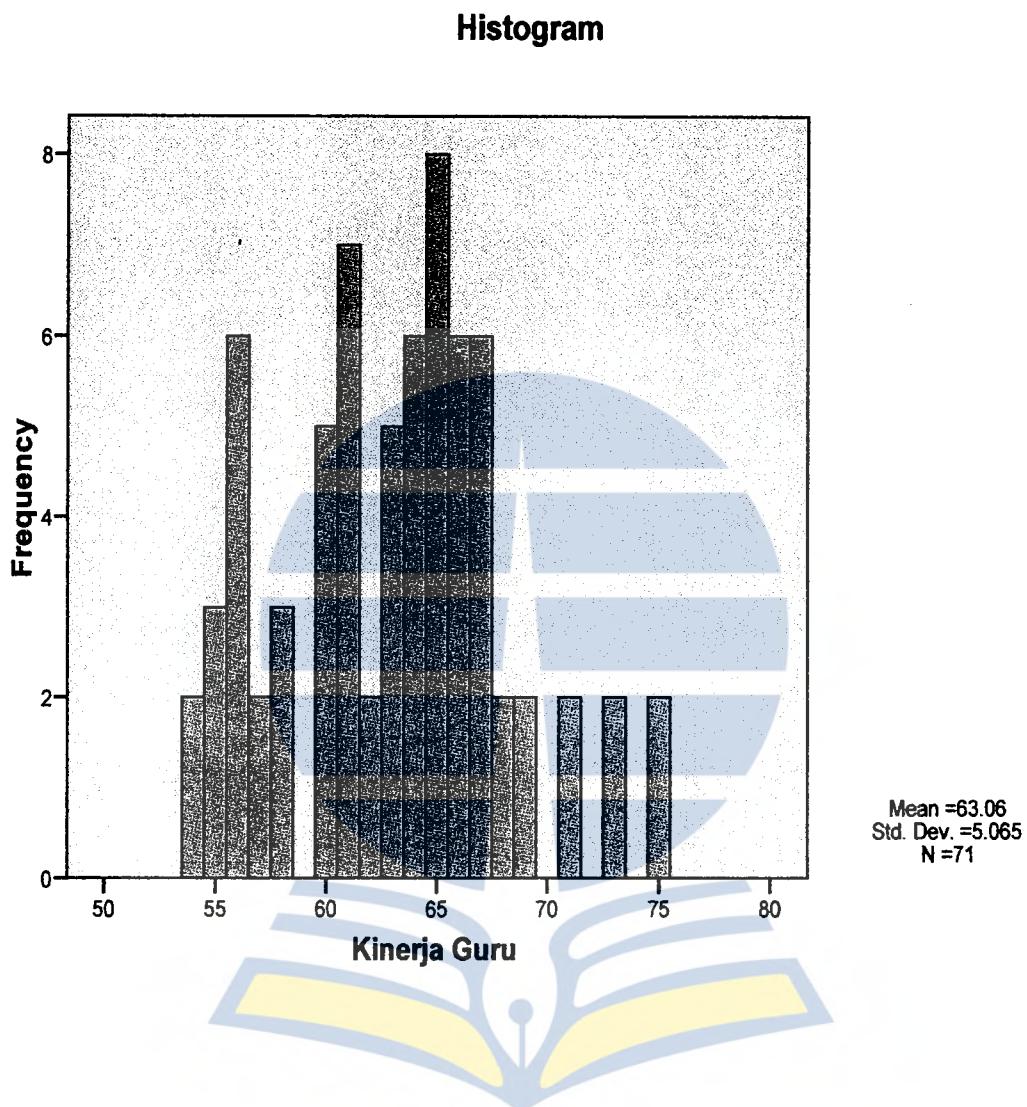
Tabel 4.9.

Frekuensi Jawaban Responden berdasarkan nilai Totalitas Masing-masing Item Kuesioner Variabel Kinerja Guru .

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	2	2,8	2,8	2,8
	55	3	4,2	4,2	7,0
	56	6	8,5	8,5	15,5
	57	2	2,8	2,8	18,3
	58	3	4,2	4,2	22,5
	60	5	7,0	7,0	29,6
	61	7	9,9	9,9	39,4
	62	2	2,8	2,8	42,3
	63	5	7,0	7,0	49,3
	64	6	8,5	8,5	57,7
	65	8	11,3	11,3	69,0
	66	6	8,5	8,5	77,5
	67	6	8,5	8,5	85,9
	68	2	2,8	2,8	88,7
	69	2	2,8	2,8	91,5
	71	2	2,8	2,8	94,4
	73	2	2,8	2,8	97,2
	75	2	2,8	2,8	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Nilai Range dari skor total nilai 54 – 75. Nilai total 65 frekuensi tertinggi 8 atau 11,3%, dan Nilai total 61 dengan frekuensi 7 atau 9,9%, nilai total 56, 64 dan 67 dengan nilai frekuensi 6 atau 8,5%. Nilai total 60 dan 63 dengan frekuensi 5 atau 7,0%. Nilai total, 55 dan 58, nilai frekuensi 3 atau 4,2%. Nilai total dengan frekuensi 2 atau 2,8% adalah 54, 57, 62, 68, 69, 71, 73, dan 75. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram dibawah ini:.

Gambar 4.3: Histogram Kinerja Guru.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam analisis. Bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis ini tidak terpenuhi. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan teknik Uji Kolmogorof- Smirnov (Uji KS) dengan melihat

distribusi dari data yang digunakan pada taraf signifikan alpha 0.05. Pedoman dalam normalitas ini sebagai berikut:

Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 distribusi data normal

Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 distribusi data tidak normal.

Hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel Motivasi Kerja, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru dapat di lihat pada tabel 4.10. dibawah ini:

**Tabel. 4.10.
Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Iklim Sekolah	Kinerja Guru
N		71	71	71
Normal Parameters ^a	Mean	62,04	60,52	63,06
	Std. Deviation	5,643	6,598	5,065
Most Extreme Differences	Absolute	,145	,124	,081
	Positive	,091	,077	,077
	Negative	-,145	-,124	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,221	1,041	,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102	,229	,741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk varibel, Motivasi Kerja sebesar 0,102, dan Iklim Sekolah sebesar 0.229 serta Kinerja Guru sebesar 0.741 terlihat lebih besar dari (>) 0,05, yang berarti data berasal dari berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah varibel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2012:105). Uji multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawanya (2) *variance Inflation Factor* (VIF). dengan criteria yaitu:

- Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF \leq 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas.
- Jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF \geq 10$ dikatakan terdapat gejala multikolonieritas

Persyaratan model regresi berganda adalah sesama variabel bebas tidak berhubungan secara signifikan (disebut juga asumsi klasik). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu (1) Motivasi Kerja dan (2) Iklim Sekolah. Dari analisis data diperoleh hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 4.11. di bawah ini :

**Tabel.4 11.
Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	,805	1,243
Iklim Sekolah	,805	1,243

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11. di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Iklim Sekolah (X2) dan nilai *tolerance*-nya tidak ada yang kecil dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Nilai tolerance sebesar 0,805 untuk Motivasi Kerja (X1) dan, 0,805 untuk Iklim Sekolah (X2). Nilai *variance Inflation Factor* (VIF), dimana 1,243 untuk Motivasi Kerja (X1) dan 1,243 untuk Iklim Sekolah ternyata ≤ 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas

C. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru maka digunakan tahap pengujian hipotesis yaitu;

Menurut Sekaran (2006) Hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

Dalam Bab II penulis mengemukakan hipotesis yang akan diuji. Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis tersebut. Sebelum menguji hipotesis, penulis menyajikan hasil pengolahan data ke dalam tabel selanjutnya. Sedangkan untuk menguji hipotesis pengaruh penulis menyajikan hasil pengolahan data ke dalam tabel, berdasarkan pengolahan data nilai penduga koefisien regresi berganda yang disajikan pada tabel berikut:

Dibawah ini disajikan hasil pengujian regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis 1, 2 dan 3 yang dikemukakan pada Bab II diatas.

Tabel 4.12.

Hasil Analisis Regresi Berganda dari Variabel Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18,625	5,017		3,712	,000
Motivasi Kerja	,414	,082	,462	5,035	,000
Iklim Sekolah	,309	,070	,403	4,395	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Hipotesis Pertama Dan Kedua

Hipotesis Pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Iklim Sekolah dan Lingkungan Sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dapat dilihat dan dibuktikan dari tabel 4.12 diatas (coefficient)

Dari tabel 4.12 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.12 di atas terlihat nilai t_{hitung} 5,035 lebih besar dari t_{tabel} ($5,035 > 1,667$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan "Motivasi Kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman **“diterima”**.

Koefisien regresi dari Motivasi Kerja adalah 0,414 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,414 unit, demikian pula dengan keadaan sebaliknya bila Motivasi Kerja menurun 1 unit maka akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,414 unit.

b. Pengaruh Iklim Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y))

Dari tabel 4.12 di atas terlihat nilai t_{hitung} 4,395 lebih besar dari t_{tabel} ($4,395 > 1,667$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “Iklim Sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman **“diterima”**.

Koefisien regresi dari Iklim Sekolah adalah 0,309, dan hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel Iklim Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,309 unit, demikian pula dengan keadaan sebaliknya penurunan 1 unit variabel Iklim Sekolah akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,309 unit.

2. Hipotesis Ke Tiga

Hipotesis ke Tiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman yang dapat dilihat dari tabel 4.13

Tabel 4.13.

Hasil Analisis Model Summary dari Variabel Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,735 ^a	,540	,526	3,486	,540	39,902	2	68	,000

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel. 4.13. di atas diperoleh bahwa koefisien R adalah 0,735 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah secara serentak terhadap Kinerja Guru dan nilai koefisien determinan atau R^2 adalah 0,540 (54,0 %) yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah secara serentak terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 54,0 % dan sisanya 46,0 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari tabel 4.14.

Tabel 4.14.

Hasil Analisis Anova dari Variabel Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	969,592	2	484,796	39,902	,000 ^a
Residual	826,182	68	12,150		
Total	1795,775	70			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas dapat lihat nilai F hitung sebesar 39,902 lebih besar dari F_{tabel} ($39,902 > 2,734$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikan dibanding dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini dengan alpha 0,05, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Kerja (X_1), dan Iklim Sekolah (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman " *diterima*.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut $\hat{Y} = 18,625 + 0,414 X_1 + 0,309 X_2$ dimana

\hat{Y} = Kinerja Guru

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Iklim Sekolah

Selanjutnya ke tiga (3) hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel 4.19 berikut.

**Tabel 4.19.
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Keputusan
H ₁	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Motivasi Kerja, Secara parsial Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	Ho ditolak dan H _a Diterima
H ₂	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Iklim Sekolah Secara parsial Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	Ho ditolak dan H _a Diterima
H ₃	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	Ho ditolak dan H _a Diterima

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja Guru sangat penting bagi Guru dan pihak organisasi sebagai tolak ukur dalam menilai keberhasilannya dalam upaya membina serta memberi hasil yang terbaik pada organisasi dimana mereka bekerja. Kinerja Guru yang

baik selalu menjadi tujuan Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang Guru atau sekelompok Guru pada Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral dan etika.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis Ke I yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 5,035 lebih besar dari t_{tabel} ($5,035 > 1,667$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,379 dan sinignifikansi 0,017 lebih kecil dari 5% ($0,017 < 0,05$). Hal ini berarti Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja Gurunya. Jika Motivasi Kerja Guru semakin tinggi maka cenderung Kinerja Guru juga akan tinggi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Tuti Sulastri (2007), Penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Dosen selanjutnya Widodo, (2009). Hasil penelitiannya varibel disiplin, komunikasi dan **motivasi kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,690 dengan Sig, 0.005 untuk variable disiplin begitu juga varibel komunikasi

juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t hitung 3,775 dengan sig.0.000 sedangkan motivasi dengan nilai t. 2,352 dan sig 0,021 . Secara simultan varibel bebas diatas memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 4,395 lebih besar dari t_{tabel} ($4,395 > 1,667$) dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,309 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman ditentukan secara positif dan signifikan oleh Iklim Sekolah yang berlaku pada SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Jika Iklim Sekolah yang berlaku pada SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dipenuhi oleh seluruh Guru, maka Kinerja yang ditunjukkan dan dihasilkan oleh Guru juga akan tinggi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Fitri Mainarti (2008) penelitiannya menyatakan bahwa iklim sekolah memiliki kontribusi terhadap kinerja selanjutnya Alfirman (2006), Hasil analisisnya menunjukkan bahwa iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 9,8% dan komitmen kerja berkontribusi sebesar 30%. Sedangkan secara bersama-sama keduanya berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 34%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah, Terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Iklim Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman, semakin baik Motivasi Kerja yang diterapkan pada SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dan semakin baik Iklim Sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disekolah, maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

Kontribusi secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 54,0 %, dan 46,0 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Kepemimpinan, Budaya organisasi, Suasana Kerjasama, sertifikasi Guru, pengembangan karier, kompensasi, diklat dan lain-lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat penelitian Menurut Syafruddin (2000) dari hasil analisisnya menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah, yaitu sebesar 22% kalau faktor-faktor lain tidak diperhatikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Berdasarkan olah data dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.. Dengan demikian Motivasi Kerja yang dimiliki guru dapat meningkatkan Kinerja Guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
2. Secara Parsial Iklim Sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian apabila Iklim Sekolah Guru dalam bekerja dapat dipertahankan, maka Kinerja Guru akan meningkat pula pada SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.
3. Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja Iklim Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 54,0 %, sedangkan sisanya sebesar 46,0%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka untuk meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi Kepala sekolah;
 - a. Untuk meningkatkan Iklim Sekolah perlu perhatian Kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman untuk meningkatkan melalui peningkatan rasa kebersamaan serta memenuhi sistem yang telah disepakati terhadap Guru-Guru SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman, sehingga Kinerja dapat meningkat Senantiasa mengevaluasi dan memperbaiki iklim Sekolah. Sebagaimana hasil penelitian bahwa iklim Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- b. Motivasi Kerja dapat ditingkatkan melalui himbauan kepala sekolah dalam setiap pertemuan-pertemuan dengan guru serta melakukan pembinaan dalam proses PBM pada SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman sehingga diharapkan mampu mengatkan Kinerja Guru itu sendiri. Sebagaimana hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

2. Bagi Guru :

- a. Berusaha meningkatkan Iklim Sekolah, adanya kerjasama yang baik diantara guru, terutama dalam proses belajar mengajar sehingga Kinerja guru akan meningkat
- b. Ikut berpartisipasi aktif dalam menciptakan Iklim Sekolah yang kondusif dengan cara mau melaksanakan aturan yang telah disepakati dan selalu berinisiatif untuk kemajuan SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dimasa datang.

3. Bagi Dinas Pendidikan:

Peran serta Diknas Pendidikan Untuk meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman perlu dilakukan upaya yang komprehensif dan sinergis baik melalui Motivasi Kerja peningkatan Iklim Sekolah maupun menciptakan Lingkungan Sekolah yang diharapkan Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella, Hs, Nastiti, Heni Dan Widodo, Dwi, (2009). Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jakarta, *Jurnal Manajemen Mutu, Vol, 8 No. 1 Januari 2009, 41 – 52.*
- Arifin. 2011. *Kompetensi Guru dan Strategi Pengembangannya*. Jakarta: Lilin Persada Press
- Bernawi, Mohamad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Depdiknas. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Devi (2009), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabe Intervening (Studi Pada Karyawn Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang, *JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 1, Nomor 2, Tahun 2009, Halaman 42-51 DIPONEGORO*
- Gusti (2012), Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, *Jurnal Nominal Nomor 1, Vol, 1 No. 1 Fak.Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idham (2005), *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisisk, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah operasi Hulu Jawa bagian Barat*, SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen, ISSN: 1410-9018, FEUII
- Kamissa, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kamus Populer)*, Jakarta Surabaya: Kartika.
- Kartono, Kartini, (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jacson (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Martinis Yamin dan Maisah (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*, Gaung Persada Press, Jakarta.

Mulyasa. (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada

Nitisemito, Alex, 2010. *Manajemen Personalia*, Ghilia Indonesia, Jakarta

Rio M. Abast, (2011), *Hubungan Motivasi Dan Iklim Kerja Dengan Produktivitas Guru SMK Di Kota Manado*, ED VOKASI, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 2, Nomor 2, hal 71-82, Sept. 2011 ISSN 2087-3581

Rivai, Vietzal & Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, P. Stephen (2007) Perilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2010) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Tim Indeks, . Jakarta : PT Indeks

Suwardi, (2011), Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati), *Journal Analisis Manajemen*, Vol. 5 No. 1 Juli 2011, ISSN : 14411-1799 Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Sedarmayanti. 2011. *Kinerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service

Suyatno, 2011. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta : Mitra Cendekia Press

Timpe A. Dale, 2010. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Tuti, Sulastri (2007), Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Dosen (Univesitas Islam), Bekasi : *JURNAL Optimal Volume 1, Nomor 1, Maret 2007, Halaman 13-21*

Tunggal. A.W (2010), *Pengukuran Kinerja Dengan Balance Score Card*, Hardivo, Jakarta.

Wibowo. 2013, *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-7. Jakarta Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo, 2010, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang, No.20 Tahun 2003, Tentang Pendidikan Nasional

Undang-undang nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen





--	--	--

LAMPIRAN:1

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Guru
 SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum WW

Terlebih dahulu penulis mendoakan semoga Bapak/Ibu berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik untuk mencerdaskan generasi bangsa.

Penulis sangat menyadari sebagai seorang pendidik, Bapak/Ibu mempunyai tugas yang cukup berat dan sibuk dalam menjalankan tugas rutinnya di sekolah. Namun disela-sela kesibukan tersebut, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penulis dengan meluangkan sedikit waktu Bapak/Ibu untuk dapat mengisi angket yang sederhana ini (terlampir). Angket yang penulis edarkan ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang **" Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Barat"**. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan kami jaga kerahasiaannya, untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan namanya diangket ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada pengaruhnya sama sekali terhadap pelaksanaan tugas tutin yang Bapak/Ibu lakukan. Oleh sebab itu sudilah kiranya Bapak/Ibu memberi informasi yang sebenarnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui, alami, dan rasakan.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penulis. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, sebelum dan sesudahnya penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Maret 2016

Peneliti,

Ratna Juita

KUESIONER PENELITIAN

A. Mohon berikan tanda (v) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan kondisinya

1. No. : -----

2. Nama (Boleh Tidak Di isi): -----

3. Jenis Kelamin Bapak/Ibu

Laki-Laki

Perempuan

4. Tingkat Pendidikan

S2

S1

D3

Lainnya (sebutkan).....

5. Usia.

< 25 Tahun

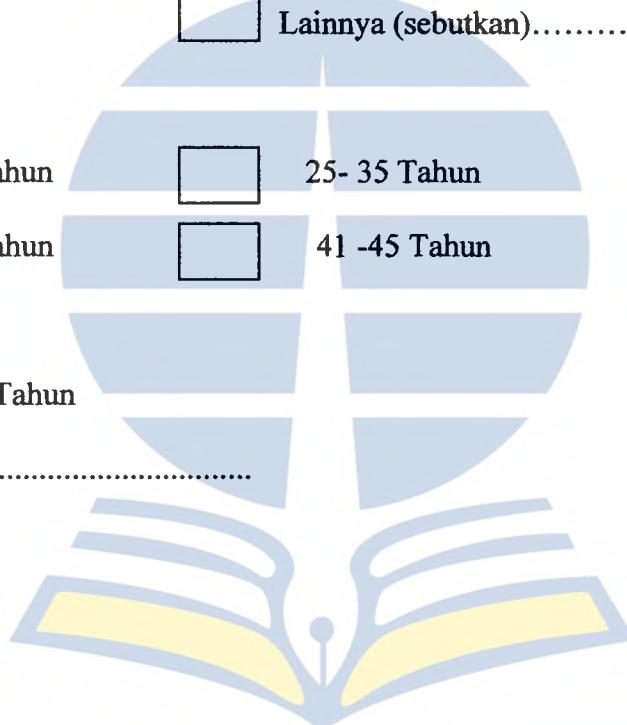
25- 35 Tahun

36- 40 Tahun

41 -45 Tahun

> 45 Tahun

6. Unit Kerja (SD)



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN TIGO NAGARI KABUPATEN PASAMAN

Petunjuk :

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Barat ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut anda. Cek list (v) Kotak yang paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan tersebut. Kami menjamin rahasia identitas Saudara.

Contoh pengisian :

No	Pernyataan Variabel	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Keterangan bobot penilaian (alternatif jawaban responden):

Selalu	(SL)	= 5
Sering	(SR)	= 4
Kadang-Kadang	(KD)	= 3
Jarang	(JR)	= 2
Tidak Pernah	(TP)	= 1

ANGKET PENELITIAN

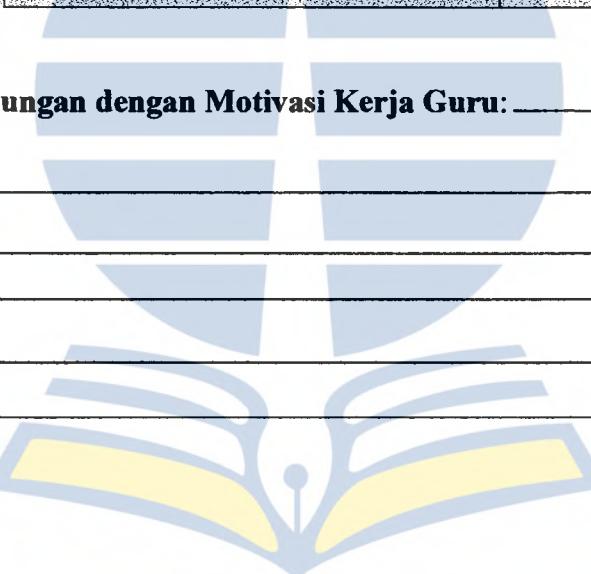
NO .	VARIABEL	INDIKATOR	PILIHAN JAWABAN				
			SL	SR	KD	JR	TP
1	KINERJA GURU (Y)	1.1 Merencanakan Pembelajaran					
		1. Saya menyiapkan program Pembelajaran sesuai standar yang ditetapkan departemen Pendidikan nasional sebelum memasuki semester baru					
		2. Saya juga menyusun alokasi waktu, jam efektif pada masing-masing program tersebut					
		3. Saya menyusun tahapan-tahapan pelaksanaan dari program tersebut sebelum melaksanakannya					
		4. Saya menyusun tahapan-tahapan Dalam RPP sesuai dengan kurikulum saat ini					
		1.2 Pelaksanaan Proses Pembelajaran					
		5. Saya berusaha memakai metode bervariasi untuk menghindari kejemuhan dalam pelaksanaan proses pembelajaran					
		6. Saya menggunakan berbagai alat dan media dalam pelaksanaan proses pembelajaran					
		7. Pelaksanaan program saya jalan dengan kesungguhan hati					
		8. Pelaksanaan program pembelajaran saya sesuaikan dengan daya tangkap murid/siswa					
		1.3 Evaluasi Proses Pembelajaran					
		9. Saya menggunakan Acuan rencana program sebagai dasar menilai keberhasilan					

		pelaksanaan program					
		10 Saya meminta penilaian terhadap pelaksanaan program berdasarkan komentar rekan kerja					
		11 Program yang tidak mendapat respon dari rekan kerja, saya evaluasi ulang untuk diajukan ke atasan untuk dilaksanakan					
		12 Saya melakukan analisis terhadap pelaksanaan program agar menjadi bahan pertimbangan untuk pelaksanaan program selanjutnya					
		1.4 Melaksanakan Tugas Tambahan					
		13 Saya melakukan pembinaan terhadap kegiatan ekstrakurikuler murid					
		14 Saya menyediakan waktu bila orang tua murid berkonsultasi sehubungan dengan permasalahan peserta didik					
		15 Saya melakukan pembinaan karakter murid dalam setiap pertemuan di kelas					
		Saran Bapak/Ibuk sehubungan dengan Kinerja Guru: _____					

NO .	VARIABEL	INDIKATOR	PILIHAN JAWABAN				
			SL	SR	KD	JR	TP
2	MOTIVASI KERJA (X₁)	1.1 Keinginan untuk berhasil					
		1 Saya berusaha menjalankan tugas dengan baik agar sesuai dengan programkan yang ditetapkan.					
		2 Saya berusaha tampil prima agar proses pembelajaran yang dilaksanakan dapat lebih efektif					
		3 Saya berusaha meningkatkan wawasan/kemampuan agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan maksimal					
		1.2 Keseriusan bekerja					
		4 Saya berusaha menyelesaikan perkerjaan dengan sungguh-sungguh					
		5 Saya berusaha melakukan pekerjaan saya semaksimal mungkin					
		6 Saya berusaha menyelesaikan program yang ditetapkan sekolah dengan berbagai cara					
		1.3 Kerja keras					
		7 Tugas pokok saya sebagai guru, saya kerjakan semaksimal mungkin tanpa merasa lelah					
		8 Saya berusaha memberikan layanan yang menyenangkan bagi siswa saya					
		9 Saya berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik pada sesama guru dan siswa saya					
		1.4 Disiplin Diri					
		10 Saya sebagai pendidik menganggap bahwa disiplin merupakan syarat mutlak untuk berhasil					

	11 Saya datang ke sekolah tepat waktu atas kesadaran sendiri					
	12 Saya tidak senang jika ada sesama guru dan siswa yang melanggar disiplin					
	1.5 Menyukai tantangan					
	13 Saya tanggap dengan segala perubahan yang menyangkut peningkatan kualitas belajar					
	14 Saya menggunakan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran					
	15 Saya berusaha mencari berbagai informasi tentang kemajuan dalam bidang studi saya					

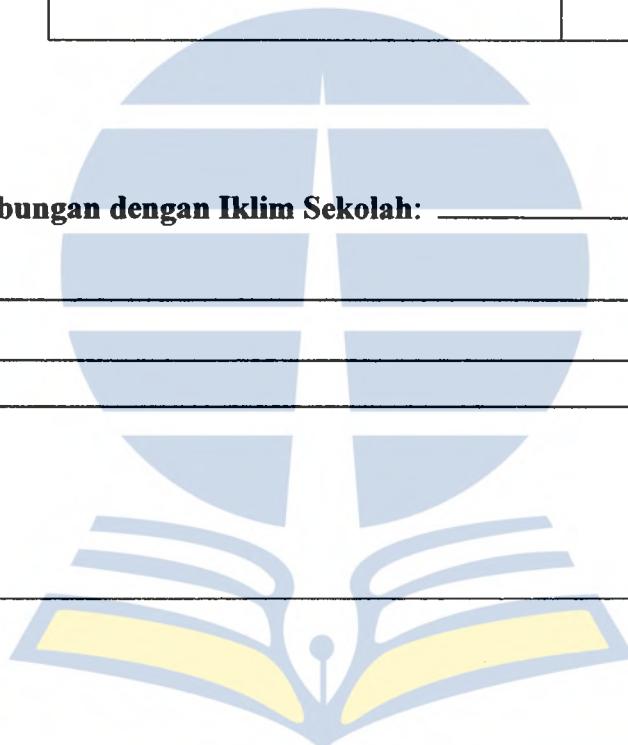
Saran Bapak/Ibuk sehubungan dengan Motivasi Kerja Guru:



No.	VARIABEL	INDIKATOR	PILIHAN JAWABAN				
			SL	SR	KD	JR	TP
3	IKLIM SEKOLAH (X₂)	1.1 Keterbukaan					
		1 Kami sesama guru saling berbagi informasi untuk keperluan sekolah					
		2 Kami sesama guru saling memberikan saran satu sama lain					
		3 Saya terbuka menerima kritik untuk tugas yang saya jalankan					
		1.2 Keakraban					
		4 Kami sesama guru saling berbagi untuk mendiskusikan kesulitan-kesulitannya					
		5 Kami saling membantu satu sama lain apabila ada kesulitan					
		6 Kami saling mengunjungi apabila ada teman yang sakit atau kemalangan					
		1.3 Saling menghargai					
		7 Kami saling menghargai pendapat masing-masing yang berbeda					
		8 Saya berusaha memahami kekurangan teman sejawat dan siswa					
		9 Saya menghargai perbedaan pandangan yang disampaikan sesama guru					
		1.4 Saling mendukung					
		10 Saya membiasakan sesama guru saling berbagi pengalaman utk mencapai kemajuan sekolah					
		11 Permasalahan salah satu guru di sekolah dianggap sebagai permasalahan bersama					
		12 Guru saling bahu membahu dalam melaksanakan tugas mereka					

		1.5 Mendahulukan kepentingan bersama					
		13 Sebagai guru saya harus mengutamakan kepentingan sekolah daripada kepentingan pribadi					
		14 Keberhasilan sekolah merupakan tanggung jawab bersama yang perlu diprioritaskan					
		15 Keberhasilan siswa merupakan tanggung jawab bersama yang perlu diprioritaskan					

Saran Bapak/Ibuk sehubungan dengan Iklim Sekolah: _____



LAMPIRAN 2 : DATA JAWABAN RESPONDEN

	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
1	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	66	4	4	5	5	5	5
3	4	3	5	4	67	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	63	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	65	4	5	4	5	5	4
6	5	5	4	4	63	3	4	5	2	3	2
7	5	5	4	4	64	5	5	4	5	5	5
8	5	3	4	5	61	4	4	4	5	5	5
9	4	5	5	5	66	4	5	4	5	5	4
10	5	4	4	4	65	5	5	5	4	4	4
11	4	5	5	5	66	4	4	4	4	4	2
12	5	5	4	4	59	4	4	4	4	4	3
13	4	2	4	3	55	4	4	4	4	5	5
14	4	5	5	5	71	5	4	4	5	5	5
15	5	3	5	4	69	3	5	5	5	5	4
16	5	4	4	4	65	5	5	4	5	5	5
17	5	5	4	4	63	5	5	4	5	5	5
18	4	3	5	4	67	4	4	5	3	2	3
19	3	2	4	2	49	3	3	3	5	5	3
20	4	2	4	3	55	3	4	4	4	5	4
21	4	4	4	4	50	4	4	3	5	4	4
22	4	4	4	4	54	5	4	4	5	5	4
23	5	4	3	5	63	5	5	5	5	5	4
24	3	5	2	5	54	5	5	2	3	5	4
25	4	5	5	4	62	4	4	4	3	2	1
26	5	4	4	3	59	5	4	4	5	5	5
27	4	3	5	5	64	4	5	5	4	4	5
28	5	4	4	4	65	5	5	5	4	4	4
29	5	2	4	4	62	4	5	4	5	5	5
30	3	2	4	4	54	3	3	3	4	4	4
31	5	3	5	5	65	5	4	4	4	4	5
32	4	4	5	4	68	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	3	57	3	4	3	5	5	4
34	4	4	4	4	58	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	58	4	4	4	4	5	4
36	4	4	3	4	63	5	5	4	4	3	5
37	5	3	4	5	61	4	4	4	4	4	2
38	4	3	3	5	55	4	4	4	4	4	3
39	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	5	66	4	4	5	5	5	5
41	4	3	5	4	67	5	4	4	5	5	5
42	5	5	4	4	63	4	4	4	4	4	3
43	5	4	4	4	65	4	5	4	5	5	4

Data Penelitian Ratna Juita.sav

114

	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	X2	y1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	5
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	69	5
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	5
6	3	2	2	2	3	3	4	4	4	46	5
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64	5
8	5	4	5	5	5	5	3	3	2	64	4
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	5
10	2	1	3	4	4	5	4	5	5	60	5
11	3	4	4	5	5	5	4	4	5	61	4
12	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56	5
13	5	4	4	4	3	1	2	3	4	56	5
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	70	5
15	3	1	1	1	1	1	5	4	5	49	4
16	4	4	4	3	4	5	5	5	5	68	5
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64	5
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	52	5
19	3	3	3	3	4	4	5	3	5	55	4
20	4	3	3	4	2	4	5	3	4	56	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	67	5
23	4	4	2	1	1	4	5	4	4	58	5
24	4	2	3	3	4	4	4	3	5	56	4
25	5	5	5	4	4	4	5	5	1	56	5
26	3	3	4	4	4	5	5	5	4	65	4
27	5	5	4	4	5	5	4	4	3	66	4
28	3	5	5	5	4	4	2	1	5	61	5
29	4	4	5	4	3	4	5	4	4	65	4
30	4	1	3	1	1	3	4	3	4	45	5
31	4	5	5	4	4	4	5	4	4	65	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	5
33	3	3	4	3	3	5	5	5	4	59	4
34	3	4	3	4	3	4	4	4	4	58	4
35	3	4	3	4	3	4	4	4	4	58	4
36	5	5	5	4	4	3	3	4	4	63	4
37	3	4	4	5	5	5	4	4	5	61	4
38	3	4	4	3	3	4	3	4	4	55	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	5
41	5	5	4	4	4	4	5	5	5	69	5
42	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56	4
43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	5

Data Penelitian Ratna Juita.sav

115

	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5
6	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5
7	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5
8	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4
9	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5
10	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5
11	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
12	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3	3
13	5	5	4	3	2	3	1	2	3	4	4
14	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5
17	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
19	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4
20	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
23	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
24	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4
25	5	5	4	4	4	1	2	3	4	4	5
26	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5
27	4	4	4	2	2	3	5	5	5	4	4
28	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4
29	5	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4
30	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4
31	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
32	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
33	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4
34	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4
35	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4
36	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5
37	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3
38	5	3	4	5	3	2	1	5	5	3	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4
41	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
43	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5

Data Penelitian Ratna Juita.sav

116

	y13	y14	y15	Y
1	5	5	5	75
2	4	5	4	66
3	4	4	4	67
4	5	4	4	63
5	5	4	4	65
6	5	4	4	63
7	5	4	4	64
8	3	4	5	61
9	5	4	4	66
10	5	5	5	65
11	5	5	4	66
12	4	4	4	56
13	4	5	5	55
14	5	5	5	71
15	5	5	5	69
16	5	5	5	67
17	4	4	4	61
18	3	3	3	56
19	3	4	4	56
20	4	4	3	64
21	4	4	4	60
22	5	5	5	73
23	5	5	4	67
24	5	5	5	60
25	5	4	5	60
26	4	2	4	64
27	5	5	5	61
28	4	4	5	65
29	4	5	5	62
30	4	4	4	54
31	4	4	4	65
32	4	4	4	68
33	4	4	3	57
34	4	3	4	58
35	4	3	4	58
36	5	5	4	63
37	2	4	5	61
38	4	4	3	55
39	5	5	5	75
40	4	5	4	66
41	4	4	4	67
42	5	4	4	63
43	5	4	4	65

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11
44	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4
45	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4
46	3	3	4	4	5	5	4	3	3	5	5
47	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
48	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
49	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
50	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	1
51	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4
52	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
54	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
55	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4
56	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
57	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4
58	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4
59	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
60	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5
61	5	5	3	3	3	5	4	3	3	2	3
62	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4
63	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
65	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
66	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4
67	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4
68	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4
69	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
70	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4
71	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4

	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	X1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
44	5	5	4	4	63	3	4	5	2	3	2
45	5	5	4	4	64	5	5	4	5	5	5
46	5	3	4	5	61	4	4	4	5	5	5
47	4	5	5	5	66	4	5	4	5	5	4
48	5	4	4	4	65	5	5	5	4	4	4
49	4	5	5	5	66	4	4	4	4	4	2
50	5	5	4	4	59	4	4	4	4	4	3
51	4	2	4	3	55	4	4	4	4	5	5
52	4	5	5	5	71	5	4	4	5	5	5
53	5	3	5	4	69	3	5	5	5	5	4
54	5	4	4	4	65	5	5	4	5	5	5
55	5	5	4	4	63	5	5	4	5	5	5
56	4	3	5	4	67	4	4	5	3	2	3
57	3	2	4	2	49	3	3	3	5	5	3
58	4	2	4	3	55	3	4	4	4	5	4
59	4	4	4	4	54	5	4	4	5	5	4
60	5	4	3	5	63	5	5	5	5	5	4
61	3	5	2	5	54	5	5	2	3	5	4
62	4	5	5	4	62	4	4	4	3	2	1
63	5	4	4	3	59	5	4	4	5	5	5
64	4	3	5	5	64	4	5	5	4	4	5
65	5	4	4	4	65	5	5	5	4	4	4
66	5	2	4	4	62	4	5	4	5	5	5
67	3	2	4	4	54	3	3	3	4	4	4
68	5	3	5	5	65	5	4	4	4	4	5
69	4	4	5	4	68	4	5	4	4	4	4
70	4	4	4	3	57	3	4	3	5	5	4
71	4	4	4	4	58	4	4	4	4	5	4

	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	X2	y1
44	3	2	2	2	3	3	4	4	4	46	5
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64	5
46	5	4	5	5	5	5	3	3	2	64	4
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	5
48	2	1	3	4	4	5	4	5	5	60	5
49	3	4	4	5	5	5	4	4	5	61	4
50	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56	5
51	5	4	4	4	3	1	2	3	4	56	5
52	5	5	5	4	4	4	5	5	5	70	5
53	3	1	1	1	1	1	5	4	5	49	4
54	4	4	4	3	4	5	5	5	5	68	5
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64	5
56	3	3	3	3	3	4	4	4	4	52	5
57	3	3	3	3	4	4	5	3	5	55	4
58	4	3	3	4	2	4	5	3	4	56	5
59	4	4	4	4	5	4	5	5	5	67	5
60	4	4	2	1	1	4	5	4	4	58	5
61	4	2	3	3	4	4	4	3	5	56	4
62	5	5	5	4	4	4	5	5	1	56	5
63	3	3	4	4	4	5	5	5	4	65	4
64	5	5	4	4	5	5	4	4	3	66	4
65	3	5	5	5	4	4	2	1	5	61	5
66	4	4	5	4	3	4	5	4	4	65	4
67	4	1	3	1	1	3	4	3	4	45	5
68	4	5	5	4	4	4	5	4	4	65	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	5
70	3	3	4	3	3	5	5	5	4	59	4
71	3	4	3	4	3	4	4	4	4	58	4

Data Penelitian Ratna Juita.sav

120

	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
44	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5
45	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5
46	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4
47	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5
48	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5
49	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
50	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3	3
51	5	5	4	3	2	3	1	2	3	4	4
52	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
54	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5
55	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
57	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4
58	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
60	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
61	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4
62	5	5	4	4	4	1	2	3	4	4	5
63	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5
64	4	4	4	2	2	3	5	5	5	4	4
65	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4
66	5	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4
67	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4
68	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
69	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
70	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4
71	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4

Data Penelitian Ratna Juita.sav

121

	y13	y14	y15	Y
44	5	4	4	63
45	5	4	4	64
46	3	4	5	61
47	5	4	4	66
48	5	5	5	65
49	5	5	4	66
50	4	4	4	56
51	4	5	5	55
52	5	5	5	71
53	5	5	5	69
54	5	5	5	67
55	4	4	4	61
56	3	3	3	56
57	3	4	4	56
58	4	4	3	64
59	5	5	5	73
60	5	5	4	67
61	5	5	5	60
62	5	4	5	60
63	4	2	4	64
64	5	5	5	61
65	4	4	5	65
66	4	5	5	62
67	4	4	4	54
68	4	4	4	65
69	4	4	4	68
70	4	4	3	57
71	4	3	4	58

LAMPIRAN 3: UJI VALIDITAS

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Kinerja Guru	
y1	Pearson Correlation	1	,766(**)	,376(*)	,738 (**)	,662 (*)	,456 (*)	,554 (**)	,181	,021	,527 (**)	-,160	,147	,260	-,258	,456(*)	,565(**)	
	Sig. (2-tailed)		,000	,041	,000	,000	,011	,001	,340	,911	,003	,399	,439	,165	,169	,011	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y2	Pearson Correlation	,766(**)	1	,685(**)	,723 (**)	,619 (**)	,637 (**)	,302	,321	,215	,261	-,034	,306	,435 (*)	,029	,637(**)	,712(**)	
	Sig. (2-tailed)		,000		,000	,000	,000	,105	,084	,254	,163	,857	,100	,016	,880	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y3	Pearson Correlation	,376(*)	,685(**)	1	,413 (*)	,407 (*)	,565 (**)	,089	,417(*)	,322	,415 (*)	,151	,710(**)	,726 (**)	,348	,565(**)	,741(**)	
	Sig. (2-tailed)		,041	,000		,023	,026	,001	,639	,022	,083	,023	,424	,000	,000	,060	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y4	Pearson Correlation	,738(**)	,723(**)	,413(*)	1	,723 (**)	,398 (*)	,387 (*)	,407(*)	,227	,158	-,126	,157	,115	-,282	,398(*)	,573(**)	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,023		,000	,029	,035	,026	,228	,405	,507	,407	,546	,131	,029	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y5	Pearson Correlation	,662(**)	,619(**)	,407(*)	,723 (**)	1	,353	,752 (**)	,436(*)	,383 (*)	,521 (**)	,099	,410(*)	,294	-,124	,353	,701(**)	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,026	,000		,055	,000	,016	,037	,003	,602	,024	,115	,515	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y6	Pearson Correlation	,456(*)	,637(**)	,565(**)	,398 (*)	,353	1	,270	,312	,429 (*)	,215	,191	,516(**)	,475 (**)	,287	1,000(**)	,751(**)	
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,001	,029	,055		,148	,093	,018	,253	,311	,004	,008	,124	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

y7	Pearson Correlation	,554(**)	,302	,089	,387 (*)	,752 (**)	,270	1	,153	,224	,697 (**)	,154	,184	,113	-,187	,270	,479(**)		
	Sig. (2-tailed)	,001	,105	,639	,035	,000	,148		,421	,234	,000	,418	,331	,551	,321	,148	,007		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y8	Pearson Correlation	,181	,321	,417(*)	,407 (*)	,436 (*)	,312	,153	1	,822 (**)	,159	,707(**)	,444(*)	,571 (**)	,574(**)	,312	,738(**)		
	Sig. (2-tailed)	,340	,084	,022	,026	,016	,093	,421		,000	,401	,000	,014	,001	,001	,093	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y9	Pearson Correlation	-,021	,215	,322	,227	,383 (*)	,429 (*)	,224	,822(**)	1	,138	,721(**)	,368(*)	,447 (*)	,654(**)	,429(*)	,679(**)		
	Sig. (2-tailed)	,911	,254	,083	,228	,037	,018	,234		,000	,466		,000	,045	,013	,000	,018	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y10	Pearson Correlation	,527(**)	,261	,415(*)	,158	,521 (**)	,215	,697 (**)	,159	,138	1	,226	,398(*)	,484 (**)	,101	,215	,521(**)		
	Sig. (2-tailed)	,003	,163	,023	,405	,003	,253	,000		,401	,466		,229	,029	,007	,595	,253	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y11	Pearson Correlation	-,160	-,034	,151	,126	,099	,191	,154	,707(**)	,721 (**)	,226	1	,193	,432 (*)	,667(**)	,191	,492(**)		
	Sig. (2-tailed)	,399	,857	,424	,507	,602	,311	,418		,000	,000	,229		,307	,017	,000	,311	,006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y12	Pearson Correlation	,147	,306	,710(**)	,157	,410 (*)	,516 (**)	,184	,444(*)	,368 (*)	,398 (*)	,193	1	,685 (**)	,466(**)	,516(**)	,676(**)		
	Sig. (2-tailed)	,439	,100	,000	,407	,024	,004	,331		,014	,045	,029		,307	,000	,009	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y13	Pearson Correlation	,260	,435(*)	,726(**)	,115	,294	,475 (**)	,113	,571(**)	,447 (*)	,484 (**)	,432(*)	,665(**)	1	,567(**)	,475(**)	,718(**)		
	Sig. (2-tailed)	,165	,016	,000	,546	,115	,008	,551		,001	,013	,007		,017	,000		,001	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		

y14	Pearson Correlation	-.258	,029	,348	,282	,124	,287	,187	,574(**)	,654 (**)	,101	,687(**)	,466(**)	,567 (**)	1	,287	,437(*)
	Sig. (2-tailed)	,169	,880	,060	,131	,515	,124	,321	,001	,000	,595	,000	,009	,001		,124	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y15	Pearson Correlation	,456(*)	,637(**)	,565(**)	,398 (*)	,353	1,00 0(**)	,270	,312	,429 (*)	,215	,191	,516(**)	,475 (**)	,287	1	,751(**)
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,001	,029	,055	,000	,148	,093	,018	,253	,311	,004	,008	,124		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,565(**)	,712(**)	,741(**)	,573 (**)	,701	,751 (**)	,479 (**)	,738(**)	,679 (**)	,521 (**)	,492(**)	,676(**)	,718 (**)	,437(*)	,751(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,007	,000	,000	,003	,006	,000	,000	,016	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Moivasi Kerja		
x1.1	Pearson Correlation	1	,672(**)	,577(**)	,740 (**)	,876 (**)	,488 (**)	,414 (*)	,546(**)	,558 (**)	,683 (**)	,489(**)	,201	,362 (*)	,745(**)	,869(**)	,878(**)	
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,006	,023	,002	,001	,000	,006	,286	,049	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1.2	Pearson Correlation	,672(**)	1	,304	,347	,476 (**)	,881 (**)	,319	,409(*)	,470 (**)	,361	,306	,203	,176	,391(*)	,519(**)	,638(**)	
	Sig. (2-tailed)		,000		,103	,060	,008	,000	,086	,025	,009	,050	,100	,283	,352	,032	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
x1.3	Pearson Correlation	,577(**)	,304	1	,622 (**)	,681 (**)	,248	,409 (*)	,392(*)	,404 (*)	,531 (**)	,379(*)	,261	,392 (*)	,462(*)	,483(**)	,675(**)	
	Sig. (2-tailed)		,001	,103		,000	,000	,186	,025	,032	,027	,003	,039	,164	,032	,010	,007	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	,740(**)	,347	,622(**)	1	,851 (**)	,235	,409 (*)	,600(**)	,603 (**)	,488 (**)	,369(*)	,426(*)	,343	,926(**)	,759(**)	,829(**)	
	Sig. (2-tailed)	,000	,060	,000		,000	,211	,025	,000	,000	,006	,045	,019	,064	,000	,000	,000	
x1.5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,876(**)	,476(**)	,681(**)	,851 (**)	1	,341	,451 (*)	,635(**)	,714 (**)	,555 (**)	,525(**)	,128	,287	,774(**)	,894(**)	,884(**)	
x1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000		,065	,012	,000	,000	,001	,003	,499	,124	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	,488(**)	,881(**)	,248	,235	,341	1	,414 (*)	,540(**)	,540 (**)	,425 (*)	,297	,278	,216	,269	,375(*)	,615(**)	
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,186	,211	,065		,023	,002	,002	,019	,111	,136	,251	,151	,041	,000	
x1.8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,414(*)	,319	,409(*)	,409 (*)	,451 (*)	,414 (*)	1	,409(*)	,508 (**)	,642 (**)	,271	,000	,530 (**)	,466(**)	,512(**)	,648(**)	
x1.9	Sig. (2-tailed)	,023	,086	,025	,025	,012	,023		,025	,004	,000	,148	,1,000	,003	,009	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	,546(**)	,409(*)	,392(*)	,600 (**)	,635 (**)	,540 (**)	,409 (*)	1	,759 (**)	,312	,194	,205	,078	,626(**)	,658(**)	,718(**)	
	Sig. (2-tailed)	,002	,025	,032	,000	,000	,002	,025		,000	,093	,304	,278	,681	,000	,000	,000	
x1.10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,558(**)	,470(**)	,404(*)	,603 (**)	,714 (**)	,540 (**)	,508 (**)	,759(**)	1	,334	,472(**)	,219	,174	,529(**)	,614(**)	,771(**)	
x1.10	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,027	,000	,000	,002	,004	,000	,071		,008	,245	,358	,003	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	,683(**)	,361	,531(**)	,488 (**)	,555 (**)	,425 (*)	,642 (**)	,312	,334	1	,485(**)	,291	,686 (**)	,422(*)	,469(**)	,727(**)	
	Sig. (2-tailed)	,000	,050	,003	,006	,001	,019	,000	,093	,071		,007	,119	,000	,020	,009	,000	
x1.10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.11	Pearson Correlation	,489(**)	,306	,379(*)	,369 (*)	,525 (**)	,297	,271	,194	,472 (**)	,485 (**)		1	,381(*)	,367 (*)	,230	,349	,578(**)
	Sig. (2-tailed)	,006	,100	,039	,045	,003	,111	,148	,304	,008	,007			,038	,046	,221	,058	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	,201	,203	,261	,426 (*)	,128	,278	,000	,205	,219	,291	,381(*)	1	,396 (*)	,311	,000	,391(*)	
	Sig. (2-tailed)	,286	,283	,164	,019	,499	,136	1,000	,278	,245	,119	,038		,030	,095	1,000	,032	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	,362(*)	,176	,392(*)	,343	,287	,216	,530 (**)	,078	,174	,686 (**)	,367(*)	,396(*)	1	,306	,243	,518(**)	
	Sig. (2-tailed)	,049	,352	,032	,064	,124	,251	,003	,681	,358	,000	,046	,030		,100	,196	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	,745(**)	,391(*)	,462(*)	,926 (**)	,774 (**)	,269	,466 (**)	,626(**)	,529 (**)	,422 (*)	,230	,311	,306	1	,860(**)	,791(**)	
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,010	,000	,000	,151	,009	,000	,003	,020	,221	,095	,100		,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	,869(**)	,519(**)	,483(**)	,759 (**)	,894 (**)	,375 (*)	,512 (**)	,658(**)	,614 (**)	,469 (**)	,349	,000	,243	,860(**)	1	,829(**)	
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,007	,000	,000	,041	,004	,000	,000	,009	,058	1,000	,196	,000		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Moivasi Kerja	Pearson Correlation	,878(**)	,638(**)	,675(**)	,829 (**)	,884 (**)	,615 (**)	,648 (**)	,718(**)	,771 (**)	,727 (**)	,578(**)	,391(*)	,518 (**)	,791(**)	,829(**)	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,032	,003	,000	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	Iklim Sekolah

x2.1	Pearson Correlation	1	,136	,332	,134	,333	,041	,283	,267	,357	,432(*)	,422(*)	,304	,274	,193	,420(**)	,509(***)
	Sig. (2-tailed)		,475	,073	,479	,072	,830	,130	,154	,053	,017	,020	,102	,142	,306	,021	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	,136	1	,054	,123	,578(**)	,530(**)	,211	,548(**)	,358	,230	,242	,268	,108	,177	-,007	,477(**)
	Sig. (2-tailed)	,475		,777	,517	,001	,003	,263	,002	,052	,221	,198	,152	,569	,350	,969	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	,332	,054	1	,095	,087	,268	,294	,183	,246	,309	,589(***)	,443(*)	,295	-,068	,614(**)	,516(**)
	Sig. (2-tailed)	,073	,777		,617	,647	,153	,115	,333	,190	,096	,001	,014	,114	,719	,000	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	,134	,123	,095	1	,534(**)	,188(**)	,497	,408(*)	,312	,469(***)	,426(*)	,614(**)	,608(***)	,546(**)	,302	,636(**)
	Sig. (2-tailed)	,479	,517	,617		,002	,321	,005	,025	,093	,009	,019	,000	,000	,002	,105	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	,333	,578(**)	,087	,534(**)	1	,508(***)	,427(*)	,566(**)	,257	,544(***)	,580(***)	,525(**)	,612(**)	,353	,440(*)	,770(**)
	Sig. (2-tailed)	,072	,001	,647	,002		,004	,019	,001	,171	,002	,001	,003	,000	,056	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	,041	,530(**)	,268	,188	,508(**)	1	,079	,650(**)	,068	,270	,592(***)	,535(**)	,399(**)	,055	,234	,601(**)
	Sig. (2-tailed)	,830	,003	,153	,321	,004		,678	,000	,720	,148	,001	,002	,029	,774	,214	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.7	Pearson Correlation	,283	,211	,294	,497(**)	,427(*)	-,079	1	,282	,228	,370(*)	,151	,292	,226	,369(*)	,296	,465(**)
	Sig. (2-tailed)	,130	,263	,115	,005	,019	,678		,131	,225	,044	,426	,118	,229	,045	,112	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x2.8	Pearson Correlation	,267	,548(**)	,183	,408 (*)	,566 (**)	,650 (**)	,282	1	,361 (*)	,644(* *)	,435(*)	,434(**)	,404(*)	,518(*)	,303	,728(**)
	Sig. (2-tailed)	,154	,002	,333	,025	,001	,000	,131		,050	,000	,016	,016	,027	,003	,104	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.9	Pearson Correlation	,357	,358	,246	,312	,257	,068	,228	,361(*)	1	,463(* *)	,237	,265	,157	,498(*)	,043	,468(**)
	Sig. (2-tailed)	,053	,052	,190	,093	,171	,720	,225	,050		,010	,206	,157	,407	,005	,820	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.10	Pearson Correlation	,432(*)	,230	,309	,469 (**)	,544 (**)	,270	,370 (*)	,644(**)	,463 (**)	1	,590(*)	,472(**)	,421(*)	,658(*)	,696(**)	,777(**)
	Sig. (2-tailed)	,017	,221	,096	,009	,002	,148	,044	,000	,010		,001	,008	,021	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.11	Pearson Correlation	,422(*)	,242	,589(**)	,426 (*)	,580 (**)	,592 (**)	,151	,435(*)	,237	,590(*)	1	,881(**)	,592(*)	,081	,733(**)	,852(**)
	Sig. (2-tailed)	,020	,198	,001	,019	,001	,001	,426	,016	,206	,001		,000	,001	,669	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.12	Pearson Correlation	,304	,268	,443(*)	,614 (**)	,525 (**)	,535 (**)	,292	,434(*)	,265	,472(*)	,881(*)	1	,581(*)	,203	,506(**)	,819(**)
	Sig. (2-tailed)	,102	,152	,014	,000	,003	,002	,118	,016	,157	,008	,000		,001	,283	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.13	Pearson Correlation	,274	,108	,295	,608 (**)	,612 (**)	,399 (*)	,226	,404(*)	,157	,421(*)	,592(*)	1	,467(*)	,473(**)	,676(**)	
	Sig. (2-tailed)	,142	,569	,114	,000	,000	,029	,229	,027	,407	,021	,001	,001		,009	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.14	Pearson Correlation	,193	,177	-,068	,546 (**)	,353	,055	,369 (*)	,518(**)	,498 (**)	,658(*)	,081	,203	,467(*)	1	,109	,460(*)
	Sig. (2-tailed)	,306	,350	,719	,002	,056	,774	,045	,003	,005	,000	,669	,283	,009		,568	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x2.15	Pearson Correlation	,420(*)	-,007	,614(**)	,302	,440 (*)	,234	,296	,303	,043	,696(* *)	,733(* *)	,506(**)	,473(* *)	,109	1	,673(**)
	Sig. (2-tailed)	,021	,969	,000	,105	,015	,214	,112	,104	,820	,000	,000	,004	,008	,568		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Iklim Sekolah	Pearson Correlation	,509(**)	,477(**)	,516(**)	,636	,770	,601	,465	,728(**)	,468	,777(* *)	,852(* *)	,819(**)	,676(* *)	,460(*)	,673(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,008	,003	,000	,000	,010		,000	,009	,000	,000	,000	,000	,011	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



LAMPIRAN 4: UJI REALIABILITAS**Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)****Reliability Statistics**

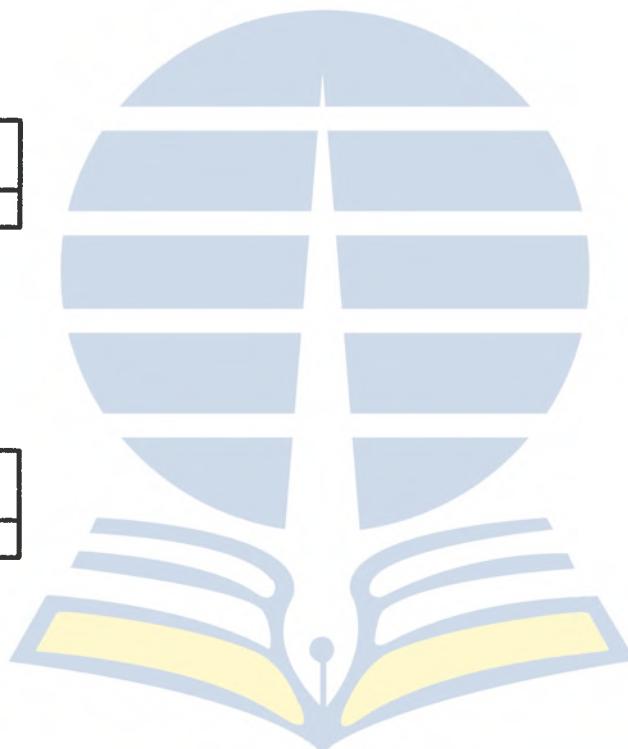
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	16

Reliabilitas Iklim Sekolah (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	15

Reliabilitas Kinerja Guru (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	15



LAMPIRAN 5:**Rata-Rata Dan Total****Statistics**

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
N	Valid	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,04	4,17	4,18	4,28	4,27	4,46	4,04
Sum	287	296	297	304	303	317	287

Statistics

	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,07	3,99	3,83	4,10	4,38	3,86	4,23	4,14
Sum	289	283	272	291	311	274	300	294

Statistics

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
N	Valid	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,21	4,35	4,10	4,35	4,45	4,03	3,80
Sum	299	309	291	309	316	286	270

Statistics

	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,70	3,80	3,55	3,59	4,00	4,31	4,06	4,21
Sum	263	270	252	255	284	306	288	299

Statistics

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7
N	Valid	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,59	4,37	3,99	4,34	4,25	4,18	3,89
Sum	326	310	283	308	302	297	276

Statistics

	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,08	4,06	3,93	4,15	4,34	4,35	4,25
Sum		290	288	279	295	308	309	304



LAMPIRAN 6.

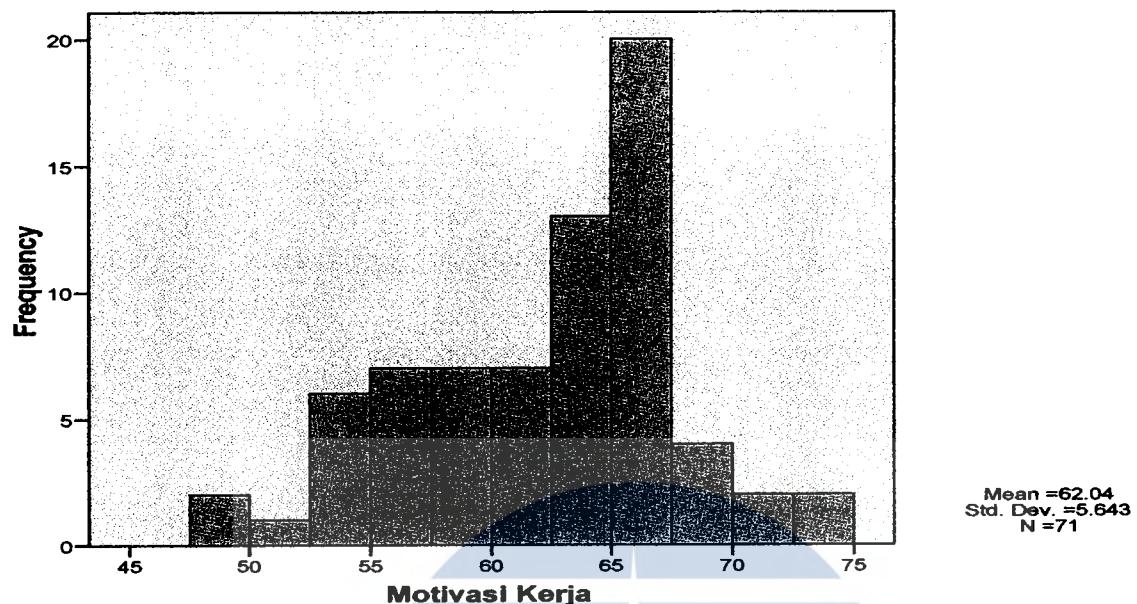
DISTRIBUSI FREKUENSI**Statistics****Motivasi Kerja**

N	Valid	71
	Missing	0
Mean		62,04
Median		63,00
Mode		65
Std. Deviation		5,643
Minimum		49
Maximum		75
Sum		4405

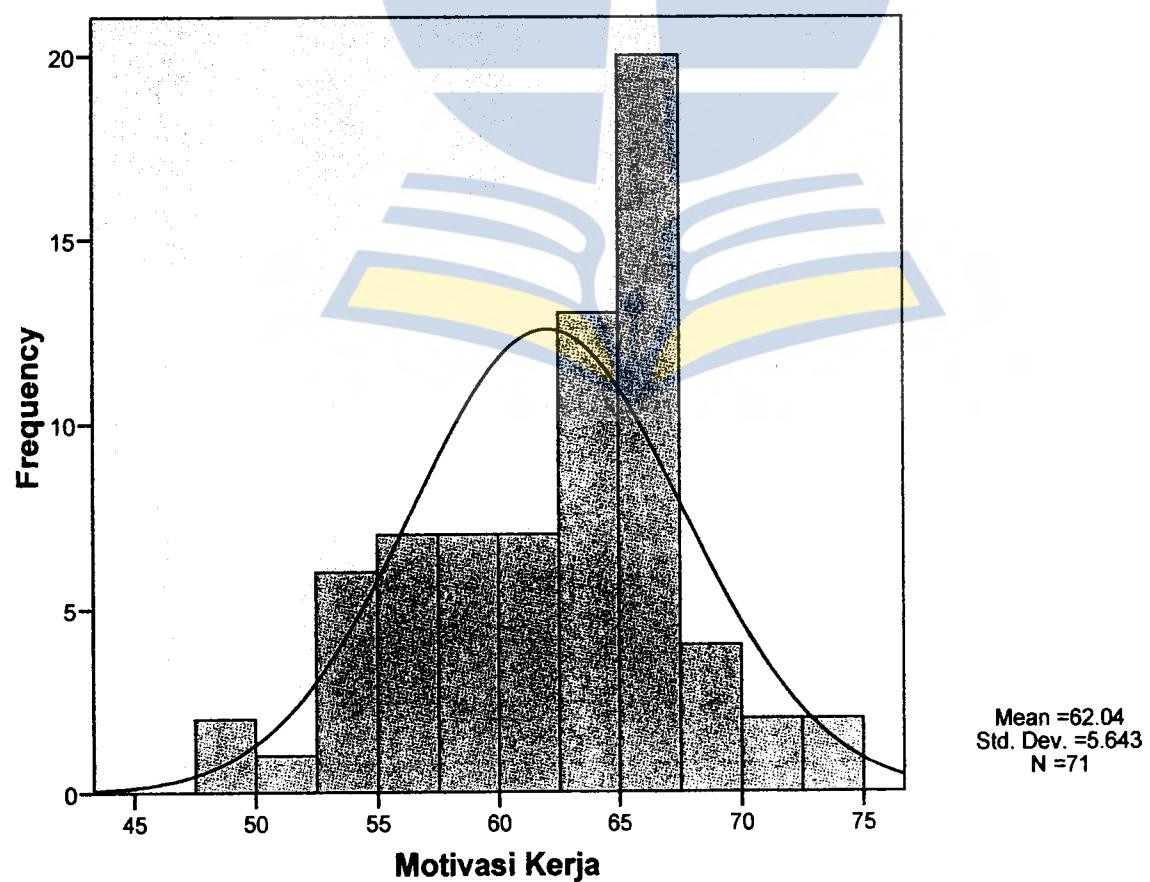
Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	2	2,8	2,8	2,8
	50	1	1,4	1,4	4,2
	54	6	8,5	8,5	12,7
	55	5	7,0	7,0	19,7
	57	2	2,8	2,8	22,5
	58	3	4,2	4,2	26,8
	59	4	5,6	5,6	32,4
	61	3	4,2	4,2	36,6
	62	4	5,6	5,6	42,3
	63	9	12,7	12,7	54,9
	64	4	5,6	5,6	60,6
	65	10	14,1	14,1	74,6
	66	6	8,5	8,5	83,1
	67	4	5,6	5,6	88,7
	68	2	2,8	2,8	91,5
	69	2	2,8	2,8	94,4
	71	2	2,8	2,8	97,2
	75	2	2,8	2,8	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Histogram



Histogram



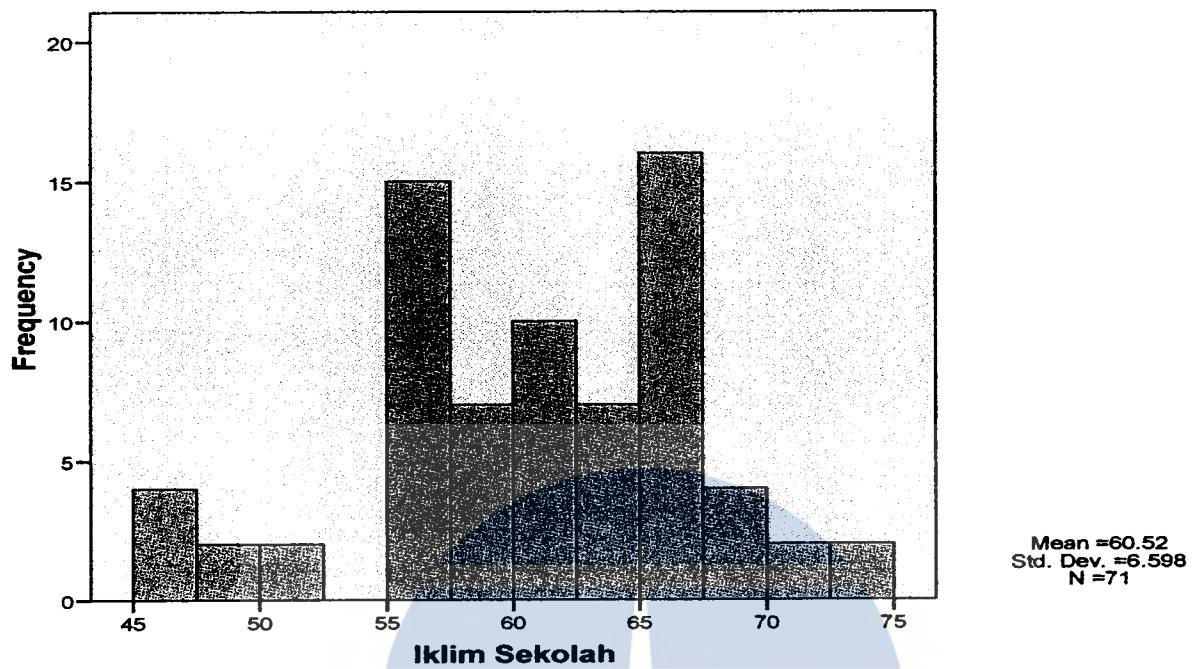
Statistics**Iklim Sekolah**

N	Valid	71
	Missing	0
Mean		60,52
Median		61,00
Mode		56
Std. Deviation		6,598
Minimum		45
Maximum		75
Sum		4297

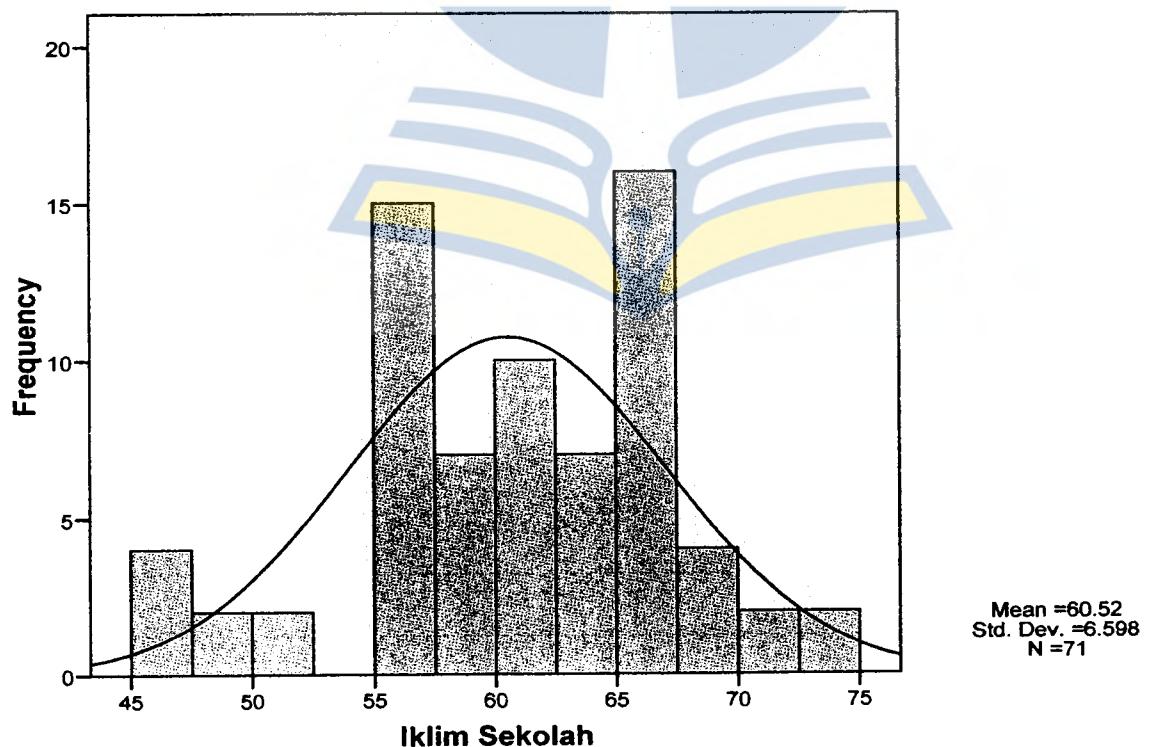
Iklim Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	2	2,8	2,8
	46	2	2,8	5,6
	49	2	2,8	8,5
	52	2	2,8	11,3
	55	3	4,2	15,5
	56	12	16,9	32,4
	58	5	7,0	39,4
	59	2	2,8	42,3
	60	3	4,2	46,5
	61	7	9,9	56,3
	63	1	1,4	57,7
	64	6	8,5	66,2
	65	8	11,3	77,5
	66	6	8,5	85,9
	67	2	2,8	88,7
	68	2	2,8	91,5
	69	2	2,8	94,4
	70	2	2,8	97,2
	75	2	2,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Histogram



Histogram



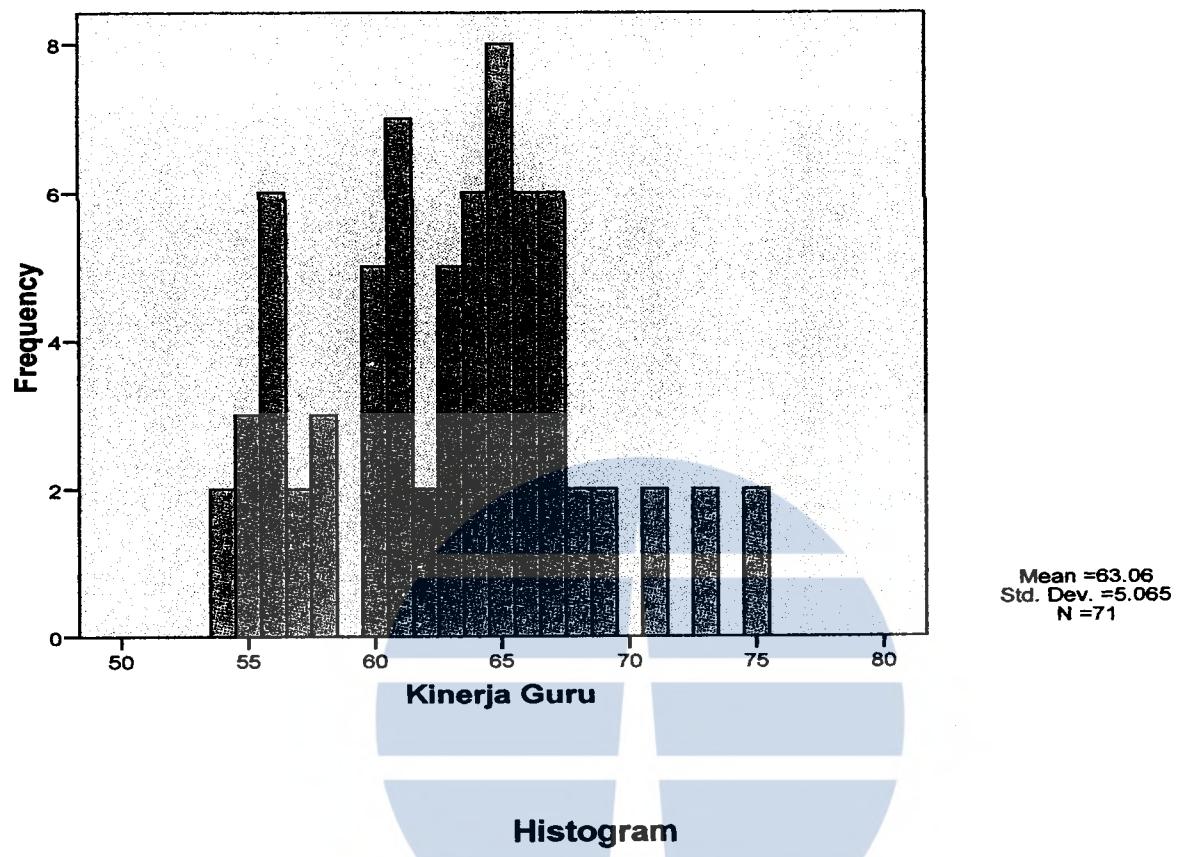
Statistics**Kinerja Guru**

N	Valid	71
	Missing	0
Mean		63,06
Median		64,00
Mode		65
Std. Deviation		5,065
Minimum		54
Maximum		75
Sum		4477

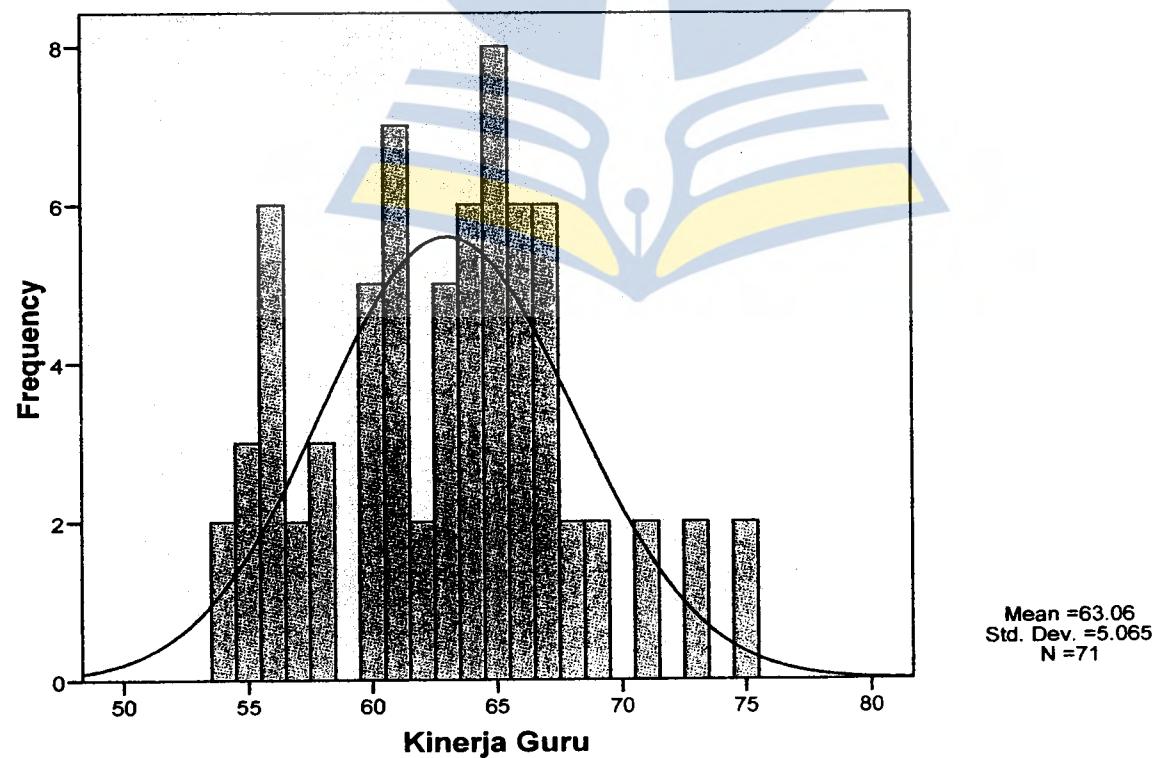
Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	2	2,8	2,8	2,8
	55	3	4,2	4,2	7,0
	56	6	8,5	8,5	15,5
	57	2	2,8	2,8	18,3
	58	3	4,2	4,2	22,5
	60	5	7,0	7,0	29,6
	61	7	9,9	9,9	39,4
	62	2	2,8	2,8	42,3
	63	5	7,0	7,0	49,3
	64	6	8,5	8,5	57,7
	65	8	11,3	11,3	69,0
	66	6	8,5	8,5	77,5
	67	6	8,5	8,5	85,9
	68	2	2,8	2,8	88,7
	69	2	2,8	2,8	91,5
	71	2	2,8	2,8	94,4
	73	2	2,8	2,8	97,2
	75	2	2,8	2,8	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Histogram



Histogram



LAMPIRAN 7:

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

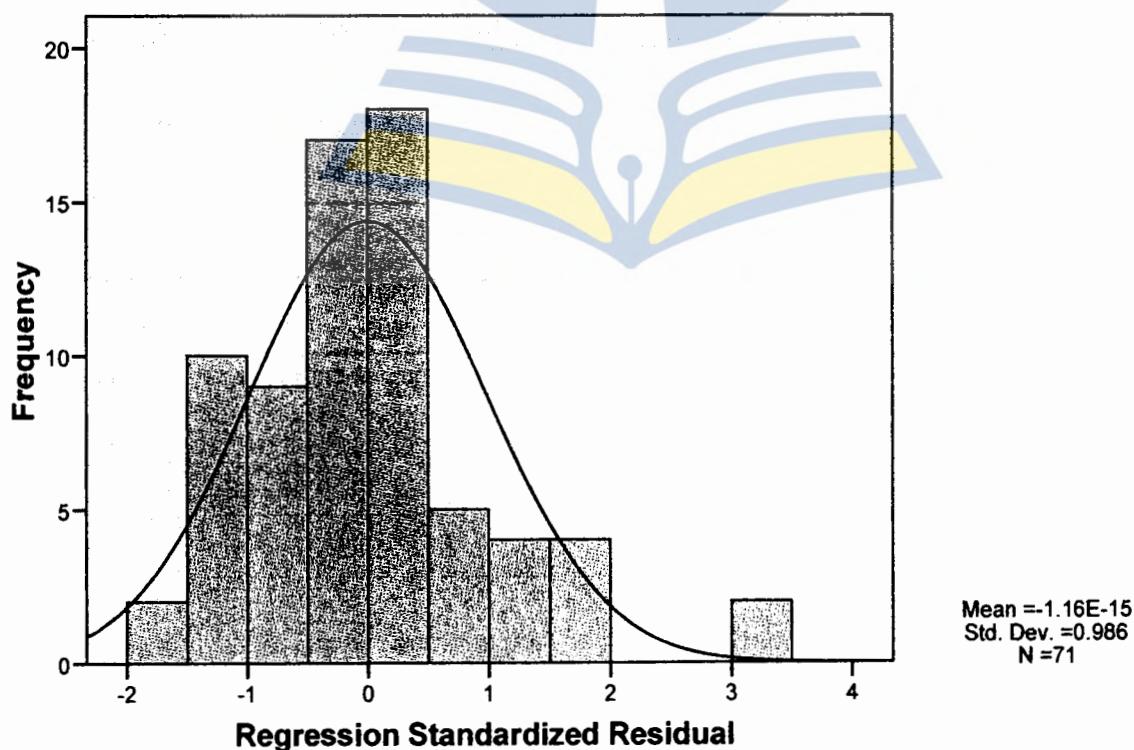
	Motivasi Kerja	Iklim Sekolah	Kinerja Guru
N	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	62,04	60,52	63,06
Std. Deviation	5,643	6,598	5,065
Most Extreme Differences			
Absolute	,145	,124	,081
Positive	,091	,077	,077
Negative	-,145	-,124	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z	1,221	1,041	,682
Asymp. Sig. (2-tailed)	,102	,229	,741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Guru



LAMPIRAN 8:**KORELASI, REGRESI ANOVA****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,735 ^a	,540	,526	3,486	,540	39,902	2	68	,000

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969,592	2	484,796	39,902	,000 ^a
	Residual	826,182	68	12,150		
	Total	1795,775	70			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,625	5,017		3,712	,000
	Motivasi Kerja	,414	,082	,462	5,035	,000
	Iklim Sekolah	,309	,070	,403	4,395	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru