

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL,
SUMBER DAYA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 1 BOYAN TANJUNG
KECAMATAN BOYAN TANJUNG
KABUPATEN KAPUAS HULU**



*TAPM diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen
Pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka*

Disusun Oleh Mahasiswa MM Pontianak

EDY SUHARTA

NIM. 015743729

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
PONTIANAK
2010**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL,
 SUMBER DAYA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI I BOYAN
 TANJUNG KECAMATAN BOYAN TANJUNG
 KABUPATEN KAPUAS HULU

Penyusun TAPM : EDY SUHARTA

NIM : 015743729

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Jum'at, 30 Juli 2010

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

SUCIATI, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

Dr. AFRIZAL, SE., M.Si

NIP. 19591005 198810 1 001

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana,

PROF. Dr. H. UDIN S. WINATAPUTRA, M.A

NIP. 19451007 197302 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : EDY SUHARTA
 NIM : 015743729
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL,
 SUMBER DAYA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 BOYAN
 TANJUNG KECAMATAN BOYAN TANJUNG
 KABUPATEN KAPUAS HULU

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana,
 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka, pada:

Hari / Tanggal : Jum'at, 30 Juli 2010
 Waktu : Pukul 10.30 - 12.30 WIBA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

SUCIATI, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

Penguji Ahli

Prof. Dr. WAN USMAN

NIP. 130178688

Pembimbing I

Dr. AFRIZAL, SE., M.Si

NIP. 19591005 198810 1 001

Pembimbing II

SUCIATI, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

Kata Pengantar

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat-Nya, sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul ***“Pengaruh Motivasi, Kemampuan Manajerial, Sumber Daya Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu”*** telah rampung adanya.

TAPM ini disusun dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pada Universitas Terbuka Pontianak.

Penyelesaian penulisan karya ilmiah ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada.

1. Prof. DR. Udin. S. Winataputra, MA selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka beserta Civitas Akademika.
2. Ir. Edward Djubir, MM selaku Direktur UPBJJ Universitas Terbuka Pontianak beserta Civitas Akademika.
3. DR. Afrizal, selaku Dosen Pembimbing Pertama Penulisan TAPM ini.
4. Ibu Suciati, PhD, selaku Dosen Pembimbing kedua dalam penulisan TAPM ini.
5. Drs. H. Tambul Husin selaku Bupati Kapuas Hulu.
6. Serli, S.Sos, selaku Camat Boyan Tanjung.
7. Sudarso, S.Pd, selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Boyan Tanjung.
8. Mukhtaram, S.Pd selaku Kepala SMP Negeri 1 Boyan Tanjung beserta seluruh dewan guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung beserta staf.
9. Rekan-rekan Mahasiswa satu angkatan Program Pasca Sarjana jurusan Magister Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Selanjutnya, tidak lupa pula saya haturkan rasa penghargaan dan ketulusan yang tiada tara kepada :

1. Ayahnda Saharman, Ibunda Ijut Sebagai orang tua yang sepanjang hayat masih di kandung badan selalu memberikan dorongan kasih sayang dan doa kepada saya.
2. Tati Marlina isteri tercinta yang telah mendorong dengan penuh semangat penyelesaian karya ilmiah ini.
3. Anakku tersayang Muhammad Yusril Suharta, yang selalu ceria membangkitkan semangat saya sebagai orang tuanya.
4. Saudara tercinta yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa TAPM ini masih banyak kelemahan yang mungkin di luar pengetahuan penulis yang banyak keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu maupun biaya maka dari itu segala kritik, saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ilmiah ini.

Semoga karya ilmiah ini menjadi suatu tuntunan dan pedoman pada diri saya sendiri dan menjadi sebuah referensi kepada semua pihak yang berkarya untuk kepentingan Bangsa dan Negara kita tercinta.

Wassalam

Boyan Tanjung, 2010

Penulis,

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Kemampuan Manajerial, Sumber Daya Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung.

Edy Suharta

Universitas Terbuka

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Manajerial, Sumber Daya Sekolah, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

Latar belakang penelitian bahwa saat ini guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Tanjung menghadapi masalah tentang akademik, profesional, nilai dan sikap, dalam menghadapi perubahan. Mengatasi masalah tersebut dibutuhkan Motivasi, Kemampuan Manajerial, Sumber Daya Sekolah, dan Iklim Organisasi, agar Kinerja Guru Meningkat.

Tujuan penelitian adalah: Pertama, untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, iklim organisasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru. Kedua, mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, iklim organisasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru. Ketiga, menganalisis dari keempat variabel bebas, bahwa variabel yang mana dari keempat variabel tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, dengan alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa: Pertama, ada pengaruh pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 79,90 persen, sedangkan sisanya 20,10 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dapat dilihat Hasil adjusted R-Square diperoleh sebesar 0,799, di mana hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29,831 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Dengan demikian hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga menolak H_0 .

Kedua, ada pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari uji parsial diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel bebas (X) yaitu variabel motivasi (X_1) t_{hitung} sebesar 3,689, variabel kemampuan manajerial (X_2) t_{hitung} sebesar 4,068, variabel sumber daya sekolah (X_3) t_{hitung} sebesar 4,614; variabel iklim organisasi (X_4) t_{hitung} sebesar 5,768 berarti hasil t_{hitung} keempat variabel bebas lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,70. Ketiga, variabel iklim organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien t 5,768 $> t_{tabel}$ 1,70 dengan koefisien regresi terbesar yaitu 0,322, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

Motivation Influence, Ability Manajerial, School Resource, Organization Climate Towards Teacher Performance SMP Country 1 Boyan Tanjung.

Edy Suharta

Opened University (Indonesia Open University)

Keyword: Motivation, Ability Manajerial, School Resource, Organization Climate, Teacher Performance

Watchfulness background that is in this time teacher smp my country is Boyan Tanjung district Boyan Tanjung faces problem about academic, propesional, value and attitude, in face of change. overcome problem wanted motivation, ability manajerial, school resource, and organization climate, so that teacher performance increases.

Watchfulness aim: first, to detect motivation influence, ability manajerial, school resource, organization climate simultaneously towards teacher performance enhanced. second, detect motivation influence, ability manajerial, school resource, organization climate partially towards teacher performance enhanced. third, analyze from fourth free variable, that which variable from four h variable that has influence dominantest towards teacher performance.

Watchfulness method that used in this watchfulness uses quantitative method, by means of analysis that used doubled linear regression. based on hypothesis test result that: first, there motivation variable influence influence (x1), ability variable manajerial (x2), school resource variable (x3), organization climate variable (x4) simultaneously towards teacher performance variable (y) as big as 79,90 percent,s, while the rest 20,10 percents is influenced by variable other. this matter visible result adjusted r-square be got as big as 0,799, where f value result count as big as 29,831 with significant f as big as 0,0000 or smaller 0,05 (5%). thereby result f count > f table so that averse ho. second, there motivation variable influence (x1), ability variable manajerial (x2), school resource variable (x3), organization climate variable (x4) simultaneously towards teacher performance variable (y). this matter visible from partial test be got value result t count free variable (x) that is motivation variable (x1) t count as big as 3,689, ability variable manajerial (x2) t count as big as 4,068, school resource variables (x3) t count as big as 4,614; organization climate variable (x4) t count as big as 5,768 mean result t count fourth free variable bigger than value t table 1,70. third, organization climate variable is the influence dominant variable towards teacher performance enhanced. this matter can melhat from coefficient value t $5,768 > t_{table} 1,70$ with biggest regression coefficient that is 0,322, so that organization climate variable is variable dominantest the influence towards teacher performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 11
A. Kajian Teori	11
B. Kerangka Berpikir	33
C. Hipotesis	37
D. Definisi Operasional	38
 BAB III. METODE PENELITIAN	 39
A. Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	40
C. Instrumen Penelitian	40
D. Prosedur Pengumpulan Data	44
E. Metode Analisis Data	44

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Umum Hasil Penelitian	51
B. Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda	88
C. Pengujian Hipotesis	93
D. Pembahasan	95
E. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda.....	100
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Simpulan	104
B. Saran	106
 DAFTAR PUSTAKA	108

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Perkembangan Jumlah Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kab.Kapuas HuluTahun Pelajaran 2006/2007–2008/2009	5
Tabel 1.2 : Absensi Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kab. KapuasHuluTahun Pelajaran 2006/2007-2008/2009	6
Tabel 1.3 : Hasil Ujian Akhir Nasional Siswa SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Tahun Pelajaran 2006/2007 – 2008/2009	7
Tabel 2.1 : Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.1 : Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 3.2 : Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.1 : Keadaan Luas Wilayah Nama Desa dan Dusun dan Penduduk Kecamatan Boyan Tanjung Tahun 2009	53
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Umur	69
Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Status Perkawinan	70
Tabel 4.5 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.6 : Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.7 : Responden Berdasarkan Jumlah Jam Mengajar	72
Tabel 4.8 : Responden Berdasarkan Kecocokan Tugas Dengan Jurusan	73
Tabel 4.9 : Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	74
Tabel 4.10 : Setiap Guru Memperoleh Kesempatan Untuk Maju	75
Tabel 4.11 : Kesempatan Mengikuti Diklat	75
Tabel 4.12 : Bersemangat dalam Melaksanakan Tugas	76

Tabel 4.13	: Dalam Melaksanakan Tugas Diperlukan Motivasi Untuk Meningkatkan Keterampilan	76
Tabel 4.14	: Melaksanakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab	77
Tabel 4.15	: Sebelum Melaksanakan Kegiatan Sekolah Harus Membuat Perencanaan	77
Tabel 4.16	: Perencanaan Pembelajaran Penting dalam Mendukung Peningkatan Kinerja	78
Tabel 4.17	: Setiap Guru Memiliki Rasa Empati Terhadap Anggota Organisasi	78
Tabel 4.18	: Setiap Guru Sebaiknya Memberdayakan Sumber Daya Sekolah	79
Tabel 4.19	: Dalam Mengelola Sumber Daya Memerlukan Kerja Sama	79
Tabel 4.20	: Penempatan Guru Sesuai Dengan Bidanganya	80
Tabel 4.21	: Sumber Daya Sekolah Dapat Mendukung Untuk Mengembangkan Kompetensi Pedagogik	80
Tabel 4.22	: Sumber Daya Sekolah Dapat Mendukung Untuk Mengembangkan Kompetensi Profesi	81
Tabel 4.23	: Sumber Daya Sekolah dapat Mendukung Untuk Mengembangkan Kompetensi Sosial	81
Tabel 4.24	: Kepuasan Kerja Ditunjang Oleh Sumber Daya Sekolah	82
Tabel 4.25	: Kondisi Lingkungan Sekolah Mendukung Tercapainya Kinerja	83
Tabel 4.26	: Iklim Organisasi Yang Kondusif Dapat Menciptakan Kinerja	83
Tabel 4.27	: Lingkungan Organisasi Harus Didukung Kerja Sama	84
Tabel 4.28	: Kerja Sama Meningkatkan Kinerja	84
Tabel 4.29	: Iklim Organisasi Harus Mampu Beradaptasi Dengan Lingkungan	85
Tabel 4.30	: Kualitas Kesiapan mengajar Mempengaruhi Kinerja Guru	85
Tabel 4.31	: Kualitas kemampuan mengajar Menentukan Keberhasilan kerja	86

Tabel 4.32	: Prestasi belajar siswa dan guru yang dicapai Berpengaruh pada Kinerja Guru	86
Tabel 4.33	: Imbalan atau penghargaan atas prestasi kerja Meningkatkan kinerja guru	87
Tabel 4.34	: Sumberdaya dan kreatifitas memotivasi kinerja guru	87
Tabel 4.35	: Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y	88
Tabel 4.36	: Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y	90
Tabel 4.37	: Hasil Uji Multikoleniaritas	102

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Boyan Tanjung.....	61

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	110
Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	116
Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden	121
Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden	126
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik	136
Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	138

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi dan Informasi yang cepat dan pesat mendorong terjadinya pergeseran pola kehidupan manusia dari tradisional ke arah kehidupan yang lebih modern. Kecenderungan ini mengarahkan kehidupan seseorang dari yang sederhana menjadi sangat kompleks, baik di dalam kehidupan bermasyarakat maupun di dalam kehidupan organisasi. Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya, karena pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran agar dikenal dan diakui oleh masyarakat.

Begitu pula dengan pendidikan yang berkualitas akan melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas pula. Sebaliknya pendidikan yang tidak berkualitas akan melahirkan sumberdaya yang tidak berkualitas dan tentunya akan menjadi beban bagi suatu negara. Sejalan dengan hal tersebut di atas, pendidikan yang berkualitas merupakan bagian yang terpenting dalam memajukan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas mampu bersaing dalam percaturan global dengan daya saing kuat dan tangguh terhadap berbagai persaingan dunia.

Pendidikan yang berkualitas mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Serta pada gilirannya nanti mampu menopang pertumbuhan dan peningkatan perekonomian suatu bangsa. Peningkatan mutu pendidikan

merupakan isu sentral dalam perkembangan pengelolaan pendidikan nasional. Hal ini disebabkan peningkatan mutu pendidikan sampai saat ini belum bisa memberikan hasil yang memuaskan.

Beberapa masalah yang membuat peningkatan mutu pendidikan tidak berjalan antara lain karena rendahnya akuntabilitas sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada di sekolah adalah pengajar/guru. Dewan guru merupakan ujung tombak dari peningkatan mutu pendidikan. Untuk mendukung kemajuan pendidikan maka penyelenggara pendidikan dituntut paling tidak menghasilkan lulusan yang memenuhi kompetensi, yaitu: (1) Kompetensi Akademik, (2) Kompetensi Profesional, (3) Kompetensi Nilai dan Sikap dan, (4) Kompetensi untuk menghadapi perubahan. Bedjo Sujanto (2007:118) menyatakan bahwa:

Dalam lingkup persekolahan untuk mengukur kebermutuan suatu pendidikan dapat dilihat dari kategori sebagai berikut: (1) Kegiatan inti pendidikan (bidang akademik), yakni yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar atau pembelajaran. Kebermutuan proses ini ditandai dengan keberhasilan prestasi belajar siswa diakhir belajar, biasanya diukur secara kuantitatif oleh kemajuan belajar dan ujian akhir sekolah. (2) kegiatan penunjang (non akademik), yakni kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang secara tidak langsung berhubungan dengan kegiatan akademik, tetapi memberikan pengaruh yang signifikan bagi tercapainya mutu penyelenggaraan pendidikan di sekolah secara keseluruhan, Kegiatan ini sering dikelompokkan sebagai kegiatan extra kurikuler.

Prestasi yang diraih oleh sekolah dalam kedua aspek tersebut dapat dipandang sebagai pencapaian mutu dari penyelenggaraan pendidikan itu. Semakin tinggi penilaian prestasi siswa, maka semakin baik mutu pendidikannya. Selanjutnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut semakin besar.

Untuk membangun sekolah yang bermutu tentu saja diperlukan tenaga pendidik (guru) yang mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berarti dalam menyelenggarakan pendidikan dan untuk dapat menghasilkan lulusan yang kompeten serta bermutu guru memegang peran yang penting. Hal ini disebabkan sebagian besar waktu dalam kehidupan siswa di sekolah berhubungan dengan guru.

Dengan demikian peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru yang mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di sekolahnya. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan serta perkembangan kualitas guru-guru yang dipimpinnya, tidak terlepas dari pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Salah satu indikator keberhasilan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dilihat dari kualitas kinerja guru-guru yang dipimpinnya.

Oleh karena itu pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dikatakan efektif apabila pembinaan tersebut dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dalam mendidik dan tercermin dari kualitas guru-guru di sekolahnya. Pembinaan akan berhasil dengan baik apabila kepala sekolah mempunyai keterampilan dalam melaksanakan pembinaan, yang meliputi keterampilan akademik dan keterampilan manajerial, keterampilan teknis dan keterampilan hubungan kemanusiaan.

Salah satu prasyarat terbinanya pengelolaan sekolah secara baik dan profesional adalah adanya *figure* kepala sekolah yang memiliki prestasi kerja. Wahyosumijo (2003) mengatakan “bahwa peran kepala sekolah yang baik adalah

kepala sekolah yang dapat melaksanakan peran dan fungsinya secara maksimal, bersemangat, disiplin, mempunyai etos kerja yang tinggi, mempunyai harapan yang baik dan mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi baik dengan atasan maupun bawahan secara baik dan realistis”.

Prestasi Kepala sekolah yang tinggi akan membawa prestasi/peningkatan kerja guru juga semakin tinggi dan akhirnya tujuan pendidikan akan tercapai setahap demi setahap. Kenyataan di lapangan bahwa guru sekolah menengah pertama belum sepenuhnya memenuhi persyaratan untuk menjadi guru SMP, sesuai dengan yang diharapkan oleh Undang-Undang nomor 14 tahun 2005, yang mengisyaratkan yaitu minimal pendidikan guru adalah S-1 atau D-IV, dan ditemukan hal-hal berikut:

1. Masih ditemukannya beberapa lulusan yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan yang di isyaratkan.
2. Masih ditemukannya pengetahuan/prestasi belajar siswa yang kurang memadai, hal ini dilihat dari hasil Ujian Nasional.
3. Masih terbatasnya sumber daya, fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar.

Mengingat betapa pentingnya peranan guru dalam keseluruhan aspek kehidupan terutama dalam pembangunan karakter bangsa (*the nation character building*). Winarno Surakhmat (1996) dalam Trianto (2003). Mengemukakan “Kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor guru sebagai salah satu indek utama. Itulah antara lain sebabnya mengapa guru merupakan faktor mutlak dalam pembangunan”.

Mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan faktor guru sebagai salah satu faktor utama. Itulah sebabnya mengapa guru merupakan faktor mutlak dalam pembangunan. Untuk mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung dimulai dari peninjauan perkembangan jumlah guru pada table 1.1

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kab. Kapuas Hulu Tahun Pelajaran 2006/2007–2008/2009

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru			Persentase (%)	
	Jumlah	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
2006/2007	32	0	2	0	6,25
2007/2008	30	2	1	6,67	3,33
2008/2009	31	1	2	3,23	6,45

Sumber: TU SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Tahun 2009

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun pelajaran 2006/2007 persentase guru yang masuk sebesar 0 % dan persentase guru yang keluar sebesar 6,25 %. Untuk tahun 2007/2008 persentase guru yang masuk sebesar 6,67 % dan persentase guru yang keluar sebesar 3,33 %. Sedangkan untuk tahun 2008/2009 persentase guru yang masuk sebesar 3,23 % dan persentase guru yang keluar sebesar 6,45 %.

Untuk mengetahui tingkat absensi guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung dari tahun pelajaran 2006/2007 s/d 2008/2009 dapat dilihat dari table 1.2

**Tabel 1.2 Absensi Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kab. Kapuas Hulu
Tahun Pelajaran 2006/2007-2008/2009**

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru (orang)	Hari kerja normal	Absensi (hari)			Jumlah Absensi	Keterangan %
			Alpa	Izin	Sakit		
2006/2007	30	7680	2	6	11	19	0,25
2007/2008	31	7936	1	5	13	19	0,24
2008/2009	30	7680	0	4	13	17	0,22

Sumber: TU SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Tahun 2009

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa persentase tingkat absensi guru selama tahun pelajaran 2006/2007 sebesar 0,25 %, tahun pelajaran 2007/2008 sebesar 0,24 %, dan tahun 2008/2009 absensi guru sebesar 0,22 %. Hal ini menunjukkan ada terjadi penurunan persentase absensi guru tahun 2008/2009 dari sebelumnya yaitu sebesar 0,02 %. Berdasarkan absen guru di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu secara sederhana dapat dilihat tingkat kehadiran guru diatas 75 %, ini merupakan indikator yang baik sesuai dengan tuntutan kurikulum.

Selanjutnya untuk mengetahui prestasi belajar siswa SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat pada table 1.3

Tabel 1.3 Hasil Ujian Akhir Nasional Siswa SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Tahun Pelajaran 2006/2007 – 2008/2009

No	Mata Pelajaran	Nilai Rata-Rata		
		2006/2007	2007/2008	2008/2009
1	Bahasa Indonesia	6,43	6,46	7,2
2	Bahasa Inggris	5,65	4,97	5,68
3	Matematia	5,64	5,53	5,91
4	IPA	5,34	5,86	5,98
Rata-Rata Semua Mapel		5,77	5,71	6,20

Sumber: TU SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Tahun 2009

Berdasarkan Dari pengamatan pada tabel 1.3 dapat diketahui nilai rata-rata dari semua mata pelajaran untuk tahun pelajaran 2006/2007 adalah 5,77. Tahun pelajaran 2007/2008 nilai rata-ratanya adalah 5,71. Sedangkan untuk tahun pelajaran 2008/2009 nilai rata-rata semua mata pelajaran adalah 6,20. Dari data ujian nasional tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi kenaikan nilai rata-rata, yang berarti terjadi pula peningkatan hasil belajar siswa.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas penulis mengadakan penelitian pada SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu. Penulis memilih SMP Negeri 1 Boyan Tanjung sebagai tempat penelitian, dikarenakan SMP Negeri 1 Boyan Tanjung merupakan SMP tertua di kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan ada pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, iklim organisasi terhadap kinerja guru?
2. Apakah secara parsial ada pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, iklim organisasi terhadap kinerja guru?
3. Dari keempat variabel bebas, variabel yang mana dari keempat variable tersebut yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, dan akhirnya peningkatan prestasi belajar siswa. Secara terperinci tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis dari keempat variabel bebas, bahwa variabel yang mana dari keempat variable tersebut yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja guru.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini selain prasyarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen bagi peneliti juga dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktisnya.

1. Secara Teoritis

Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini bermanfaat antara lain:

- (a) untuk menambah kasanah ilmu pengetahuan terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
- (b) Penelitian dapat menyumbangkan gagasan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Secara Praktis

Pengelolaan pendidikan yang memperhatikan kinerja guru dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan. Perbaikan pendidikan dewasa ini memerlukan pola-pola perilaku kepala sekolah yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Sehingga penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan dunia pendidikan antara lain:

1. Bagi Pengelola Pendidikan

- a. Temuan ini dapat menjadi pertimbangan kebijakan dan bermanfaat bagi pengelola pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- b. Pengelola pendidikan dapat mengambil kebijakan tentang pemecahan masalah secara tepat, efektif dan efisien dengan mengetahui permasalahan yang dihadapi guru di lapangan.

c. Pengelola pendidikan dapat umpan balik dari penemuan ini.

2. Bagi Guru

a. Guru dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan mereka atas dasar temuan ini.

b. Pengetahuan guru meningkat dan mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga dapat bermanfaat untuk memperbaiki kelemahannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Kinerja guru berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya Kepala Sekolah harus dapat menciptakan kinerja guru, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam membuat suatu kebijakan. Bila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka kinerja guru akan dapat terlaksana.

Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi guru, kemampuan manajerial Kepala Sekolah, sumber-sumber daya sekolah dan iklim organisasi sekolah. Pada Tinjauan Pustaka akan dibahas hal tersebut di atas.

1. Motivasi dan Kinerja Guru

Kinerja dalam suatu organisasi adalah penting untuk dilakukan mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan. Tanpa kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sulit bahkan mustahil.

Seymour (2005:81) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur”. Sedangkan

menurut Bernandin dan Russel (1993:103), bahwa “kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Pengertian kinerja dari Bernadin tersebut identik dengan pengertian prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2007:73) bahwa prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Swasto (1996:62) mengemukakan bahwa “prestasi kerja/kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2006:84) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Adanya beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja akan dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel kinerja yang telah dipaparkan di atas. Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengukuran kinerja, paling tidak ada dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan efektif yaitu adanya kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya obyektifitas dalam proses pengukuran.

Menurut Gomes (2005:113) ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- a. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja.
- b. *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- c. *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Sedangkan menurut pendapat Chung dan Maginson (*dalam Gomes, 2005:115*) dilihat dari titik acuan pengukurannya, terdapat tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni:

- a. pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil. Tipe kriteria prestasi kerja ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*).
- b. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku. Tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari "*critical incidents*" yang terkait dengan berbagai dimensi prestasi kerja.
- c. Pengukuran prestasi kerja berdasarkan "*judgement*". Ini merupakan tipe kriteria prestasi kerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, "*quantity of work, quality of work, job knowledge, cooperation, personal qualities* dan sejenisnya.

Dharma (2004:81) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: "kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan, kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan)". Menurut Syarif (*dalam Dharma 2004:84*) pengukuran

kinerja meliputi: “mutu (kehalusan, kebersihan dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan”.

Di samping ukuran-ukuran yang telah disebutkan di atas, kinerja dapat juga dilihat dari perilaku individu dalam bekerja. Misalnya: prestasi seorang pekerja dapat ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreatifitas, serta adanya rasa percaya diri. Berkaitan dengan pengukuran tersebut Swasto (1996:76), mengemukakan bahwa ada beberapa cara mengukur prestasi kerja. Prestasi kerja dapat diukur secara umum yaitu:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan kerja.
- g. Daerah organisasi kerja.

Bernadin dan Russel (2003:109), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Dharma (2004:86) untuk mengetahui kinerja pegawai/karyawan, ada dua kegiatan pengukuran kinerja yang dapat dilakukan:

- a. Identifikasi dimensi kinerja
- b. Penetapan standar kinerja

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai/karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Simamora (2007:93), ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu:

- a. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
- b. Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan.
- c. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
- d. Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka.
- e. Standar kinerja haruslah mudah diukur.
- f. Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan/pegawai dan penyelia.
- g. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi. Pertama, menjadi tujuan atau sasaran-sasaran dari upaya-upaya karyawan/pegawai. Jika standar telah dipenuhi maka karyawan/pegawai akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kedua, standar-standar kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran kesuksesan sebuah pekerjaan. Tanpa adanya standar, tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan.

Pada proses belajar mengajar motivasi merupakan syarat mutlak untuk keberhasilan proses belajar mengajar agar tercapai kinerja yang di harapkan . Di sekolah sering terjadi masalah baik yang dilakukan oleh siswa maupun guru, seperti malas belajar/mengajar, melakukan sesuatu yang tidak menyenangkan, sering terlambat dan sebagainya. Dalam hal ini guru tidak berhasil menanamkan motivasi kepada siswa atau Kepala Sekolah tidak berhasil menanamkan motivasi kepada Guru agar bekerja dengan segenap tenaga atau pemikiran yang maksimal.

Pemenuhan motivasi Guru dalam dunia pendidikan sangat penting peranannya, karena bila motivasi Guru terpenuhi maka akan menumbuhkan kinerja Guru. Motivasi Guru merupakan pendorong kegiatan bagi perbuatan Guru. Motivasi Guru berkaitan dengan kinerja guru, sedangkan kinerja guru berkaitan dengan semangat dan kegairahan kerja guru.

Motivasi Guru mempunyai peran yang penting bagi langkah langkah manajemen dalam merealisir segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya, Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab di sekolah baik di dalam maupun luar sekolah dituntut keahliannya dalam memberikan bimbingan kepada Guru dan Staf untuk menjalankan tugas secara ikhlas, penuh tanggungjawab, apa yang telah ditugaskan kepada mereka.

Menurut Davis (1985:83) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk berperilaku secara tertentu sebagai upaya untuk memperoleh imbalan yang diharapkan. Terry (1986:25) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan

yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan.

Selanjutnya Gibson, dkk (1995:94) menyatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Menurut Carl (1986: 564), *"Motivation refers to the degree of readiness of an organization to pursue some designated goal and implier the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness motivation"*. Berarti pemberian motivasi, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Atau faktor yang mendorong orang bertindak dengan cara tertentu.

Fungsi motivasi menurut Hadari Nawawi (2007) ialah: (a) sebagai motor penggerak bagi manusia untuk berbuat/bertindak, (b) pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan dengan memperkuat suatu motivasi atau melemahkan motivasi yang lain, (c) mengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Jadi motivasi guru merupakan penggerak atau motor yang memberi kekuatan Guru untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi Guru dapat menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada perwujudan tujuan sekolah. Kepala Sekolah harus dapat menciptakan motivasi Guru, agar Guru dapat bekerja secara baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Prabu (2005:76), fungsi motivasi ialah: (a) mendorong manusia untuk berbuat/bertindak, (b) menentukan arah

perbuatannya, (c) menyeleksi perbuatan. Jadi motivasi Guru sebagai penggerak atau motor yang memberikan kekuatan Guru untuk melakukan tugasnya. Motivasi Guru dapat mencegah penyelewengan/mengarah pada suatu tujuan sekolah. Motivasi Guru dapat menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilaksanakan dan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan sekolah. Kepala Sekolah harus dapat menciptakan motivasi Guru agar dapat bekerja secara baik, dengan memperhatikan kebutuhan Guru dan tujuan sekolah yang ingin dicapai.

Herzberg (dalam Robbins, 2006:218) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang terkait dengan kinerja yaitu faktor intrinsik seperti kemajuan, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab serta faktor ekstrinsik yaitu pengawasan, gaji, kebijakan atasan, dan kondisi kerja. Oleh karena itu Kepala Sekolah diharapkan dapat memperhatikan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik untuk dapat meningkatkan motivasi Guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ernest dan Tiffin (1999:303), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yang terdiri dari: *achievement* (pengakuan), *recognition* (penghargaan), *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibilities* (tanggung jawab), *advancement* (pengembangan).

Dalam membuat kebijakan Kepala Sekolah harus memperhatikan faktor motivasi Guru dan berusaha untuk memenuhinya, agar Guru merasa diperhatikan. Dengan demikian peningkatan kinerja dapat dihasilkan.

Motivasi Guru akan muncul apabila Guru diberi kesempatan untuk maju, diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, mendapatkan prestasi di dalam atau di luar sekolah, mendapatkan pengakuan baik dari Kepala Sekolah atau teman sekerja dan mampu mempertanggungjawabkan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Kemajuan suatu lembaga pendidikan ditentukan sebagian besar oleh bagaimana kemampuan manajerial Kepala Sekolah tersebut. Sulit untuk mencapai suatu tujuan sekolah jika dalam kegiatan tidak memiliki perencanaan, tidak ada pengorganisasian, tidak ada yang memimpin, dan tidak ada yang mengevaluasi. Jadi pencapaian tujuan sekolah secara baik dan efektif salah satunya tergantung kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Manajemen sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja Guru dan pada akhirnya Guru akan melaksanakan tugas secara baik sesuai harapan sekolah. Guru merupakan ujung tombak kemajuan sekolah karena Guru bersentuhan langsung dengan siswa.

Seorang Kepala Sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan menyebarkan kemampuan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM), mengatur dan mengorganisir serta memimpin secara keseluruhan tugas-tugas di sekolah.

Anwar dan Amir (dalam Dirawat 2002) mengemukakan tentang pemikiran bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat empat

kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin pendidikan yaitu: (1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan dan pengajaran dalam bentuk program yang lengkap; (2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan Guru-Guru serta Staf sekolah lainnya; (3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerjasama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi; dan (4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing Guru-Guru serta segenap Staf Sekolah agar dengan penuh kerelaan dan bertanggung jawab dalam berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dengan baik.

Menurut Fattah (1996:12), Prinsip-prinsip dasar dalam kemampuan manajerial antara lain: menentukan cara/metode kerja, pemilihan pekerja dan keahliannya, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas-batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi kerja, melakukan pendidikan dan latihan, menentukan sistem dan besarnya imbalan/kompensasi.

Wildavsky (dalam Sudarwan Danim, 2002) mengemukakan bahwa salah satu preposisi tentang kebijakan pendidikan bagi Kepala Sekolah bahwa kompetensi minimal seorang Kepala Sekolah adalah mengetahui pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang administrasian sekolah; ketrampilan hubungan manusiawi dengan staf, siswa dan masyarakat, dan ketrampilan teknis instruksional dan non instruksional. Hal serupa dikemukakan oleh Kantz dan Segiovanni (dalam Danim, 1995) bahwa dalam keseluruhan mekanisme kerja manajemen sekolah sebagai proses sosial,

mengemukakan tiga jenis ketrampilan yang seyogianya dimiliki oleh Kepala Sekolah, yaitu: (1) ketrampilan teknis, yaitu ketrampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode, dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu; (2) ketrampilan manusiawi yaitu ketrampilan yang menunjukkan Kepala Sekolah didalamn bekerja dengan orang lain secara efektif dan efisien; (3) ketrampilan konseptual yaitu ketrampilan yang berhubungan dengan cara Kepala Sekolah memandang sekolah, keterkaitan sekolah dengan struktur diatasnya dan dengan pranata-pranata kemasyarakatan, serta program kerja sekolah secara keseluruhan.

Semuanya itu untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kinerja Guru. Jadi Kepala Sekolah harus menyusun perencanaan sekolah dengan baik, mengorganisasikan kelembagaan sekolah dengan baik, mampu mengelola sumber daya sekolah, maupun mengelola administrasi sekolah, mengelola kurikulum dan proses belajar mengajar, mengelola kesiswaan, maupun menerapkan kewiraswastawan, mengelola budaya sekolah dan iklim kerja yang kondusif, mengelola humas serta melakukan supervisi dan pelaporan.

Dalam hal ini prinsip EMASLIM (*educator, manager, actor, supervisor, leader, innovator and motivator*) harus mampu dilaksanakan oleh seorang Kepala sekolah . Jika semua itu mampu dikelola dan dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja Guru akan dapat terlaksana.

3. Sumber-Sumber Daya Sekolah dan Kinerja Guru

Faktor-faktor sumber daya sekolah banyak yang mempengaruhi kinerja guru oleh karenanya Kepala Sekolah harus dapat mengelolanya dengan baik dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Menurut Fattah (1996:13) sumber daya lembaga pendidikan antara lain: manusia, saran dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi.

a. Manusia

Maju dan mundurnya suatu organisasi tergantung kemampuan sumber daya manusia. Menurut Terry (1978:602), mengatakan *"to answer the question, "what will management of the future be like?", depends upon what the future attitudes, wants, behavior and potential of people will be like. The human resource will remain the critical center about which all changes will revolve"*. Artinya untuk menjawab pertanyaan seperti "apakah manajemen di masa yang akan datang?" Tergantung seperti apakah sikap, keinginan, perilaku orang yang potensial. Sumber daya manusia dalam hal ini akan mempunyai pengaruh terhadap semua perubahan yang akan datang.

Oleh karena kualitas dan kemampuan sumber daya manusia harus ditingkatkan. Menurut W. Edwards Deming, *".....The greatest waste in an organization is a failure to use the talents of it's people properly. Training is a power full tool of quality improvement"*. dalam Sallis, (1993:48). Artinya *"..... Pemborosan terbesar pada suatu organisasi adalah bakat dari orang-orangnya secara tepat"*.

”..... Pelatihan adalah suatu alat yang ampuh untuk penyempurnaan kualitas”.

Selanjutnya Hersey (1990:200), menyatakan *”individuals who have high job readiness in a particular area have the knowledge, skill, and experience to perform certain tasks without direction from others”*. Artinya ”Orang-orang yang memiliki kesiapan kerja pada suatu bidang yang khusus harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas tanpa arahan/petunjuk dari yang lain”.

Sumber daya manusia yang paling penting dalam dunia pendidikan adalah Guru. Karena Guru berhadapan langsung dengan siswa dalam berkomunikasi pada proses belajar mengajar. Oleh karenanya harus dikelola dengan baik supaya tercipta semangat dan kegairahan kerja demi kinerja Guru itu sendiri.

Menurut Netisemito (1996:101), cara meningkatkan kinerja dalam rangka menciptakan semangat dan kegairahan kerja adalah gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-kali menciptakan suasana santai, harga diri, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, aman di masa depan, loyalitas, diajak berunding, pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana sekolah berfungsi untuk mencapai tujuan sekolah. Oleh karenanya diusahakan selalu dalam keadaan baik. Sarana dan prasarana yang baik akan mempengaruhi hasil kerja Guru. Perawatan sarana dan prasarana sekolah harus diprogram, sehingga dapat memperpanjang usia pakai dan mengurangi biaya pengeluaran sekolah serta memperlancar penggunaannya. Menurut Fattah (1996:10) sarana dan prasarana, manusia, biaya, teknologi dan informasi mempengaruhi produktivitas. Tentunya dengan sarana dan prasarana yang baik dapat peningkatan kinerja Guru.

c. Biaya

Setiap organisasi yang tidak luput dengan kegiatan dan pasti kaitannya dengan pembiayaan, termasuk memberi kompensasi orang yang melakukan kegiatan tersebut. Pada lembaga pendidikan Guru merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pendidikan, karena Guru melakukan proses pembelajaran langsung kepada siswa. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus memberikan kompensasi berupa gaji/tunjangan yang tinggi dengan memperhitungkan kemampuan sekolah. Jangan ada kesenjangan kemampuan sekolah untuk membiayai kegiatan yang lain dengan kemampuan sekolah untuk membiayai gaji/tunjangan Guru.

Penggunaan dana sekolah berkaitan dengan program sekolah yang sudah disepakati. Sedangkan pelaksanaan program berhubungan

dengan dana/biaya yang tersedia. Bertolak dari kenyataan inilah sehingga terasa dibutuhkan sistem manajemen sekolah yang menyeluruh dan terintegrasi. Anggaran sekolah pada hakekatnya pernyataan tujuan kegiatan sekolah dalam wujud nominal (angka-angka).

Reginald dan Trentin (1991:120) menyatakan, "..... *A program budget may be defines as an appropriation of a fixed sum of money to achieve a specific objective*". Artinya suatu panduan yang wajar sejumlah uang guna mencapai tujuan tertentu. Realisasi anggaran tersebut tidak hanya tertuju pada satu unit saja, tetapi harus habis merata pada semua unit-unit organisasi menurut spesialisasi kerja masing-masing. Misalnya untuk satuan sekolah semua dana diperuntukkan pada TU, Kurikulum, Kesiswaan, Sarana Prasarana, Humas, dan unsur yang lain menunjang kemajuan sekolah.

d. Teknologi

Karena sekolah berada di tengah-tengah masyarakat, maka yang menjadi pelanggan sekolah adalah masyarakat. Sekolah harus dapat mengikuti perkembangan teknologi di masyarakat yang selalu berkembang. Bila sekolah bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut, maka sekolah akan bisa diterima di masyarakat.

Menurut Norton (1985:57), Pengelolaan Program Sekolah adalah pengkoordinasian, dan penyerasian program sekolah yang meliputi: (1) perencanaan, pengembangan dan evaluasi program, (2)

pengembangan kurikulum, (3) pengembangan proses belajar mengajar, (4) pengelolaan sumber daya manusia (guru, konselor, pegawai), (5) pelayanan siswa, (6) pengelolaan fasilitas, (7) pengelola keuangan, (8) pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat, (9) perbaikan program.

Sekolah seharusnya dapat mengikuti perkembangan masyarakat termasuk perkembangan teknologi. Program sekolah harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi di masyarakat dengan menyelaraskan kurikulum, fasilitas dan lain-lain.

e. Informasi

Informasi sangat berguna demi mendukung program sekolah, oleh karenanya informasi harus dimanajemen dengan baik, karena dewasa ini manajemen merubah informasi menjadi aktivitas.

Berkaitan dengan informasi Gordon B. Davis dan Olson (1984) mendefinisikan bahwa sistem manajemen informasi merupakan sebuah mesin yang terpadu, guna mendukung informasi, manajemen, analisa dan fungsi-fungsi pembuatan keputusan di dalam sebuah organisasi. Biasanya sistem tersebut dilengkapi dengan komputer dan perangkat lunak. Manual, prosedur, model-model untuk analisis, perencanaan, pengendalian, dan pembuatan keputusan dan sebuah database. Di sekolah yang besar dengan jumlah siswa yang banyak akan mempunyai banyak data dan fakta yang digunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan oleh Kepala Sekolah. Bila data tidak

benar/tidak teratur maka akan membingungkan Kepala Sekolah dalam mengambil keputusan. Apabila data yang baik dan teratur akan memperlancar tugas Karyawan/Guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Guru.

Sumber daya manusia (Kepala Sekolah, Guru, Karyawan dan Siswa), yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja Guru. Sumber Daya Sarana dan prasarana yang membuat syarat kualitas dan kuantitas serta sesuai kebutuhan akan mempengaruhi peningkatan kinerja Guru. Penggajian yang sesuai dan penggunaan dana yang terarah, transparan akan membuat Guru bekerja lebih bergairah dan selanjutnya kinerja Guru menjadi meningkat. Penggunaan teknologi yang tepat akan membawa kemudahan bagi Guru untuk bekerja. Manajemen informasi yang baik akan mempengaruhi kinerja Guru. Namun kesemuanya tidak terlepas dari sebab akibat, misalnya penggunaan teknologi akan membutuhkan biaya yang tinggi dan pada akhirnya akan mengurangi dana untuk kesejahteraan Guru. Dengan demikian belum tentu penggunaan teknologi tinggi, sarana dan prasarana yang canggih dan lengkap akan menciptakan kinerja Guru. Kesemua itu tergantung dari mekanisme Kepala Sekolah dalam mengelolanya.

4. Iklim Organisasi dan Kinerja Guru

Stinger (Wirawan, 2007) mendefenisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Taguiri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan organisasi SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Mengingat kerja Guru tidak sendiri di sekolah, maka tidak bisa lepas dari pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik, pelaksanaan 7K yang baik, suasana kerja Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru, Karyawan yang baik memiliki budaya kerja yang disepakati bersama, adanya suasana keakraban serta budaya profesionalisme kerja. Kesemua itu akan mempengaruhi kinerja Guru.

Kepala Sekolah harus dapat menciptakan kondisi lingkungan fisik sekolah dengan melaksanakan kegiatan 7K (kebersihan, keamanan, keindahan, ketentraman, kekeluargaan, kenyamanan dan kerindangan), secara rutin dan kontinu. Kondisi fisik sekolah yang bersih, indah dan

tentram membuat Guru senang dan kerasan, selanjutnya moral kerja warga sekolah yang baik membuat suasana semangat kerja yang baik. Kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi kinerja guru dan akhirnya menguntungkan sekolah itu sendiri, karena Guru tidak bosan dan akan selalu merasa senang tinggal di lingkungan sekolah.

a. Kinerja Guru

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti halnya struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan sumber daya manusia yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Prawirosentono (1999:2), mendefinisikan kinerja sebagai hasil ataupun output yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dilakukan berdasarkan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, legal, serta sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk mengetahui keberhasilan seseorang dalam pekerjaan pada suatu organisasi diadakanlah penilaian. Pada saat sekarang proses penilaian kinerja bersifat universal. Evaluasi berlaku sepanjang pegawai masih ada dalam ikatan kerja. Kegiatan ini dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi, promosi jabatan dan lain-lain.

Gibson et Al. (Hasibuan,1997:70), mengatakan bahwa "performance (kinerja) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku". Perilaku setiap individu dalam organisasi kerja adalah berbeda, karena kinerjanya berbeda, demikian juga untuk suatu tim kerja. Berkaitan dengan ini Moenir (1995:76) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Hasil yang akan dicapai dapat berasal dari seseorang atau kelompok orang. Dikatakan pula oleh Dharma, (1995:32) bahwa kinerja dimaksud adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Kegiatan menilai kinerja pegawai dapat memberikan perbaikan bagi keputusan-keputusan pada organisasi dan selanjutnya memberikan umpan balik kepada karyawan atau pegawai tentang pelaksanaan kerja. Kegunaan penilaian kinerja pegawai menurut Dharma (1995:33) dapat dirinci antara lain:

1. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksana kerja memungkinkan karyawan, manajer dan Departemen Personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki unjuk kerja.
2. Penyesuaian kompensasi-kompensasi. Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, dan pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan, promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada unjuk kerja masa lalu dan antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan kinerja pegawai yang buruk memungkinkan untuk menunjukkan kebutuhan

latihan. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Menurut Tululs (1993:126), jika dilihat dari sudut pandang organisasi penilaian kinerja pegawai memiliki 4 (empat) maksud yaitu:

1. Untuk memperoleh dasar untuk pengambilan keputusan promosi, transfer, demosi atau penurunan pangkat dan pemutusan hubungan kerja.
2. Sebagai kriteria bagi saran-saran seleksi dan program-program pelatihan.
3. Untuk mengalokasikan imbalan-imbalan bagi karyawan.
4. Untuk menyakinkan umpan balik bagi perorangan yang dapat menunjang pengembangan diri dan karirnya sehingga menjadi lebih efektif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, menurut John Suprihanto (1992:19) adalah: bakat, pendidikan dan pelatihan, nutrisi, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemauan, hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi, investasi perizinan, moneter dan distribusi. Sedangkan menurut Bernandin and Russel (1993:518) menyebutkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku karyawan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Sejumlah hasil penelitian lain yang direkap Pratikyo et. Al. (1992) membuktikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut adalah:

1. Penelitian Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Di SMPN 7 Pontianak oleh Umami (2009), metode penelitian Kuantitatif, alat analisis yang digunakan Regresi Linier

- Berganda dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dalam bertugas meningkatkan kinerja.
2. Penelitian Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi oleh Omang (2009), metode penelitian Kuantitatif, alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda dengan hasil yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi yang baik dalam bertugas meningkatkan kepuasan kerja.
 3. Penelitian Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Sato Antonius Di Pontianak oleh Novika Putri (2003), metode penelitian Kuantitatif, alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dalam bertugas meningkatkan kinerja.
 4. Penelitian Analisis Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemuda, Olah Raga dan Pemberdayaan Perempuan Kalimantan Barat oleh Sugeng Hariadi (2008), metode penelitian Kuantitatif, alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan meningkatkan kinerja.
 5. Penelitian Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kapuas Hulu oleh Dominikus Sehe (2005), metode penelitian Kuantitatif, alat

analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dalam bertugas meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bahwa produktivitas kerja yang tinggi dan baik oleh seseorang dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya tujuan pada organisasi dapat tercapai dengan baik.

B. Kerangka Berpikir

Pembinaan guru dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan serta sikap yang telah dimiliki guna meningkatkan produktivitas. Upaya dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Musanef, (1989:49) menjelaskan arti kinerja adalah “Kemampuan seseorang dalam mencapai hasil yang baik atau menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi”.

Pada Kerangka berpikir ini membuat gambaran pola hubungan antara variabel atau merupakan kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang akan diteliti, seperti:

a. Hubungan motivasi terhadap kinerja

Motivasi guru yang tinggi mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan sekolah maupun harapan dari guru itu sendiri. Menurut Moh. As'ad (1987:44) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat

atau dorongan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2007:147), ada dua model motivasi yaitu:

1. Motivasi langsung (*direct Motivation*)
Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti: Pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak langsung (*indirect Motivation*)
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.
Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, sesuai pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Oleh karenanya motivasi guru harus diperhatikan atau di usahakan untuk dipenuhi baik motivasi untuk maju, motivasi berprestasi, kebutuhan adanya pengakuan dan tanggung jawab agar guru merasa puas bekerja sehingga peningkatan kinerja guru dapat dicapai.

- b. Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.
Kemampuan manajerial Kepala Sekolah secara baik berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru akan meningkatkan kinerjanya apabila Kepala Sekolah dapat menjalankan tugasnya sebagai *Edokator, Manager, Actor, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator* dengan baik.
- c. Hubungan Sumberdaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Sumber-sumber daya pada SMP Negeri 1 Boyan Tanjung seperti guru, sarana dan prasarana, biaya, teknologi informasi, dimanajemen dengan baik berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal ini sumber daya manusia

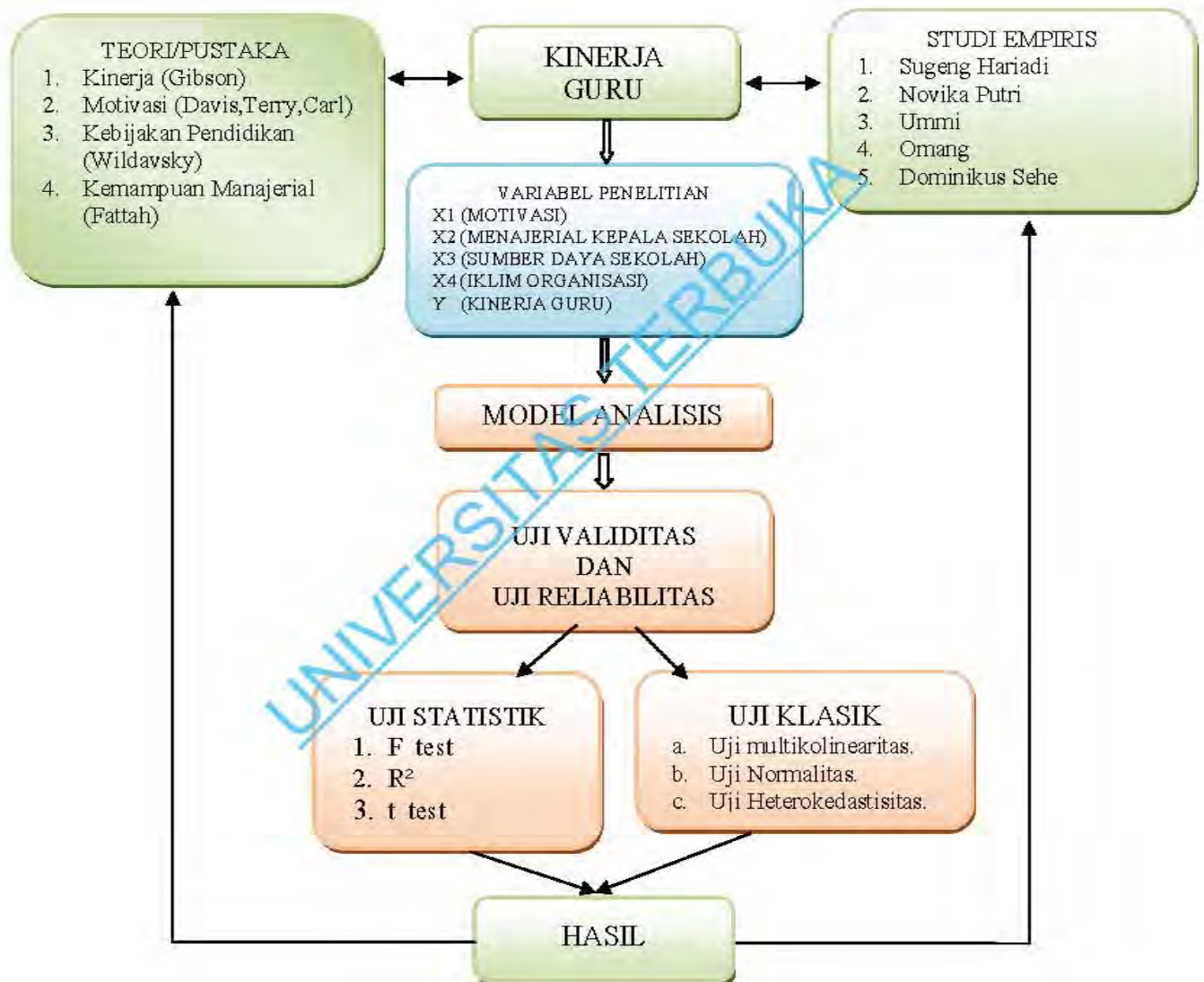
(Guru dan Karyawan) perlu dikembangkan mutunya dan dikelola dengan baik. Demikian pula halnya dengan pendanaan perlu dikelola dengan baik dan transparan dengan memperhatikan skala prioritas kebutuhan. Menggunakan teknologi yang tepat guna dan modern serta informasi dimanajemen secara baik pula, maka kinerja guru akan dapat meningkat dengan baik pula.

d. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

Kondisi iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kondisi lingkungan, suasana dan iklim kerja, serta budaya kerja yang kondusif sangat dibutuhkan untuk membuat guru merasa puas dengan iklim organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

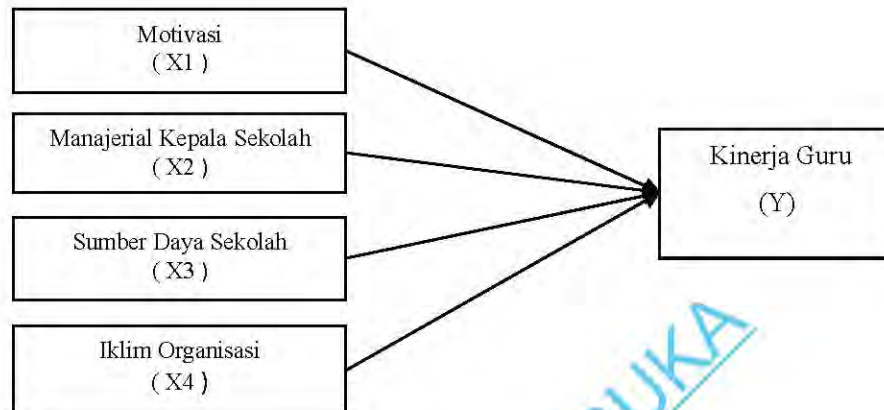
Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan landasan teori, Maka Kerangka Berpikir Bisa Dilihat Pada Gambar 2.1, sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis

Secara statistik hubungan variabel yang diteliti dapat dilihat pada bagan 2.1 berikut:



Diduga ada pengaruh motivasi (X_1), kemampuan manajerial (X_2), sumber daya sekolah (X_3), iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap kinerja guru (Y)

1. Diduga ada pengaruh motivasi (X_1), kemampuan manajerial (X_2), sumber daya sekolah (X_3), iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap kinerja guru (Y)
2. Diduga ada pengaruh motivasi (X_1), kemampuan manajerial (X_2), sumber daya sekolah (X_3), iklim organisasi (X_4) secara parsial terhadap kinerja guru (Y)
3. Diduga dari keempat variabel bebas, maka variabel iklim organisasi (X_4) merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja guru (Y)

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas X yakni variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel Iklim organisasi (X_4) dan variabel terikat yaitu variabel Kinerja Guru (Y), yang secara operasional dapat dilihat pada tabel 2.1:

Tabel 2.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Motivasi	Intrinsik	Guru memperoleh kesempatan untuk maju	Ordinal
		Harapan untuk dapat mengikuti Diklat	
		Semangat dalam melaksanakan tugas	
	Ekstrinsik	Meningkatkan keterampilan	
		Menyelesaikan tugas penuh tanggung jawab	
Kemampuan Manajerial	Kemampuan Perencanaan	Sebelum melaksanakan kegiatan sekolah harus membuat perencanaan pembelajaran	Ordinal
		Perencanaan mendukung kinerja guru	
	Kemampuan mengelola	Guru memiliki rasa empati terhadap anggota organisasi	
		Guru sebaiknya mampu memberdayakan sumber daya Sekolah	
Sumber Daya Sekolah	Kompetensi	Menelola sumber daya diperlukan kerja sama	Ordinal
		Mengembangkan kompetensi pedagogik	
		Mengembangkan kompetensi profesi	
		Mengembangkan kompetensi sosial	
	Kepuasan	Penempatan guru sesuai dengan bidangnya	Ordinal
		Kepuasan kerja ditunjang oleh Sumber daya sekolah	
Iklim Organisasi	Kondisi	Kondisi lingkungan sekolah mendukung tercapainya kinerja	Ordinal
		Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan kinerja	
		Lingkungan organisasi harus didukung kerjasama	
		Kerjasama untuk meningkatkan kinerja guru	
	Adaptasi pada Perubahan	Iklim organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan	
Kinerja Guru	Kualitas Kerja	Kualitas kesiapan mengajar mempengaruhi kinerja guru	Ordinal
		Kualitas kemampuan mengajar menentukan keberhasilan kerja	
	Prestasi	Prestasi belajar siswa dan guru yang dicapai berpengaruh pada kinerja guru	
		Imbalan atau penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan kinerja guru	
		Sumberdaya dan kreativitas memotivasi kinerja guru	

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Seperti yang dijelaskan di atas bahwa tempat penelitian dilaksanakan pada SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu, dimana SMP Negeri 1 Boyan Tanjung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-April 2010.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2008:72) *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Mengingat keterbatasan tenaga, maka teknik pengambilan data hanya menggunakan kuesioner yang disusun menggunakan skala *likert* dengan interval 1 sampai dengan 5, yaitu; Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Netral (N) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 4 dan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5. Jadi sikap atas jawaban dari responden diberi nilai angka-angka yang merupakan hasil data penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. (Hadari Nawawi, 2007:131). Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung yang berjumlah 30 orang, yaitu guru-guru yang masih aktif mengajar.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1993:26) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian kecil dari populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sampling sensus yang artinya suatu metode penarikan sampel, dimana dalam pengambilan sampelnya semua anggota populasinya yang berjumlah 30 orang semuanya sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner yang diberikan kepada guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu. Angket digunakan untuk mengumpulkan data antara lain berisi tentang tingkat motivasi guru, kemampuan manajerial kepala sekolah, sumber-sumber daya sekolah, iklim organisasi dan kinerja guru. Angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan aspek-aspek yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (1997:97) agar instrument dalam penelitian dapat difungsikan dengan baik serta dapat dipertanggungjawabkan maka instrument

harus valid dan reliable. Instrument dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur dengan tepat. Sedangkan instrument dikatakan reliabel bila instrument yang dibuat dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dengan hasil yang konsisten.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang ditentukan atau dengan kata lain melalui uji validitas ini akan diketahui apakah item-item yang terdapat dalam kuesioner betul-betul dapat mengungkapkan apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan yaitu menggunakan analisa butir atau istilah lainnya yaitu analisa item (Sugiyono, 1999), dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r > 0,30$.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 15 orang yang dianggap mengetahui tentang variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa nilai validitas masing-masing variabel > 0.30 sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Motivasi		Kemampuan Manajerial		Sumber Daya Sekolah	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	0.815	X2.1	0.953	X3.1	0.928
X1.2	0.848	X2.2	0.558	X3.2	0.645
X1.3	0.932	X2.3	0.623	X3.3	0.635
X1.4	0.927	X2.4	0.670	X3.4	0.621
X1.5	0.751	X2.5	0.914	X3.5	0.728

Variabel			
Iklim Organisasi		Kinerja Guru	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X4.1	0.898	Y1.1	0.636
X4.2	0.693	Y1.2	0.467
X4.3	0.777	Y1.3	0.645
X4.4	0.933	Y1.4	0.670
X4.5	0.957	Y1.5	0.888

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 3.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing variabel dengan total score-nya > 0.30 , sehingga semua item instrumen penelitian layak untuk didistribusikan kepada 30 orang responden.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel jika secara konsisten menunjukkan hasil ukuran yang sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Jadi, reliabilitas

merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Umar, 2002:103). Adapun hasil uji realibilitas dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Motivasi		Kemampuan Manajerial		Sumber Daya Sekolah	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	0.947	X2.1	0.894	X3.1	0.877
X1.2		X2.2		X3.2	
X1.3		X2.3		X3.3	
X1.4		X2.4		X3.4	
X1.5		X2.5		X3.5	

Variabel			
Iklim Organisasi		Kinerja Guru	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X4.1	0.945	Y1.1	0.846
X4.2		Y1.2	
X4.3		Y1.3	
X4.4		Y1.4	
X4.5		Y1.5	

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 3.2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai realibititas instrumen atau Ri masing-masing variabel $> 0,60$ sehingga item instrumen penelitian dinyatakan memiliki kehandalan yang tinggi. Dengan demikian kuesioner penelitian ini layak untuk didistribusikan kepada 30 orang responden.

D. Prosedur Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, berupa pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.
- b. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai latar belakang sekolah, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang mendukung penelitian ini.

E. Metode Analisa Data

1. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data digunakan tehnik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y. analisis regresi selanjutnya digunakan untuk membuktikan taraf signifikansi korelasi antara keempat variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil analisis regresi dapat digunakan untuk menyimpulkan hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Untuk menjawab permasalahan disesuaikan dengan model hipotesis, di mana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

β_0 = intersep

X_1 = Motivasi

X_2 = Kemampuan Manajerial

X_3 = Sumber daya sekolah

X_4 = Lingkungan Organisasi

ϵ = error terms

a. Uji F

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan uji statistik F.

Tahap uji F adalah sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$

Artinya secara simultan tidak ada pengaruh signifikan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap variabel Y_1

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$

Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap variabel Y_1

- 2) Menentukan tingkat signifikan (α), yaitu 10 persen dan *degree of freedom* (df) = $n - k$ guna menentukan nilai F tabel

- 3) Menentukan F hitung dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{SSR / (k-1)}{SSE / (n-k)}$$

Di mana:

SSR = Sum of squared from the regression

SSE = Sum of squared from sampling error

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel

- 4) Membandingkan hasil F hitung dengan F tabel, dengan kriteria yaitu F hitung > F tabel, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak; F hitung < F tabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Selain tersebut di atas, cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan F dengan α . Jika signifikan $F < \alpha$ berarti H_0 ditolak.

b. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah perbandingan antara Variasi Variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total variabel dependen. R^2 Untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. R^2 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum [Y - \hat{Y}]^2}{\sum [Y - \bar{Y}]^2} \quad (\text{Gujarati, 1995})$$

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independent dengan variable dependen dengan menggunakan data interval dan rasio yang dipilih secara acak dan berdistribusi normal yang berpola linear (A. Aziz Alimul Hidayat). Adapun cara pengujian adalah sebagai berikut :

1. Membuat hipotesis
2. Membuat table penolong untuk menghitung korelasi
3. Menentukan r hitung.

c. Uji t

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji statistik t. Tahap uji t adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel X_i terhadap variabel Y_i
 $H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel X_i terhadap variabel Y_i
- 2) Menentukan tingkat signifikan (α), yaitu 5 persen dan *degree of freedom* (df) = $n - k$ guna menentukan nilai tabel.

3) Menentukan t hitung dengan rumus:
$$t \text{ hitung} = \frac{B_i}{S_b(b_i)}$$

Di mana:

b_i = koefisien regresi i

$S_b(b_i)$ = simpangan baku dari koefisien regresi

- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t tabel, dengan kriteria yaitu $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak; $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti H_o diterima dan H_a ditolak.

Selain tersebut di atas, cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan t dengan α . Jika signifikan $t < \alpha$ berarti H_o ditolak.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam mengestimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda, ada beberapa syarat yang harus diperhatikan yaitu:

- Uji multikolinearitas.
- Uji Normalitas.
- Uji Heterokedastisitas.
- Uji Autokorelasi.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, normalitas, dan heterokedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak diujikan,

karena menurut (Gujarati,1997:78) uji autokorelasi digunakan untuk data *time series*.

a. Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas bisa menggunakan analisis grafik yaitu dengan melihat histogram dari residual atau *normal probability plot*-nya. *Normal probability plot* adalah *plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif sebaran normal teoritis. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi data yang diuji normal, maka sebaran titik-titiknya akan mengikuti (berada di sekitar) garis diagonal tersebut. Bila ada titik-titik yang terpencil cukup jauh dari garis diagonal, maka distribusi data tersebut tidak normal.

b. Asumsi Heterokedastisitas

Cara termudah untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas ialah dengan metode grafik SPSS. Deteksi heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik tertentu, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y-Prediksi-Y sesungguhnya) yang *distudentized*. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu pada *plot* yang dihasilkan, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Situasi heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau juga melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heterokedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Hasil Penelitian

1. Karakteristik Umum Wilayah Penelitian

Kecamatan Boyan Tanjung merupakan salah satu Kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Kapuas Hulu. Berada di jalur jalan lintas selatan yang menghubungkan Ibukota Kabupaten Kapuas Hulu menuju Ibukota Provinsi Kalimantan Barat. Jarak wilayah Kecamatan Boyan Tanjung dengan Kabupaten adalah 85 km, dan ke Ibukota Provinsi 688 km. Kecamatan Boyan Tanjung membawahi 8 Desa, dan 23 Dusun dengan jumlah penduduk 11.969 jiwa.

Kecamatan Boyan Tanjung berada pada kondisi tanah yang kurang subur untuk lahan persawahan, selain tanah yang berbukit diselingi pula keberadaan sungai- sungai kecil, rawa dan lahan gambut, yang secara umum dibelah oleh Sungai Boyan yang merupakan urat nadi kehidupan masyarakat sebelum terbukanya akses jalan dari Ibukota Kecamatan ke desa desa dan dusun.

Adapun batas-batas Kecamatan Boyan Tanjung yang merupakan Kecamatan tetangga dengan karakteristik penduduk dan letak geografis mendekati kesamaan, yaitu:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bunut Hilir;
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Hulu Gurung;

3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Pengkadan;
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bunut Hulu;

Ke sebelah Utara, dari Ibukota Kecamatan terbentang akses jalan desa yang cukup lancar sepanjang 12 km dan sejak tahun 1997 akses ke Kecamatan Boyan telah terbuka jalan 37 km. Ke Selatan terbuka jalan desa sepanjang 24,5 km dan memiliki hubungan cukup harmonis dengan masyarakat Kecamatan Hulu Gurung karena memiliki kesamaan mata pencaharian sebagai pekerja di sektor perkebunan, kehutanan dan pertambangan rakyat.

Kedekatan hubungan di sebelah timur dengan Kecamatan Bunut Hulu merupakan nilai tambah untuk Kecamatan Boyan Tanjung mengingat Kecamatan tersebut sebagai penghasil utama emas dan sarang wallet. Untuk sebelah Barat memiliki hubungan kesamaan sebagai penghasil dan pekerja di sektor perkebunan karet. Keadaan demografi, sejak dahulu sampai sekarang didiami oleh penduduk yang mayoritas Suku Melayu dan sebagian kecil berdiam pula Suku Dayak Kantuk, pendatang dari Suku Jawa, Sunda, Batak, Bugis dan Suku China.

Tabel 4.1 Keadaan Luas Wilayah Nama Desa dan Dusun dan Penduduk Kecamatan Boyan Tanjung Tahun 2009

No	Desa	Luas (km ²)	Dusun	Penduduk (jiwa)
1	2	3	4	5
01	Boyan Tanjung	216,33	3 Dusun	1.437
02	Mujan	80,00	3 Dusun	1.544
03	Nanga Betung	127,62	3 Dusun	588
04	Riam Mengelai	195,24	2 Dusun	1.959
05	Nanga Sangan	163,63	3 Dusun	1.264
06	Sriwangi	151,15	3 Dusun	1.322
07	Nanga Danau	134,72	3 Dusun	1.713
08	Nanga Boyan	240,00	3 Dusun	2.142
8 Desa		13.366,9	23 Dusun	11.969 Jiwa

Sumber : Kantor Camat Boyan Tanjung (tahun 2009)

Perkembangan kemasyarakatan tak terlepas dari keberadaan sarana pendidikan yang merupakan tuntutan kemajuan dalam pembangunan sumberdaya manusia, demikian pula di Boyan Tanjung juga tidak ketinggalan dengan kecamatan-kecamatan lainnya di Kabupaten Kapuas Hulu, di dukung juga dengan dibangunnya sarana pendidikan oleh pemerintah guna mendukung program WAJAR 9 tahun yang diprogramkan oleh pemerintah pusat.

SMP Negeri 1 Boyan Tanjung terlahir atas nama SMP Swasta Tanjung Harapan, Desa Boyan Tanjung Kecamatan Bunut Hilir Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 1976. pada Tanggal 9 Mei 1995 SMP Swasta Tanjung Harapan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu statusnya berubah menjadi SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu. Salah satu hal yang tetap menjadi ciri khas sekolah

ini adalah bertipikal olah raga khususnya cabang Sepak Bola yang dipadukan dalam bidang seni dan akademik.

Untuk meningkatkan kualitas SMP Negeri 1 Boyan Tanjung sebagai wahana Pendidikan menghadirkan bentuk formal dan non formal (akademik dan non akademik) serta berkomitmen tinggi menjadikan siswa untuk berbuat, bekerja sama dengan berbagai pihak melalui Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kapuas Hulu dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Provinsi Kalimantan Barat

Jalinan kerja sama juga dilakukan dengan Organisasi Pemuda dan Olah raga Kecamatan Boyan Tanjung guna mengembangkan siswa yang berbakat di bidang olahraga. Hal ini dilakukan guna memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensi diri sehingga perwujudan hak anak memperoleh pendidikan dan berkreasi dapat diwujudkan. Hasil kerjasama itu telah melahirkan atlit-atlit berbakat Kecamatan Boyan Tanjung, baik tingkat Kecamatan maupun Tingkat Kabupaten. Dibidang akademik pihak sekolah menjalin kerjasama yang erat melalui partisipasi orang tua untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan melalui kemantapan iman dan taqwa. Terutama dalam menyediakan sarana dan prasarana pendukung yang diperlukan siswa dan belum sepenuhnya dapat disediakan pemerintah seperti fasilitas mobiler, ruang osis dan ruang mushola.

Kegiatan ekstrakurikuler guna mengembangkan bakat dan minat siswa serta menjadi media alternatif pengaruh negatif arus globalisasi. Kegiatan ini terdiri dari: Olahraga, Pramuka, Kesenian dan lain-lain.

2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 1 Boyan Tanjung.

a. Visi

“Beriman, Berprestasi, Berpotensi dan Berbudaya”

Indikator:

- 1) Meningkatkan IMTAQ Siswa.
- 2) Meningkatkan Mutu Pendidikan
- 3) Meningkatkan Kegiatan Olah Raga
- 4) Peningkatan Sarana dan Prasarana Pembelajaran
- 5) Peningkatan Kesenian Daerah
- 6) Peningkatan Pelayanan Terhadap Orang Tua dan Masyarakat
- 7) Terjalinnnya Hubungan Baik Antara Sekolah, Instansi dan Dunia Usaha.

b. Misi

- 1) Memberdayakan siswa dalam membaca Al-Quran.
- 2) Pembinaan pendalaman materi ujian (UAN).
- 3) Pembinaan olah raga Sepak Bola, Volly Ball, Sepak Takraw, Basket, Bulu Tangkis dan Tenis Meja.
- 4) Pembinaan keterampilan Seni Tari dan paduan suara secara intensif dan berkesinambungan di sekolah.

3. Tujuan

Dalam usaha mencapai Visi dan Misi SMP Negeri 1 Boyan Tanjung, mencanangkan pencapaian target pada periode 2010 s.d 2013 sebagai berikut:

- a. Menciptakan dan menyelenggarakan proses pendidikan yang berorientasi pada target pencapaian efektivitas proses pembelajaran berdasarkan konsep MP-MBS.
- b. Mewujudkan sistem kepemimpinan yang kuat dalam mengakomodir, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia.
- c. Mengelola tenaga kependidikan secara efektif berdasarkan analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kerja, hubungan kerja, imbal jasa yang memadai.
- d. Penanaman budaya mutu kepada semua warga sekolah yang didasarkan pada keterampilan/skill dan profesionalisme.
- e. Menciptakan sistem kebersamaan melalui *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis dalam rangka menghasilkan output pendidikan yang tinggi.
- f. Menciptakan sikap kemandirian secara kelembagaan melalui peningkatan sumber daya yang memadai.
- g. Mengembangkan dan meningkatkan adanya partisipasi seluruh warga sekolah dan masyarakat dengan dilandasi sikap tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi.
- h. Menciptakan dan mengembangkan sistem pengelolaan yang transparan (Terbuka) dalam pengembangan keputusan, pengelolaan anggaran dan sebagainya.

- i. Program peningkatan mutu, kualitas prestasi output siswa dalam bidang akademik maupun non akademik secara berkelanjutan.
- j. Memprioritaskan pelayanan pendidikan kepada para siswa dalam rangka meminimalisir angka *drop out*.
- k. Memberi rasa kepuasan bagi seluruh warga sekolah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- l. Menjalin kerja sama dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*), baik pada tingkat pemerintah pusat, Pemerintah daerah, LPMP, Lembaga profesi dalam pembinaan dan pengembangan mutu sekolah.

4. Hasil Yang Diharapkan

Realisasi dari upaya pencapaian Visi, Misi dan Tujuan Sekolah, output yang diharapkan adalah berupa:

- a. Terpenuhinya standar pendidikan nasional.
- b. Peningkatan iman dan taqwa serta akhlak mulia di lingkungan keluarga besar SMP Negeri 1 Boyan Tanjung.
- c. Peningkatan potensi, kecerdasan dan minat pada peserta didik.
- d. Lulusan SMP Negeri 1 Boyan Tanjung dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang setingkat lebih tinggi.

5. Kebijakan

a. Pemerataan Akses

Kebijakan sekolah untuk pemerataan akses diarahkan untuk memfasilitasi tenaga pendidik dan kependidikan, memperoleh informasi yang bermanfaat bagi peningkatan mutu di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung. Kebijakan tersebut adalah:

- 1) Kecukupan Jumlah. Sekolah berusaha melakukan permohonan kepada dinas terkait agar jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung memenuhi standar minimal. Untuk tenaga Kependidikan seperti staf Tata Usaha, Laboratorium, Pustakawan. Kebijakan yang diambil sekolah adalah mengambil tenaga honorer.
- 2) Pusat Informasi. Untuk memperoleh berbagai informasi tentang tenaga pendidik dan kependidikan perlu dikembangkan pusat informasi sebagai informasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan berkaitan dengan berbagai kebijakan serta peningkatan mutu. Pusat informasi ini sebagai layanan internet dimana seluruh warga sekolah dapat mengakseskan informasi dengan mudah.

b. Peningkatan Mutu dan Relevan

Dalam mewujudkan dukungan terhadap kemajuan pendidikan, kebijakan peningkatan mutu di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (NSP) yang terdiri dari standar isi, standar proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Sarana dan

Prasarana, standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan dan Standar Penilaian Pendidikan. Dukungan ini dirumuskan sebagai kebijakan mutu dan relevansi dari sekolah. Mutu berkaitan dengan kompetensi, yaitu mengenai standarisasi dan sertifikasinya; relevansi berkaitan dengan pengembangan kompetensi untuk menyelaraskan standar tenaga pendidik dan kependidikan. Kebijakan peningkatan mutu dan relevansi berupa:

- 1) Uji Kompetensi. Standarisasi tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung diwujudkan melalui usulan guru-guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung untuk mengikuti Uji Kompetensi. Sebelum melakukan Uji Kompetensi Pihak Sekolah memfasilitasi dan menghimbau agar guru-guru mulai mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya.
- 2) Akreditasi. Untuk mengetahui sejauh mana kondisi nyata SMP Negeri 1 Boyan Tanjung, maka kebijakan yang diambil adalah mengikuti kegiatan akreditasi sekolah yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Sekolah (BAS) Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2008. Hasil dari akreditasi tersebut, SMP Negeri 1 Boyan Tanjung memperoleh Predikat B. Hasil ini menjadi motivasi seluruh warga sekolah untuk meningkatkan hasil akreditasi selanjutnya nanti dapat ditingkatkan.

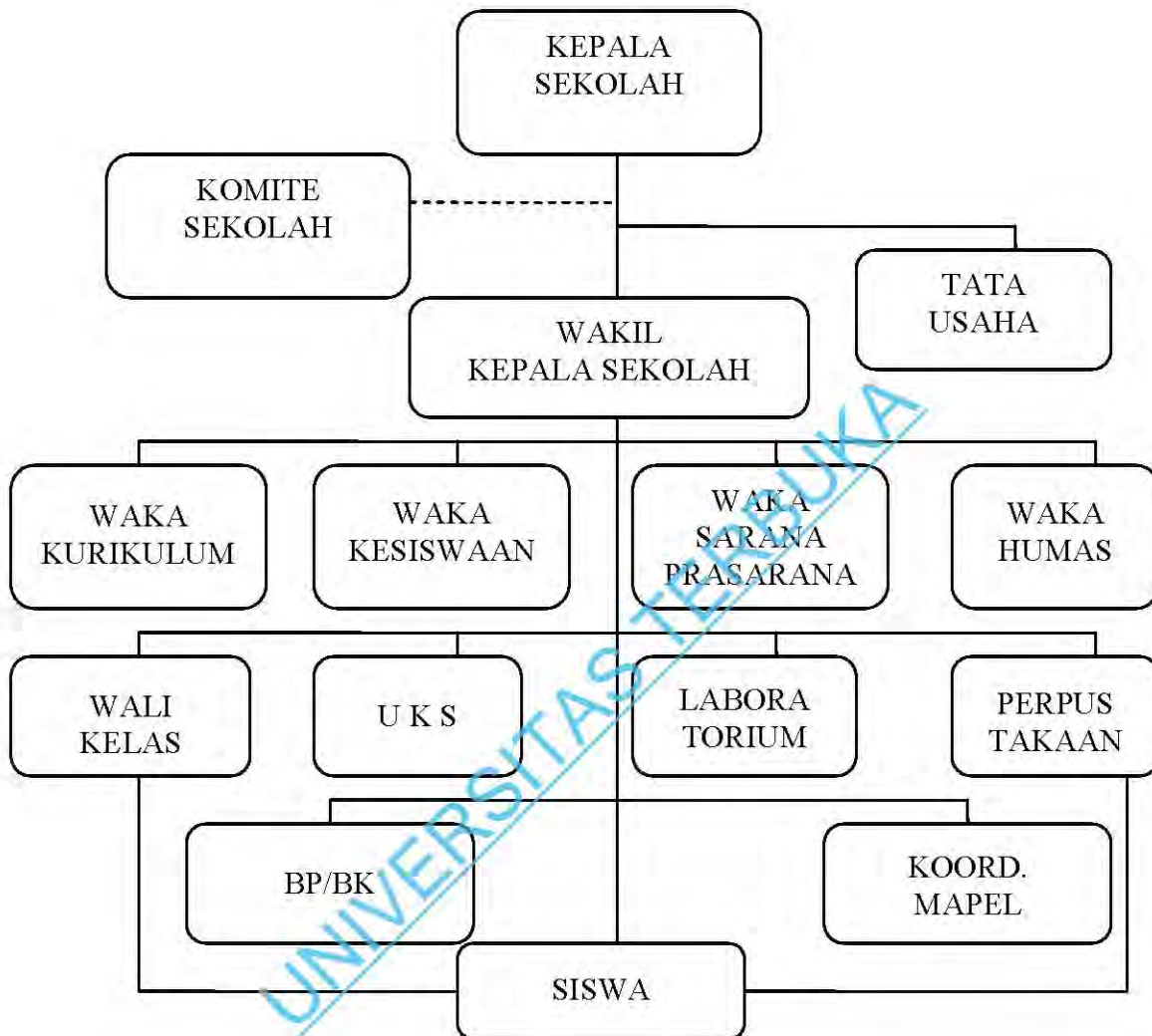
- 3) Pengembangan Kompetensi. Beragamnya latar belakang tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu seperti: Guru-guru yang berasal dari Perguruan tinggi dan atau jenjang pendidikan yang berada serta lintas disiplin ilmu yang berbeda, sehingga banyak pendidik dari latar belakang bukan pendidik. Masih ada guru yang belum memiliki kualifikasi S1. Sesuai dengan Undang-undang Guru dan Dosen, Guru Minimal harus Strata 1.

6. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Boyan Tanjung

Suatu Organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan perencanaan, maka terlebih dahulu harus diadakan pembagian pekerjaan yang dikoordinasikan dengan baik dan tepat. Struktur organisasi adalah suatu rencana untuk memvisualkan keadaan formal dari organisasi, agar semua anggota dalam organisasi dapat mengetahui posisi/kedudukan masing-masing dan bagaimana tata hubungan yang menerangkan mengenai batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan kantor.

Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu disajikan dalam gambar 4.1 berikut ini:

**GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI SMP NEGERI 1
BOYAN TANJUNG**



Sumber: Tata Usaha, SMP Negeri 1 Boyan Tanjung, 2010.
Gambar 4.1: Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Boyan Tanjung

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader dan inovator.*

1) Kepala Sekolah selaku *Edukator*

Kepala sekolah selaku *edukator* berfungsi melaksanakan proses belajar mengajar secara intensif dan efisien, meliputi:

- Kemampuan membimbing guru
- Kemampuan membimbing karyawan
- Kemampuan membimbing siswa
- Kemampuan membimbing staf
- Kemampuan belajar/mengikuti perkembangan IPTEK
- Kemampuan memberi contoh yang baik.

2) Kepala Sekolah selaku *Manajer*, mempunyai tugas sebagai berikut:

- Menyusun Perencanaan
- Mengorganisir kegiatan
- Mengarahkan kegiatan
- Mengkoordinasikan kegiatan
- Melaksanakan pengawasan
- Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
- Menentukan kebijaksanaan
- Mengadakan rapat
- Mengambil keputusan
- Mengatur proses belajar mengajar
- Mengatur administrasi, ketata usahaan, siswa, ketenagaan, sarana dan prasarana dan keuangan (RAPBS)
- Mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

- Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait
- 3) Kepala Sekolah selaku *administrator*, bertugas menyelenggarakan administrasi yang mencakup: Perencanaan, Perpustakaan, Pengorganisasian, Laboratorium, Pengarahan, Keterampilan, Pengkoordinasian, Bimbingan dan Konseling, Pengawasan, UKS, Kurikulum, OSIS, Kesiswaan, Serba guna, Ketatausahaan, Media, Ketenagaan, Gudang, Kantor, 7K, Keuangan
- 4) Kepala Sekolah sebagai *supervisor*, bertugas melaksanakan supervisi mengenai:
- Proses Belajar Mengajar
 - Kegiatan Bimbingan dan Konseling
 - Kegiatan Ekstrakurikuler
 - Kegiatan Ketatausahaan
 - Kegiatan Kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait
 - Sarana dan Prasarana
 - Kegiatan OSIS
 - Kegiatan 7 K
- 5) Kepala Sekolah selaku Pimpinan/*Leader*:
- Dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab
 - Memahami kondisi Guru, Karyawan dan Siswa
 - Memiliki Visi, dan memahami Misi Sekolah
 - Mengambil keputusan Intern dan ekstern Sekolah

- Membuat, Mencari dan memilih gagasan baru.

6) Kepala Sekolah sebagai *Inovator*, bertugas:

- Melakukan Pembaharuan di bidang : Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), Bimbingan dan Konseling, Ekstrakurikuler, Pengadaan, Hubungan Masyarakat.
- Melakukan Pembinaan Guru dan Karyawan
- Melakukan Pembaharuan dalam menggali Sumber Daya di Komite Sekolah dan Masyarakat.

7) Kepala Sekolah sebagai *Motivator* bertugas:

- Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja
- Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM/BK
- Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum
- Mengatur ruang Perpustakaan yang kondusif untuk belajar/diskusi
- Mengatur halaman/lingkungan sekolah sejuk dan teratur
- Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan
- Menerapkan prinsip Penghargaan dan Hukuman

b. Wakil Kepala Sekolah

Membantu Kepala Sekolah:

- 1) Mengkoordinir Absensi
- 2) Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

- 3) Menggantikan posisi kepala sekolah jika kepala sekolah tidak berada di tempat.

c. Waka Kurikulum

Membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:

- 1) Menyusun pembagian tugas guru
- 2) Menyusun dan mengkoordinasikan pembuatan program kerja guru
- 3) Menyusun jadwal pelajaran
- 4) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar
- 5) Menyusun jadwal pelaksanaan dan mengadministrasikan pelaksanaan penilaian hasil belajar
- 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan dan mengadministrasikan pelaksanaan penilaian hasil belajar
- 7) Menyusun kriteria dan persyaratan kenaikan dan kelulusan siswa
- 8) Menyusun jadwal penyerahan buku laporan Hasil belajar dan SKHUN serta STTB
- 9) Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusun PSP
- 10) Menyediakan daftar buku guru dan siswa
- 11) Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran secara terbuka
- 12) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas tim kurikulum
- 13) Menyusun / membuat jadwal supervisi

d. Waka Kesiswaan

Membantu Kepala Sekolah melaksanakan:

- 1) Mengatur program dan pelaksanaan Bimbingan dan Konseling.

- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan).
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS, meliputi: Pramuka, Palang Merah, UKS, PKS.
- 4) Mengatur Program Pesantren Kilat.
- 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah dan beasiswa.
- 6) Melaksanakan cerdas cermat, olahraga prestasi.
- 7) Menyusun laporan.

e. Waka Sarana dan Prasarana

Membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:

- 1) Menyusun perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana
- 2) Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana
- 3) Mengawasi dan memelihara sarana yang dimiliki sekolah
- 4) Menampung permintaan guru akan sarana pembelajaran yang dibutuhkan dan menyampaikan kepada kepala sekolah
- 5) Mengusulkan perbaikan, penambahan, pemeliharaan dan penghapusan sarana pendidikan
- 6) Memelihara hubungan yang baik dengan komite sekolah dalam hal pengadaan dan pemeliharaan serta perbaikan sarana dan prasarana
- 7) Mengadministrasikan setiap keluar masuknya barang.

f. Waka Hubungan Masyarakat

Membantu Kepala Sekolah dalam bidang kegiatan:

- 1) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan masyarakat
- 2) Mengendalikan dan melayani masyarakat yang memerlukan informasi dari sekolah
- 3) Mengkomunikasikan berbagai kebijakan sekolah maupun informasi dinas lainnya kepada seluruh guru, karyawan, siswa maupun orang tua sesuai dengan kepentingan dan kebutuhannya
- 4) Menampung, mengolah dan tindaklanjuti berbagai masukan baik dari guru, karyawan, siswa, orang tua serta masyarakat lainnya yang ada hubungannya dengan penyelenggaraan pendidikan
- 5) Membina hubungan sekolah dengan komite sekolah serta alumni
- 6) Membina pengembangan hubungan antara sekolah dengan lembaga-lembaga pemerintahan, institusi pendidikan baik di dalam maupun luar negeri serta lembaga lainnya yang ada kaitannya dengan pengembangan sekolah
- 7) Mengatur dan mengontrol penempatan berbagai pengumuman yang terdapat dalam papan informasi
- 8) Mengatur penjadwalan dan mengkoordinasikan berbagai pertemuan dinas lingkungan sekolah
- 9) Mengadministrasikan berbagai aktivitas kedinasan seperti rapat-rapat dinas, pertemuan dengan komite sekolah

- 10) Merencanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan studi banding sekolah
- 11) Mengembangkan dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas sekolah dalam rangka menciptakan situasi kekeluargaan dan kesejahteraan guru, dan karyawan.

Demikian masing-masing tugas dan fungsi dari masing-masing bagian pada SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu di Boyan Tanjung.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, diketahui bahwa yang menjadi objek penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu yang jumlah gurunya sebanyak 30 orang.

Dari kuesioner yang telah disebarkan dapat diperoleh informasi yang diperlukan untuk dianalisa. Data hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam melakukan penafsiran dan pemaknaan dengan penjelasan mengapa dan bagaimana hasil penelitian ini bisa terjadi. Dengan demikian akan mendapatkan gambaran dari jawaban responden. Data hasil penelitian meliputi data hasil penelitian atribut responden dan pendapat responden dari jawaban kuesioner peneliti.

Untuk mengetahui karakteristik yang menjadi responden dapat dilihat pada Tabel-tabel berikut:

a. Jenis Kelamin**Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	70,00%
Perempuan	9	30,00%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 21 orang atau 70,00% artinya bahwa dengan mayoritas laki-laki secara fisik cukup menunjang dalam proses pembelajaran di kelas.

b. Umur

Umur responden dapat mempengaruhi dalam mengambil suatu keputusan. Biasanya semakin bertambah umur semakin banyak pengalaman sehingga akan lebih bijaksana dalam bekerja dan semakin bijak dalam mengambil keputusan.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<30 tahun	6	20,00 %
30 s.d 40	12	40,00 %
>40 tahun	12	40,00 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.3, di atas diketahui bahwa kelompok umur responden terbesar adalah guru berumur 30 s/d 40 tahun yaitu masing-

masing sebanyak 12 orang atau 40%, berarti kemampuan dan pengalaman guru dalam mengajar sudah tidak diragukan lagi.

c. Status Perkawinan

Status seseorang akan sangat mempengaruhi didalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari hari, karena status pegawai yang sudah kawin dengan yang belum kawin tentu berbeda dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mengetahui status perkawinan responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Kawin	26	86,66 %
Belum Kawin	4	13,33 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui sebagian besar responden sudah kawin yaitu berjumlah 26 orang atau 86,66%, dengan demikian bagi responden ternyata penghasilan sebagai guru digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan antara guru yang satu dengan guru yang lainnya, akan mempengaruhi tingkat kemajuan, keterampilan dan penguasaan

materi dalam mengajar. Untuk mengathau tingkat pendidikan guru yang menjadi responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	3	10,00 %
D I	2	6,66 %
D II	2	6,66%
D III	1	3,33%
S1	22	73,33%
JUMLAH	30	100 %

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu 22 orang atau 73,33%. Ini berarti sebagian besar guru sudah berkualifikasi. Dengan ini sangat memudahkan kepala Sekolah dalam mencapai tujuan kompetensi target kurikulum.

e. Masa Kerja

Masa Kerja merupakan pengalaman mengajar bagi guru. Semakin lama guru mengajar, maka semakin banyak pengalaman yang didapat guru tersebut dalam proses belajar mengajar. Untuk mengetahui masa kerja guru yang menjadi responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	7	23,33 %
5 s.d 10 Tahun	6	20,00 %
11 s.d 15 Tahun	7	23,33 %
> 15 Tahun	10	33,33 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui guru terbanyak memiliki masa kerja diatas 15 Tahun atau 33,33%, ini berarti bahwa sebagian besar guru sudah berpengalaman dalam mengajar.

f. Jumlah Jam Mengajar Per Minggu

Jumlah Jam mengajar guru per minggu akan sangat berpengaruh terhadap beban kerja guru. Semakin banyak jumlah jam mengajar perminggu semakin besar dan berat beban guru dalam mengajar. Untuk mengetahui jumlah jam mengajar guru per minggu dapat dilihat Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Jumlah Jam Mengajar

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 18 Jam	11	36,67
18 s.d 24 Jam	19	63,33
> 24 Jam	0	0
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar jumlah jam mengajar guru adalah 18 sampai 24 jam, yaitu sebanyak 19 orang atau 63,33%, ini berarti bahwa beban mengajar guru tidak terlalu berat sehingga memungkinkan mereka dapat menjalankan tugas dengan baik.

g. Kecocokan Tugas dengan Jurusan Pendidikan

Kecocokan mengajar mata pelajaran dengan jurusan pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap penguasaan dan pengembangan materi pelajaran sehingga tugas dapat dilakukan dengan baik. Untuk mengetahui kecocokan tugas dengan jurusan pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Kecocokan Tugas dengan Jurusan

Kecocokan Tugas	Frekuensi	Persentase
Tidak Cocok	0	0 %
Sebagian Cocok	4	13,33 %
Cocok Seluruhnya	26	86,67 %
<i>Jumlah</i>	<i>30</i>	<i>100 %</i>

Sumber: Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa sebagian besar guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Boyan Tanjung mengajar mata pelajaran sesuai dengan jurusannya, yaitu sebanyak 26 orang atau 86,67%. Ini berarti guru yang mengajar sesuai dengan bidangnya. Dengan demikian guru akan lebih mudah menguasai dan mengembangkan materi pelajaran yang diajarkan.

h. Status Pegawai

Pada sekolah negeri status kepegawaian sangat berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mengetahui status kepegawaian guru dapat dilihat dalam Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
PNS	23	76,66 %
Guru Bantu	0	0 %
Honoror	7	23,33 %
Lainnya	0	0 %
<i>Jumlah</i>	<i>30</i>	<i>100 %</i>

Sumber : Data Olahan, 2010

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui sebagian besar responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebanyak 23 orang atau 76,66%. Ini berarti bahwa dengan memiliki status sebagai PNS, maka guru akan merasa aman di masa depannya.

3. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Pada penelitian variabel motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, dan iklim organisasi dan kinerja menjadi bermakna apabila dijabarkan dalam suatu interpretasi, sehingga dimengerti arah dari setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Jawaban responden memberikan gambaran tentang masing-masing item jawaban dari variabel penelitian. Dari hasil jawaban tersebut dapat dilihat reaksi atau sikap pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, baik tentang variabel-variabel motivasi, kemampuan manajerial, sumber daya sekolah, dan iklim organisasi dan kinerja. Penjelasan yang membedakan alasan responden memilih setiap alternatif jawaban, telah diinterpretasikan pada kuesioner.

a. Motivasi

Tabel 4.10 Setiap Guru Memperoleh Kesempatan Untuk Maju

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	5	26,7
2	Setuju	16	4	53,3
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	-	2	
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat sebanyak 16 orang (53,3%) sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa setiap guru diberikan kesempatan untuk maju sehingga dapat mencapai target kinerja. Dalam hal ini artinya akan berpengaruh pada kinerja guru itu sendiri di dalam melakukan berbagai aktivitas penunjang proses belajar siswa.

Tabel 4.11 Kesempatan Mengikuti Diklat

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	5	30,0
2	Setuju	13	4	43,3
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat sebanyak 13 orang (43,3%) jawaban responden setuju jika diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat dapat menambah pengetahuan mereka sehingga nantinya dapat diterapkan di sekolah dan di masyarakat.

Tabel 4.12 Bersemangat dalam Melaksanakan Tugas

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	5	30,0
2	Setuju	13	4	43,3
3	Cukup setuju	5	3	16,7
4	Kurang setuju	3	2	10,0
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa 13 orang (43,3%) setuju jawaban responden menyatakan bahwa bersemangat dalam melaksanakan tugas. Semangat merupakan sumber motivasi yang memungkinkan guru untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.13 Dalam Melaksanakan Tugas Diperlukan Motivasi Untuk Meningkatkan Keterampilan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	5	33,3
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	4	3	13,3
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa 14 orang (46,7%) responden menjawab setuju, artinya sebagian besar guru menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas diperlukan motivasi untuk meningkatkan keterampilan. Motivasi sangat penting sebagai dasar guru menjalankan kewajibannya sebagai pendidik.

Tabel 4.14 Melaksanakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	5	43,3
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	2	3	6,7
4	Kurang setuju	1	2	3,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa 14 orang (46,7%) responden menyatakan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, artinya bahwa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab merupakan satu bukti ternyata mereka sudah termotivasi secara pribadi untuk melaksanakan kewajiban mereka sebagai seorang pendidik.

b. Kemampuan Manajerial

Tabel 4.15 Sebelum Melaksanakan Kegiatan Sekolah Harus Membuat Perencanaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	5	33,3
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	2	3	6,7
4	Kurang setuju	4	2	13,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) dari jawaban responden yang sebagian besar setuju dengan perencanaan yang harus dilakukan oleh seorang tenaga pendidik sebelum melaksanakan tugas mengajar, artinya sebelum melaksanakan kegiatan sekolah harus membuat perencanaan adalah mutlak dilakukan sehingga apa yang ingin di sampaikan

dan metode yang akan di gunakan serta sasaran dan tujuan pembelajaran jelas dan tepat sasaran.

Tabel 4.16 Perencanaan Pembelajaran Penting dalam Mendukung Peningkatan Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12	5	40,0
2	Setuju	11	4	36,7
3	Cukup setuju	3	3	10,0
4	Kurang setuju	4	2	13,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa 12 orang guru (40,0%) responden sebagian besar sangat setuju dan menyatakan bahwa perencanaan pembelajaran penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru. artinya sebelum melaksanakan kegiatan sekolah harus membuat perencanaan adalah mutlak dilakukan sehingga apa yang ingin di sampaikan dan metode yang akan di gunakan serta sasaran dan tujuan pembelajaran jelas dan tepat sasaran.

Tabel 4.17 Setiap Guru Memiliki Rasa Empati Terhadap Anggota Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	5	36,7
2	Setuju	9	4	30,0
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	4	2	13,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa 11 orang guru (36,7%) responden sangat setuju menyatakan bahwa setiap guru memiliki rasa empati terhadap

anggota organisasi di sekolah. Empati merupakan dasar untuk saling mengerti dalam menggunakan sumber daya sekolah.

Tabel 4.18 Setiap Guru Sebaiknya Memberdayakan Sumber Daya Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	16	5	53,3
2	Setuju	10	4	33,3
3	Cukup setuju	3	3	10,0
4	Kurang setuju	1	2	3,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa 16 orang guru (53,3%) responden sangat setuju dengan penggunaan sumberdaya sekolah untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa setiap guru sebaiknya memberdayakan sumber daya sekolah. Pemberdayaan penting dalam memperkuat dan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Tabel 4.19 Dalam Mengelola Sumber Daya Memerlukan Kerja Sama

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	5	36,7
2	Setuju	12	4	40,0
3	Cukup setuju	5	3	16,7
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa 12 orang guru (40,0%) responden menyatakan setuju bahwa dalam mengelola sumber daya memerlukan kerja

sama dengan berbagai pihak agar tercipta pemanfaatan sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan sebelumnya.

c. Sumber Daya Sekolah

Tabel 4.20 Penempatan Guru Sesuai Dengan Bidanganya

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	5	30,0
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	5	3	16,7
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) setuju dengan penempatan guru sesuai dengan bidangnya penting, hal ini dikarenakan Guru yang mengajar sesuai dengan bidangnya lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya baik yang menyangkut tugas sebagai guru yaitu dalam menyampaikan pembelajaran maupun sebagai pendidik yaitu membimbing dan membina sikap dan watak peserta didik sebagai generasi penerus yang berkualitas

Tabel 4.21 Sumber Daya Sekolah Dapat Mendukung Untuk Mengembangkan Kompetensi Pedagogik

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12	5	40,0
2	Setuju	10	4	33,3
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa 12 orang guru (40,0%) sangat setuju dengan sebagian besar responden menyatakan bahwa sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, hal ini beralasan karena metode ini masih sangat sangat ideal di berlakukan pada siswa-siswi Sekolah Menengah Pertama.

Tabel 4.22 Sumber Daya Sekolah Dapat Mendukung Untuk Mengembangkan Kompetensi Profesi

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	5	30,0
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	1	2	3,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) responden setuju dengan pernyataan bahwa sumber daya sekolah mendukung pengembangan kompetensi profesi, artinya pemanfaatan sumberdaya yang ada sangat menunjang seorang guru dalam mempresentasikan segala kreasinya untuk diajarkan pada anak-anak didiknya di sekolah.

Tabel 4.23 Sumber Daya Sekolah dapat Mendukung Untuk Mengembangkan Kompetensi Sosial

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	5	36,7
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	3	3	10,0
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) responden setuju dengan pernyataan sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi sosial, ini artinya sumberdaya sekolah tidak hanya untuk kepentingan internal sekolah saja tetapi sewaktu waktu pihak sekolah bisa melaksanakan kegiatan yang melibatkan masyarakat di sekitar lingkungan sekolah. Bisa dicontohkan kegiatan-kegiatan yang bisa dilakukan adalah sekolah membuka kesempatan untuk masyarakat sekitar menggunakan fasilitas internet pada hari-hari tertentu.

Tabel 4.24 Kepuasan Kerja Ditunjang Oleh Sumber Daya Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12	5	40,0
2	Setuju	13	4	43,3
3	Cukup setuju	4	3	13,3
4	Kurang setuju	1	2	3,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah Tahun 2010)

Dari Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa 13 orang guru (43,3%) responden menyatakan bahwa sumber daya sekolah menciptakan kepuasan kerja guru, artinya dengan sumber daya yang dimiliki sekolah mempermudah penyelesaian tugas-tugas dalam proses belajar mengajar, sehingga akhirnya tujuan sekolah akan tercapai.

e. Iklim Organisasi

Tabel 4.25 Kondisi Lingkungan Sekolah Mendukung Tercapainya Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	5	30,0
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	5	3	16,7
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) responden setuju pernyataan bahwa kondisi lingkungan sekolah mendukung tercapainya kinerja, artinya para guru merasa nyaman dengan lingkungan Iklim organisasi sekolah yang diciptakan, sehingga berdampak pada pencapaian target keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah.

Tabel 4.26 Iklim Organisasi Yang Kondusif Dapat Menciptakan Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12	5	40,0
2	Setuju	10	4	33,3
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa 12 orang guru (40,0%) responden sangat setuju bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan kinerja, yang artinya keterbukaan di antara guru-guru dan Kepala Sekolah dalam organisasi menciptakan suasana kekeluargaan dan rasa nyaman dalam

melaksanakan tugas-tugas yang berdampak pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan.

Tabel 4.27 Lingkungan Organisasi Harus Didukung Oleh Kerja Sama

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	5	30,0
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	1	2	3,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.27 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) responden setuju, artinya sebagian besar guru menyatakan bahwa lingkungan organisasi harus didukung oleh kerjasama. Hal ini penting artinya karena kerjasama merupakan sebuah kekuatan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin diraih.

Tabel 4.28 Kerja Sama Meningkatkan Kinerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	5	36,7
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	3	3	10,0
4	Kurang setuju	2	2	6,7
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) responden setuju dan menyatakan bahwa kerjasama meningkatkan kinerja, artinya ada hubungan yang kuat sehingga untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan kerjasama dalam sebuah organisasi.

Tabel 4.29 Iklim Organisasi Harus Mampu Beradaptasi Dengan Lingkungan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	12	5	40,0
2	Setuju	13	4	43,3
3	Cukup setuju	4	3	13,3
4	Kurang setuju	1	2	3,3
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.29 dapat dilihat bahwa 13 orang guru (43,3%) responden artinya sebagian besar guru menyatakan bahwa Iklim organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan.

e. Kinerja

Tabel 4.30 Kualitas Kesiapan mengajar Mempengaruhi Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	5	36,7
2	Setuju	16	4	53,3
3	Cukup setuju	3	3	10,0
4	Kurang setuju	-	2	
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa 16 orang guru (53,3%) responden sebagian besar setuju menyatakan bahwa kualitas kesiapan mengajar mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 4.31 Kualitas kemampuan mengajar Menentukan Keberhasilan kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	5	36,7
2	Setuju	13	4	43,3
3	Cukup setuju	6	3	20,0
4	Kurang setuju	-	2	
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa 13 orang guru (43,3%) responden sebagian besar guru menyatakan setuju bahwa kualitas kemampuan mengajar menentukan keberhasilan kerja. Dan berdampak pada peningkatan kinerja guru di sekolah.

Tabel 4.32 Prestasi belajar siswa dan guru yang dicapai Berpengaruh pada Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	5	26,7
2	Setuju	15	4	50,0
3	Cukup setuju	7	3	23,3
4	Kurang setuju	-	2	
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa 15 orang guru (50,0%) responden sebagian besar guru menyatakan bahwa prestasi berpengaruh pada peningkatan kinerja. Karena prestasi merupakan semangat yang memupuk kreatifitas seorang guru untuk berkreasi di sekolah.

Tabel 4.33 Imbalan atau penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan kinerja guru

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	5	33,3
2	Setuju	13	4	43,3
3	Cukup setuju	7	3	23,3
4	Kurang setuju	-	2	
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.33 dapat dilihat bahwa 13 orang guru (43,3%) responden yang sebagian besar guru menyatakan bahwa prestasi perlu mendapat imbalan yang pantas. Hal ini untuk bisa berdampak lebih baik untuk peningkatan kinerja guru.

Tabel 4.34 Sumberdaya dan kreatifitas memotivasi kinerja guru

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	5	20,0
2	Setuju	14	4	46,7
3	Cukup setuju	10	3	33,3
4	Kurang setuju	-	2	
5	Tidak setuju	-	1	
Jumlah		30		100

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa 14 orang guru (46,7%) responden setuju menyatakan bahwa sumberdaya dan kreativitas dalam proses belajar mengajar di sekolah memotivasi kinerja guru.

B. Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda

1. Pengaruh Simultan

Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel bebas yang meliputi: variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Hasil analisis tentang variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel Iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35 Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	Koefiser regresi	R	R Square	Adj. R Square	F
Konstanta	0,139	0,909	0,827	0,799	29,831
Motivasi	0,205				
Kemampuan Manajerial	0,229				
Sumber Daya Sekolah	0,242				
Iklim Organisasi	0,322				

Sumber : Data Orphan 2010 (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,139 + 0,205 X_1 + 0,229 X_2 + 0,242 X_3 + 0,322 X_4$$

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan ditunjukkan dengan hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29,831 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Apabila dibandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (α) 5% memperlihatkan angka 2,61. Dengan demikian hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$

sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dengan taraf nyata (α) 5%.

Selanjutnya dari model analisis regresi berganda diperoleh nilai multiple regresi sebesar 0,909, hasil uji ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel tergantung (Y) sebesar 0,909. Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0,827. Artinya adalah keempat variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 0,827, sedangkan sisanya 0,173 dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari keempat variabel bebas (X) yaitu variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,799, sedangkan sisanya 0,201 dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

2. Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36 Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien parsial (t)	Sig. t	t Tabel
Motivasi	0.205	3.698	.001	1,70
Kemampuan Manajerial	0.229	4.068	.000	
Sumber Daya Sekolah	0.242	4.614	.000	
iklim Organisasi	0.322	5.768	.000	

Sumber : Data Olahan, 2010 (Lampiran)

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,205 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,698 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,70 (Rangkuti, 2004:143) sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu variabel motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 0,205, ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,205. Artinya apabila variabel motivasi (X_1) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,205 satuan.
- b. Variabel kemampuan manajerial (X_2) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,229 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau

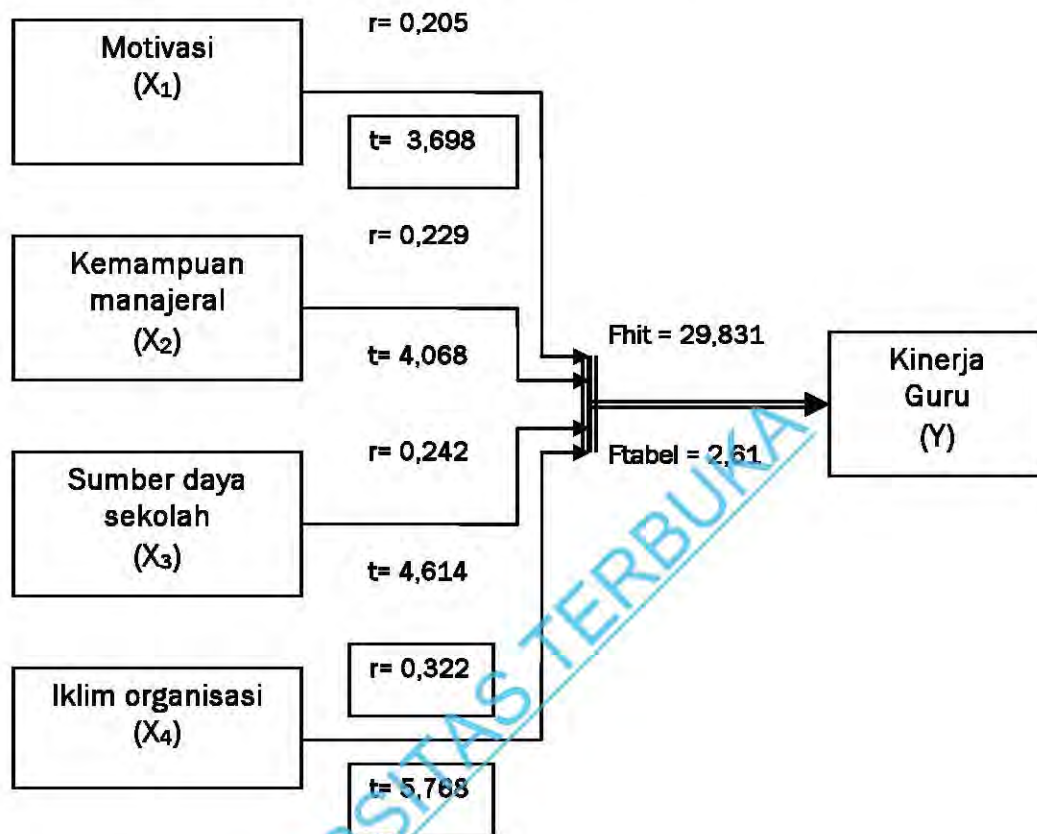
dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,068 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,70 (Rangkuti, 2004:143) sehingga t hitung $>$ t table. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu variabel kemampuan manajerial (X_2) terhadap variable dependen yaitu Kinerja guru (Y). Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel kemampuan manajerial (X_2) adalah sebesar 0,229 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kemampuan manajerial (X_2) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,229 satuan. Artinya apabila kemampuan manajerial (X_2) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,229 satuan.

- c. Variabel sumber daya sekolah (X_3) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,242 hasil uji t diperoleh signifikan $t <$ α 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,614 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,70 (Rangkuti, 2004:143) sehingga t hitung $>$ t table. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu variabel sumber daya sekolah (X_3) terhadap variable dependen yaitu Kinerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel sumber daya sekolah (X_3) adalah sebesar 0,242 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel sumber daya sekolah (X_3)

terhadap Kinerja Guru sebesar 0,242. Artinya apabila sumber daya sekolah (X_3) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,242 satuan.

- d. Variabel iklim organisasi (X_4) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,322 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,768 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,70 (Rangkuti, 2004:143) sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel independen yaitu variabel iklim organisasi (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel iklim organisasi (X_4) adalah sebesar 0,322 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim organisasi (X_4) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,322. Artinya apabila iklim organisasi dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,322 satuan.

Gambar 4.2 Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru



Sumber: Data Olahan 2010 (Lampiran)

C. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan dan berdasarkan hasil analisis data, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I : Pengaruh Simultan (Serempak/Bersama-sama Variabel X Terhadap Variabel Y)

Diduga ada pengaruh variabel motivasi (X₁), variabel kemampuan manajerial (X₂), variabel sumber daya sekolah (X₃), variabel iklim

organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 29,831 dengan signifikan F sebesar $0,0000 < 0,05$ (**Ho di tolak**). Hal ini memperlihatkan bahwa $H_o: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$ Artinya ada pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dengan demikian **hipotesis I dinyatakan diterima**.

Hipotesis II : Pengaruh Parsial (Masing-Masing Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 Terhadap Variabel Y)

Diduga ada pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai t hitung variabel bebas (X) yaitu variabel motivasi (X_1) t hitung sebesar 3,698; variabel kemampuan manajerial (X_2) t hitung sebesar 4,068; variabel sumber daya sekolah (X_3) t hitung sebesar 4,614; iklim organisasi (X_4) t hitung sebesar 5,768; berarti hasil t hitung keempat variabel bebas lebih besar dari nilai t tabel 1,70 dan sig t keempat variabel bebas $< 0,05$ Hasil ini memperlihatkan bahwa $H_a: \beta_i > 0$ (**Ho di tolak**). Artinya ada pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel

kemampuan manajerial (X_2), variabel sumber daya sekolah (X_3), variabel iklim organisasi (X_4) secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dengan demikian **hipotesis II dinyatakan diterima.**

Hipotesis III: Didapat dari keempat variabel bebas, variabel iklim organisasi (X_4) merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap Kinerja guru (Y).

Dari hasil uji parsial diperoleh koefisien regresi terbesar adalah variabel iklim organisasi yaitu 0,322, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja guru. Dengan demikian **hipotesis III dinyatakan diterima.**

D. Pembahasan

Penelitian ini membahas Pengaruh Motivasi, Kemampuan Manajerial, Sumber Daya Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil analisis data diperoleh:

Dari hasil pengaruh simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan menunjukkan hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29,831 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Sedangkan *adjusted r square* sebesar 0,799. Artinya sumbangan variabel bebas secara

simultan terhadap variabel terikat sebesar 0,799, sedangkan sisanya 0,201 satuan merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Merujuk pada pendapat John *et Al* (1999:227) bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Motivasi terbentuk dari : 1) perilaku yang ada dalam diri guru tentang keinginan meningkatkan kehidupannya, harga diri dan martabat.; 2) sikap yang terbentuk dari luar dirinya yaitu suasana kerja dan iklim organisasi. Guru yang memiliki keinginan meningkatkan kinerja tentu akan berupaya memotivasi dirinya dalam meningkatkan kualitas hidup dan berupaya mencapai prestasi kerja serta mengembangkan iklim organisasi yang kondusif. Pada sisi yang bersamaan motivasi akan meningkat apabila diimbangi dengan kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang bermafaat untuk menerjemahkan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dan kemampuan menjadi dasar yang kuat mencapai kinerja guru.

Melihat hasil penelitian John *et Al* tentang kinerja dengan hasil penelitian ini secara eksplisit ada perbedaan yaitu John *et Al* tidak menyertakan sumber daya dalam kinerja, sebaliknya penelitian ini tidak menyertakan kepuasan kerja. Namun secara implisit ada persamaan yaitu sumber daya sebagai salah satu faktor yang menentukan kepuasan dan kepuasan kerja dicapai melalui sumber daya. Dengan demikian penelitian John *et Al* dan hasil penelitian ini bersifat saling mendukung.

Merujuk pada teori 2 faktor dari Herzberg oleh Luthan (2008:283) bahwa Hygiene dan Motivator merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Keinginan berprestasi dalam hirarki motivasi kerja oleh Luthan (2008:281)

merupakan kebutuhan aktualisasi diri yang menjadi pendukung motivasi kerja. Keduanya merupakan faktor yang menentukan kinerja guru. Hasil ini penelitian ini dengan teori 2 faktor Herzberg dan hirarki motivasi kerja bersifat saling mendukung.

Dari hasil analisis parsial hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel motivasi adalah sebesar 0,205 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,205, dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data kondisi motivasi guru di mana responden umumnya menilai variabel motivasi (X_1) berada antara skor 4 dan 5 dengan nilai *mean* 4,07. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri I Boyan Tanjung.

Hasil uji t variabel kemampuan manajerial diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel kemampuan manajerial adalah sebesar 0,229 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kemampuan manajerial terhadap kinerja guru sebesar 0,229 dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data kondisi kemampuan manajerial guru di mana responden umumnya menilai kemampuan manajerial (X_2) lebih banyak pada skor 4 dan 5 dengan nilai *mean* 4,27. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel kemampuan manajerial sebagai salah satu penentu meningkatkan kinerja guru SMP Negeri I Boyan Tanjung

Hasil uji t variabel sumber daya sekolah diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel sumber daya sekolah adalah sebesar

0,242 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel sumber daya terhadap kinerja guru sebesar 0,242 dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data kondisi sumber daya sekolah menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel sumber daya sekolah (X3) lebih banyak pada skor 4 dan 5 dengan nilai *mean* 4,07. Kondisi memperlihatkan bahwa variabel sumber daya sekolah sebagai meningkatkan kinerja guru SMP Negeri I Boyan Tanjung.

Hasil uji t variabel iklim organisasi diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,322 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,322 dengan menganggap variabel lainnya konstan. Hal ini didukung oleh data kondisi iklim organisasi menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel iklim organisasi (X4) lebih banyak pada skor 4 dan 5 dengan nilai *mean* 4,09. Kondisi memperlihatkan bahwa variabel iklim organisasi sebagai salah satu variabel yang paling tinggi besar dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri I Boyan Tanjung.

Berdasarkan hasil analisis bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru. iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan iklim organisasi yang kondusif, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah **pertama** terhadap hasil penelitian ini sendiri bahwa adalah peningkatan kinerja guru ternyata ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi, variabel kemampuan manajerial, variabel sumber daya sekolah, dan Iklim Organisasi, sebagai upaya yang terus dikembangkan dan ditingkatkan pelaksanaannya, sehingga dapat meningkatnya Kinerja guru di lingkungan SMP Negeri I Boyan Tanjung Kecamatan Boyan Kabupaten Kapuas Hulu.

Temuan penelitian **kedua** adalah terhadap manajemen sumberdaya manusia, yaitu suatu kualitas individu yang dalam penelitian direfleksikan dalam motivasi, kemampuan, manajerial, sumber daya sekolah dan iklim organisasi yang dalam penelitian ini berdampak pada kualitas peningkatan kinerja guru. Temuan ini berimplikasi pada:

1. Iklim organisasi menciptakan perilaku yang dapat diamati, yaitu ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan etika umum yang berkaitan dengan rasa hormat, saling pengertian, dan cara berperilaku.
2. Iklim organisasi memuat norma, yakni standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak organisasi agar bekerja sesuai dengan tanggung jawab.
3. Iklim organisasi memuat pesan nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama, seperti kualitas kerja, sedikit absen, dan tingkat efisiensi yang tinggi.

4. Iklim organisasi mengandung makna filosofis yaitu kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana semua anggota organisasi diperlakukan dengan empati.
5. Iklim organisasi memuat aturan yakni terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian tujuan sekolah. Kalau ada pegawai atau guru baru, maka harus mempelajari teknik dan prosedur yang di sekolah, agar anggota organisasi berkembang secara baik.
6. Iklim organisasi merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat persuasif, cara guru berinteraksi dan cara berhubungan dengan sesama anggota di dalam dan luar organisasi.

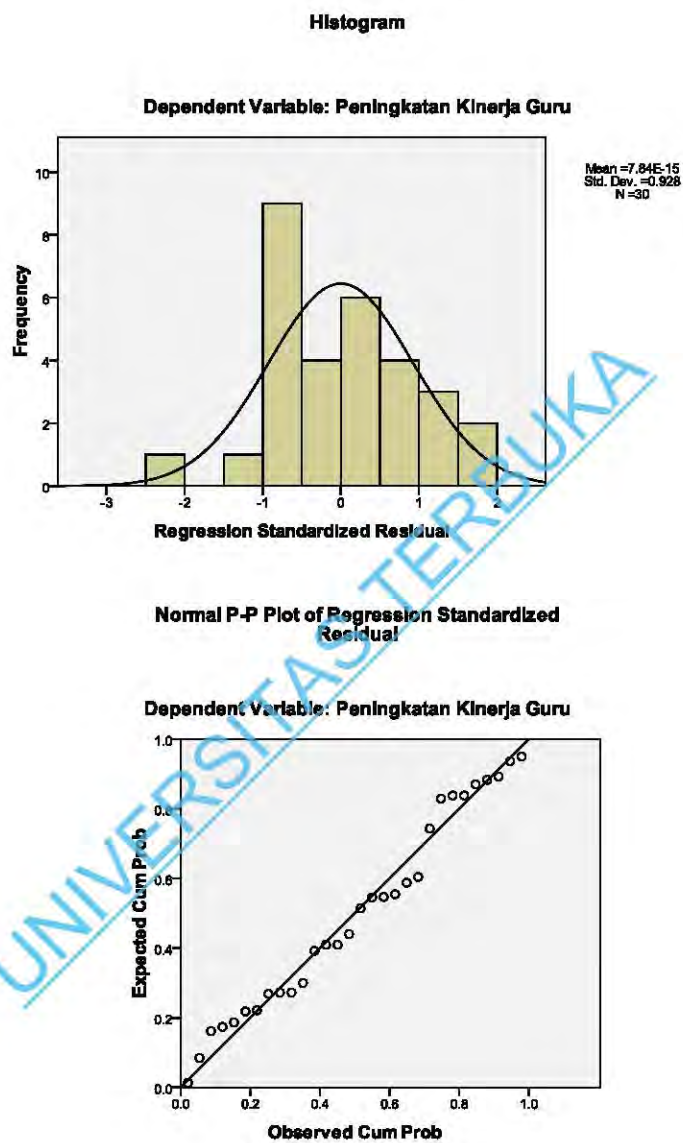
E. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda

Sebelum menganalisis pengaruh simultan dan parsial terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat kelayakan atau persyaratan suatu model regresi berganda. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Dari hasil di atas, bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Penerimaan normalitas data sesuai dengan pendapat Singgih (2008:214) yaitu: Pertama. garis kuva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. Kedua, karena titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



2. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.37 Hasil uji Multikoleniaritas

Variabel	VIF
Motivasi (X_1)	1.115
Kemampuan Manajerial (X_2)	1.243
Sumber daya sekolah (X_3)	1.163
Iklim Organisasi (X_4)	1.322

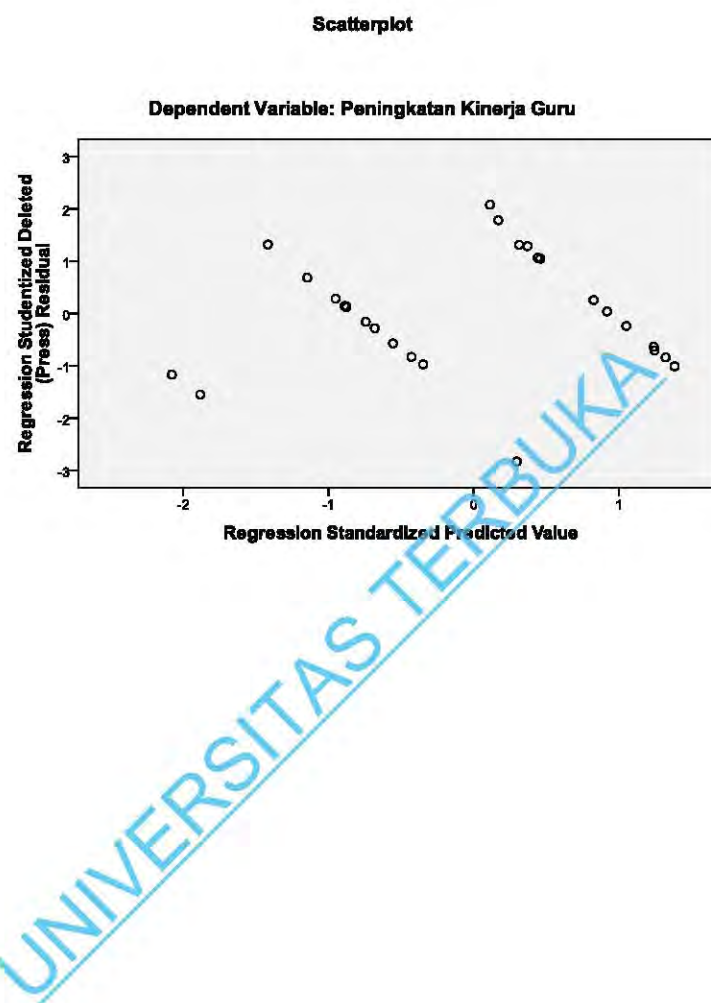
Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Menurut Singgih (2008:282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5. Hasil ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis.

3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan/*variance*). Menurut Singgih (2008:210) jika ada pola, tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dikemukakan simpulan hasil penelitian dan saran sebagai berikut:

A. Simpulan

1. Ada pengaruh variabel motivasi, variabel kemampuan manajerial, variabel sumber daya sekolah, variabel iklim organisasi secara **simultan** terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,799. sedangkan sisanya 0,201 satuan dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Hal ini dapat dilihat Hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,799, di mana hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29,831 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Dengan demikian hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga menolak H_0 .
2. Ada pengaruh variabel motivasi, variabel kemampuan manajerial, variabel sumber daya sekolah, variabel iklim organisasi secara **parsial** terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari uji parsial diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel bebas yaitu variabel motivasi t_{hitung} sebesar 3,689, variabel kemampuan manajerial t_{hitung} sebesar 4,068, variabel sumber daya sekolah t_{hitung} sebesar 4,614, variabel iklim organisasi t_{hitung} sebesar 5,768 berarti hasil t_{hitung} keempat variabel bebas lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,70. Kontribusi pengaruh parsial adalah sebagai berikut:

- a. Kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,205. Artinya apabila variabel motivasi dinaikkan sebesar satu-satuan maka peningkatan kinerja sebesar 20,50 satuan.
 - b. Kontribusi yang diberikan oleh variabel kemampuan manajerial terhadap kinerja guru sebesar 0,229. Artinya apabila variabel kemampuan manajerial dinaikkan sebesar satu-satuan maka peningkatan kinerja sebesar 22,90 satuan.
 - c. Kontribusi yang diberikan oleh variabel sumber daya sekolah terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,242. Artinya apabila variabel sumber daya sekolah dinaikkan sebesar satu-satuan maka peningkatan kinerja guru sebesar 24,20 satuan.
 - d. Kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,322 satuan. Artinya apabila variabel iklim organisasi dinaikkan sebesar satu-satuan maka peningkatan kinerja guru sebesar 32,20 satuan.
3. Dari hasil uji parsial keempat variabel bebas ditemukan bahwa variabel iklim organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien t $5,768 > t_{\text{tabel}} 1,70$ dengan koefisien regresi terbesar yaitu 0,310, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

B. Saran

Sesuai dengan Simpulan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran guna melengkapi keberhasilan dalam penelitian ini agar digunakan dalam praktek terutama dalam dunia pendidikan sehingga penelitian ini bermanfaat. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah dan Pengelola Pendidikan

Mengingat banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh dunia pendidikan baik yang datang dari siswa maupun Guru, maka perlu diterapkan langkah-langkah sebagai berikut agar peningkatan kinerja Guru dapat dipertahankan.

- a. Pengelolaan sumber daya sekolah (Guru, Karyawan Dana, Teknologi, Sarana dan Prasarana serta Informasi) secara maksimal dan efektif dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas.
- b. Penciptaan iklim organisasi sekolah yang baik dan sehat dari aspek kondisi lingkungan, suasana yang kondusif dan demokratis serta budaya kerja dan sikap profesionalisme serta tercipta suasana hubungan antar pribadi yang baik antara semua warga sekolah serta lingkungan yang mendukung terwujudnya kemajuan sekolah.

- c. Perlu adanya penelitian yang lebih lanjut dalam rangka mencari permasalahan yang berkaitan dengan semua program sekolah dan solusinya.

2. Bagi Guru

Pada jaman teknologi komunikasi dan informasi, Guru tentunya lebih mengetahui tentang hak dan kewajibannya, maka Guru juga dituntut harus menguasai teknologi dan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karenanya diharapkan kepada Guru agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyadari bahwa tidak ada semua keinginan Guru/hak-hak Guru akan terpenuhi, tetapi tergantung dengan kondisi kemampuan sekolah.
- b. Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen sekolah.
- c. Berjiwa profesional yang tinggi, memiliki etos kerja yang kuat, mempunyai pandangan wawasan jauh ke depan, mengembangkan diri, efektivitas dan efisien dalam melaksanakan tugas, tidak boros serta mampu mengoperasionalkan komputer.
- d. Memiliki kepuasan materi dan non materi.
- e. Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik dan penguatan.
- f. Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim organisasi yang sehat.
- g. Menggunakan sarana dan prasarana yang baik dan benar demi untuk menunjang kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, (2006). *Manajemen Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, H. Jhon and Russel, Joyce E. A, (1999), *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill Book Co, Inc.
- Bernadin, H.H. & Hoyce, E.A.R. (2003). *Human resources management*. Singapore McGraw Hill Inc.
- Davis, (2002). Dalam Sujana. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga*, Bandung: Tarsito.
- Dharma, Agus, (2003). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen supervisi (petunjuk praktis bagi supervisor)*, Edisi Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson James L, Invac Evich John M. Dan Donnely James H. Jr, (1995). *Organisasi Prilaku, Struktur Proses*, Jilid 1 Alih Bahasa: Ir. Nunuk Ardiami, MM, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gomes, C.F. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Audi Offset.
- Gujarati, D. (2004). *Ekonometrika dasar*. Cetakan Kedelapan, Alih bahasa Sumarno Zain, Jakarta. Erlangga.
- Hardjodipuro, (2002). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar & Prabu. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Aditama.
- Musaneff, (2005). *Pengantar Ilmu Manajemen*, Bandung: Tarsito.
- Nanang Fattah, M.Pd. (1996), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, (2007). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Pres.

- Nitiseminto, Alex, S. Drs. (1996). *Metode Penelitian*. Indonesia: Edisi Revisi I, Penerbit Ghalia,.
- Prabu Anwar, (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Volum 3 No. 6, Desember 2005.
- Praktikyo, et.Al, (2002). *Produktivitas dan Manajmen*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Penelitian.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (kebijakan kinerja karyawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Step phen P. (2006). *Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks.
- Simamora, H. (2007) *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Singaribun, Masri dan Efendi, Sofian, (1997). *Metode Penelitian Survey*, Yogyakarta: LP3 ES.
- Sugiono, (1997), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujanto, Bedjo, (2007). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Jakarta: Edisi I, CV. Sugung Seto.
- Seymour, J.M. (2005). AID University Linkages for Agricultural Development, *Journal of Higher Education*, Vol. 62, No. 3, May/June, pp: 228-316.
- Swasto, B. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: FIA- UNIBRAW.
- Suprihanto, J. (2001). *Prilaku Organisasi*, Jakarta: LP3 ES.
- Terry GR, (2003). *Azas-Azas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Tulus B. Tinambunan, (1999). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Umar, Hussein, (2005), *Kunci Sukses Dalam Manajemen dan kepemimpinan*, Bandung: Indonesia Publishing House.
- Wahjosumidjo, (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: \$ Ghalia Indonesia.

Lampiran 1. Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN**

JUDUL :

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL, SUMBER
DAYA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 1 BOYAN TANJUNG
KECAMATAN BOYAN TANJUNG
KABUPATEN KAPUAS HULU**

Identitas Responden

Nama : (jika sudi menulisnya)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 30-40 Tahun
☐ 20-30 Tahun ☐ ≥ 40 Tahun

Status Perkawinan : ☐ Kawin ☐ Janda
☐ Belum Kawin ☐ Duda

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA Sederajat ☐ D 3
☐ D 1 ☐ S 1
☐ D 2 ☐ S 2

Masa Kerja : ☐ ≤ 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 5-10 Tahun ☐ ≥ 15 Tahun

Jam Mengajar : ☐ ≤ 10 Jam ☐ 20-30 Jam
☐ 10-20 Jam ☐ ≥ 30 Jam

Status Pegawai : ☐ Guru Tetap (PNS) ☐ Guru Honorer
☐ Guru Bantu ☐

KUESIONER PENELITIAN**Petunjuk Pengisian**

1. Berilah jawaban dari pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat bapak/ibu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Pertanyaan**I. Variabel Motivasi (X1)**

1. Setiap guru memperoleh kesempatan untuk maju
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
2. Harapan untuk dapat mengikuti Diklat atau kegiatan yang berhubungan dengan tugas
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Prestasi di luar sekolah yang berhubungan dengan semangat dalam melaksanakan tugas akan mendukung kinerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
4. Dalam melaksanakan tugas diperlukan motivasi untuk meningkatkan keterampilan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
5. Setiap guru dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

II. Variabel Kemampuan Manajerial (X2)

1. Setiap guru sebelum melaksanakan kegiatan sekolah harus membuat perencanaan pembelajaran
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
2. Perencanaan pembelajaran penting dalam mendukung kinerja guru
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Setiap guru memiliki rasa empati terhadap anggota organisasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
4. Setiap guru Sebaiknya mampu memberdayakan sumber daya sekolah
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
5. Dalam mengelola sumber daya diperlukan kerja sama
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

III. Variabel Sumber Daya Sekolah (X3)

1. Penempatan guru sesuai dengan bidangnya
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

2. Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi pedagogik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi profesi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
4. Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi sosial
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
5. Kepuasan kerja di ditunjang oleh Sumber daya sekolah
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

IV. Variabel Iklim Organisasi (X4)

1. Kondisi lingkungan sekolah mendukung tercapainya kinerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
2. Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan kinerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju

- d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Lingkungan organisasi harus didukung oleh kerja sama
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
4. Kerjasama untuk meningkatkan kinerja guru
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
5. Iklim organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

V. Variabel Kinerja Guru (V)

1. Kualitas kesiapan mengajar mempengaruhi kinerja guru
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
2. Kualitas kemampuan mengajar menentukan keberhasilan kerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Prestasi belajar siswa dan guru yang dicapai berpengaruh pada kinerja guru.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

4. Imbalan atau penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan kinerja guru
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
5. Sumberdaya dan kreatifitas memotivasi kinerja guru
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Motivasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.4667	10.124	.815	.941
X1.2	14.4667	9.981	.848	.935
X1.3	14.3333	9.238	.932	.920
X1.4	14.2667	9.352	.927	.921
X1.5	14.4667	10.410	.751	.952

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	5

Variabel Kemampuan Manajerial (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.4667	5.410	.953	.819
X2.2	16.4000	6.829	.558	.907
X2.3	16.6667	6.524	.623	.895
X2.4	16.3333	6.381	.670	.886
X2.5	16.5333	5.267	.914	.827

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Variabel Sumber Daya Sekolah (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Validitas**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.7333	5.924	.928	.793
X3.2	15.8667	6.838	.645	.865
X3.3	15.8667	7.267	.635	.867
X3.4	15.9333	6.781	.621	.873
X3.5	15.8000	6.743	.728	.846

Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Variabel Iklim Organisasi (X4)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Validitas**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	15.5333	14.124	.898	.923
X4.2	15.6667	15.667	.693	.959
X4.3	15.6667	15.095	.777	.945
X4.4	15.3333	14.095	.933	.917
X4.5	15.4000	13.686	.957	.912

Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	5

Variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15.2667	9.210	.636	.820
Y1.2	15.4667	9.695	.467	.862
Y1.3	15.3333	8.667	.645	.818
Y1.4	15.4000	8.114	.670	.812
Y1.5	15.0667	7.924	.888	.752

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Motivasi Guru (X1)

Responden	Item Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	4	3	4	5	5
2	2	4	4	5	5
3	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	3	4
6	4	3	5	4	4
7	5	4	4	4	2
8	4	4	2	5	5
9	4	5	4	2	4
10	4	3	5	4	4
11	5	4	3	5	5
12	4	5	2	4	4
13	5	5	3	5	3
14	5	4	5	4	4
15	3	5	4	3	5
16	4	5	3	2	5
17	3	5	4	4	5
18	4	3	5	5	4
19	5	4	3	4	4
20	4	2	4	4	5
21	5	4	5	3	4
22	3	4	4	4	4
23	4	3	4	5	4
24	4	4	5	4	5
25	5	5	4	3	3
26	4	4	2	5	5
27	3	4	4	5	5
28	4	2	5	4	4
29	3	4	4	5	4
30	4	3	5	4	5

Variabel Kemampuan Manajerial (X2)

Responden	Item Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	4	4	5	5	4
2	5	5	3	5	3
3	4	4	2	5	5
4	5	5	3	4	2
5	2	5	4	5	4
6	4	3	5	2	4
7	4	4	4	5	3
8	5	3	5	4	5
9	4	2	4	5	4
10	5	5	4	3	4
11	5	4	4	4	5
12	4	5	5	3	3
13	3	4	2	5	5
14	5	4	3	5	4
15	4	5	3	4	5
16	5	5	3	3	4
17	4	4	4	5	2
18	5	3	4	5	4
19	2	5	2	5	5
20	4	5	4	4	3
21	4	4	5	5	4
22	5	2	5	5	3
23	4	2	5	4	5
24	3	4	5	4	5
25	4	5	2	4	4
26	5	2	4	5	5
27	2	4	5	5	5
28	4	5	3	4	4
29	2	5	5	4	5
30	4	4	5	5	4

Variabel Sumber Daya Sekolah (X3)

Responden	Item Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	4	3	4	5	4
2	5	4	4	4	2
3	3	5	4	4	4
4	4	3	3	5	5
5	5	4	4	3	3
6	3	4	5	5	5
7	4	5	5	4	3
8	5	5	4	4	4
9	4	3	5	3	5
10	3	4	4	5	5
11	4	3	5	4	4
12	2	5	3	4	5
13	5	5	4	3	5
14	4	2	5	5	4
15	2	5	5	3	4
16	4	3	4	5	4
17	4	4	5	5	3
18	5	4	4	2	5
19	4	2	4	4	4
20	5	4	4	4	4
21	3	5	4	3	5
22	4	4	3	5	4
23	5	3	5	4	4
24	5	4	4	4	5
25	3	4	4	5	4
26	4	3	5	4	3
27	4	5	4	4	3
28	5	4	4	5	4
29	3	5	5	2	4
30	4	5	4	3	4

Variabel Iklim Organisasi (X4)

Responden	Item Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	5	4	3	5	4
2	4	5	4	4	5
3	4	5	5	2	4
4	5	4	4	5	3
5	3	5	3	4	5
6	4	4	4	3	4
7	5	3	4	5	5
8	4	5	5	4	2
9	4	2	4	5	4
10	4	5	2	5	4
11	2	5	5	4	5
12	5	2	4	5	4
13	4	5	4	2	3
14	2	5	5	4	5
15	4	3	4	4	5
16	4	4	3	5	4
17	5	5	4	4	3
18	4	4	5	4	5
19	3	4	5	4	4
20	3	5	4	3	4
21	4	3	4	4	5
22	5	4	4	5	4
23	5	3	5	3	3
24	4	5	3	4	4
25	4	5	4	4	4
26	4	3	3	5	5
27	5	4	5	4	4
28	3	3	4	5	5
29	5	5	3	4	5
30	3	4	5	4	5

Variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y)

Responden	Item Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	4	5	4	4	4
2	5	4	3	4	5
3	4	5	4	3	4
4	5	4	3	5	4
5	4	5	4	4	3
6	4	4	3	5	4
7	4	5	4	3	5
8	5	5	4	4	3
9	4	3	5	4	3
10	5	4	4	3	5
11	5	3	5	5	3
12	3	4	5	4	4
13	4	5	3	3	5
14	5	4	4	4	4
15	4	5	3	5	3
16	5	3	4	3	5
17	4	4	5	4	4
18	5	4	4	5	3
19	3	5	3	4	4
20	4	4	5	4	3
21	4	5	4	4	4
22	5	4	4	3	4
23	4	4	5	4	3
24	3	5	4	5	4
25	4	5	3	5	3
26	4	3	4	5	4
27	5	4	5	4	3
28	4	3	4	5	4
29	5	4	4	3	5
30	4	3	5	5	4

Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

I. Variabel Motivasi Guru (X1)

Statistics

		Kepala sekolah memberikan kesempatan untuk maju	Kesempatan memberikan Diklat	Bersemangat dalam melaksanakan tugas	Dalam melaksanakan tugas diperlukan keterampilan	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.07	3.97	3.93	4.07	4.30

Setiap guru memperoleh kesempatan untuk maju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	16	53.3	53.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kesempatan mengikuti Diklat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	13	43.3	43.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bersemangat dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	5	16.7	16.7	26.7
	4	13	43.3	43.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Dalam melaksanakan tugas diperlukan motivasi untuk
meningkatkan keterampilan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	4	13.3	13.3	20.0
	4	14	46.7	46.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Kemampuan Manajerial (X2)

Statistics

		Sebelum melaksanakan kegiatan sekolah harus membuat perencanaan	Kepala sekolah dalam membuat perencanaan melibatkan staf dan guru	Ketika mengimplementasikan perencanaan kepala sekolah melibatkan staf dan guru	Kepala sekolah turut mengelola sumber daya sekolah	Dalam mengelola sumber daya memerlukan kemitraan dengan stakeholder
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.03	3.90	4.37	4.07

Sebelum melaksanakan kegiatan sekolah harus membuat perencanaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	2	6.7	6.7	20.0
	4	14	46.7	46.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Perencanaan pembelajaran penting dalam mendukung peningkatan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	3	10.0	10.0	23.3
	4	11	36.7	36.7	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Setiap guru memiliki rasa empati terhadap anggota organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	6	20.0	20.0	33.3
	4	9	30.0	30.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Setiap guru sebaiknya memberdayakan sumber daya sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	3	10.0	10.0	13.3
	4	10	33.3	33.3	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dalam mengelola sumber daya memerlukan kerja sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	12	40.0	40.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Sumber Daya Sekolah (X3)

Statistics

		Penempatan guru sesuai dengan bidangnya	Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi pedagogik	Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi profesi	Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi sosial	Kepuasan Kerja Ditunjang oleh Sumber daya sekolah
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.07	4.03	4.13	4.20

Penempatan guru sesuai dengan bidangnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi pedagogik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	10	33.3	33.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi profesi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	6	20.0	20.0	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber daya sekolah dapat mendukung untuk mengembangkan kompetensi sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	3	10.0	10.0	16.7
	4	14	46.7	46.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja Ditunjang oleh Sumber daya sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	13	43.3	43.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Iklim Organisasi (X4)

Statistics

		Kondisi lingkungan sekolah mendukung tercapainya kinerja	Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan kinerja	Lingkungan organisasi harus didukung oleh kerja sama	Kerja sama meningkatkan kinerja	Iklim organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.07	4.03	4.13	4.20

Kondisi lingkungan sekolah mendukung tercapainya kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	10	33.3	33.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Lingkungan organisasi harus didukung oleh kerja sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	6	20.0	20.0	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Kerja sama meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	3	10.0	10.0	16.7
	4	14	46.7	46.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lingkungan organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	13	43.3	43.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y)

Statistics

		Kualitas Kerja dalam lingkungan organisasi menentukan keberhasilan kerja	Prestasi berpengaruh pada kinerja	Prestasi perlu mendapat imbalan yang pantas	Peningkatan kinerja mendorong keaktivitas
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.27	4.17	4.03	3.87

Kualitas kesiapan mengajar mempengaruhi kinerja guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	16	53.3	53.3	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Kualitas kemampuan mengajar menentukan keberhasilan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	20.0	20.0	20.0
4	13	43.3	43.3	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Prestasi belajar siswa dan guru yang dicapai berpengaruh pada kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	23.3	23.3	23.3
4	15	50.0	50.0	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Imbalan atau penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan kinerja guru

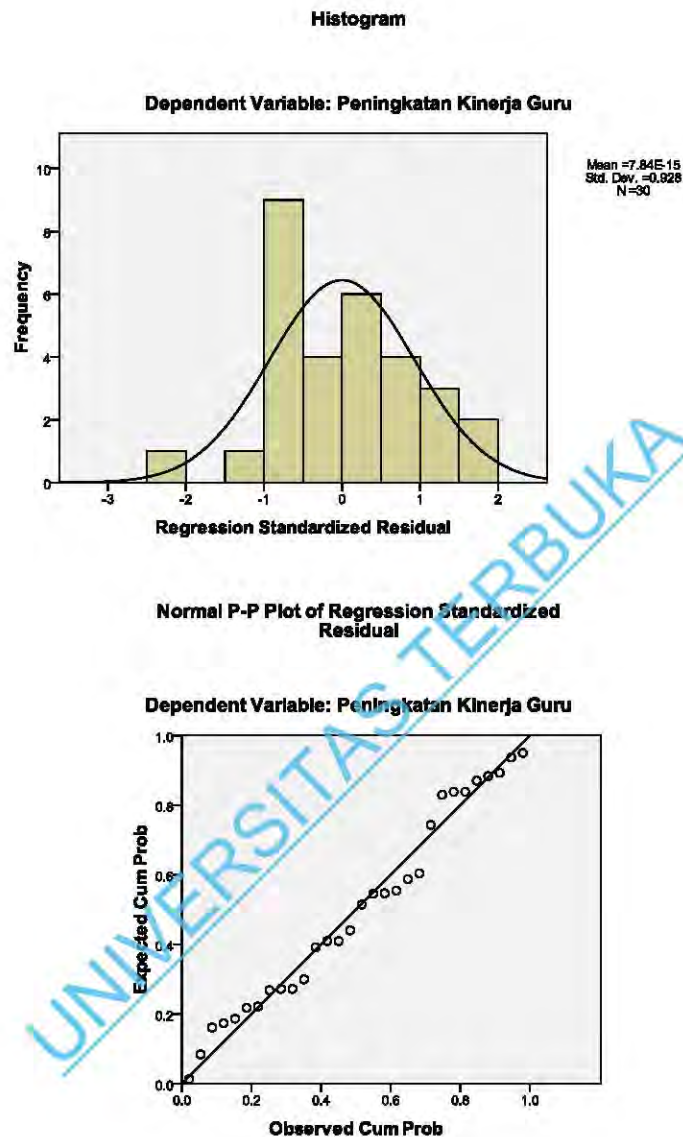
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	13	43.3	43.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumberdaya dan kreatifitas memotivasi kinerja guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	33.3	33.3	33.3
	4	14	46.7	46.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

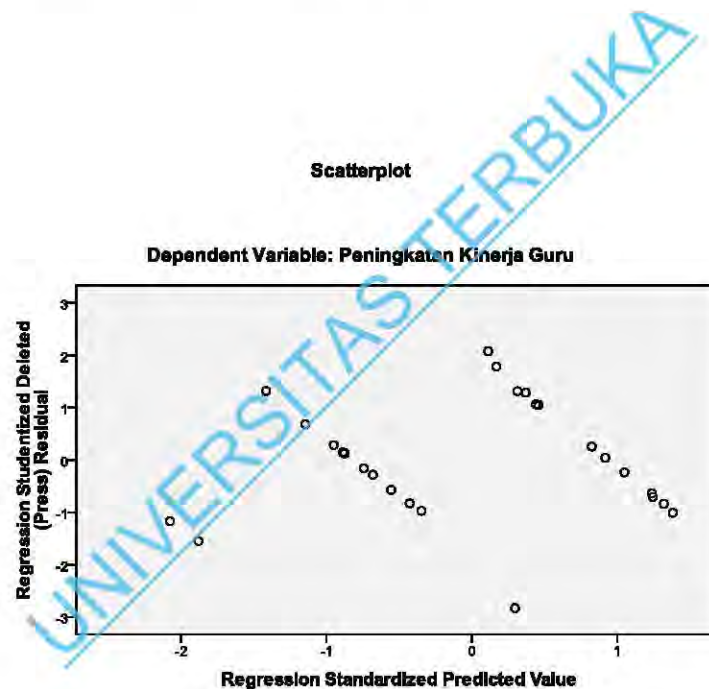


Uji Normalitas : Model regresi layak digunakan. Pertama garis kurva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. Kedua, karena titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal. (Singgih, 2008:214).

Multikolinieritas

Variabel	VIF
Motivasi (X_1)	1.115
Kemampuan Manajerial (X_2)	1.243
Sumber daya sekolah (X_3)	1.163
Iklim Organisasi (X_4)	1.322

Menurut Singgih (2008:282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (**Variance Inflating Factor**) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5. Hasil ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis



Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan variance). Menurut Singgih (2008:210) jika ada pola, tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Peningkatan Kinerja Guru	20.43	.626	30
Motivasi	20.33	.994	30
Kemampuan Manajerial	20.37	1.033	30
Sumber Daya Sekolah	20.23	1.073	30
Iklim Organisasi	20.43	1.073	30

Correlations

		Kinerja Guru	Motivasi	Kemampuan Manajerial	Sumber Daya Sekolah	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.536	.652	.204	.584
	Motivasi	.536	1.000	.313	.022	.151
	Kemampuan Manajerial	.652	.313	1.000	-.049	.349
	Sumber Daya Sekolah	.204	.022	-.049	1.000	-.361
	Iklim Organisasi	.584	.151	.349	-.361	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru		.001	.000	.140	.000
	Motivasi	.001		.046	.455	.213
	Kemampuan Manajerial	.000	.046		.399	.029
	Sumber Daya Sekolah	.140	.455	.399		.025
	Iklim Organisasi	.000	.213	.029	.025	
N	Kinerja Guru	30	30	30	30	30
	Motivasi	30	30	30	30	30
	Kemampuan Manajerial	30	30	30	30	30
	Sumber Daya Sekolah	30	30	30	30	30
	Iklim Organisasi	30	30	30	30	30

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Motivasi Sumber Daya Sekolah, Kemampuan Manajerial		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.799	.281	2.779

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi, Sumber Daya Sekolah, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.398	4	2.349	29.831	.000 ^a
	Residual	1.969	25	.079		
	Total	11.367	29			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi, Sumber Daya Sekolah, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.139	1.966		.071	.944		
	Motivasi	.205	.055	.325	3.698	.001	.897	1.115
	Kemampuan Manajerial	.229	.056	.377	4.068	.000	.805	1.243
	Sumber Daya Sekolah	.242	.052	.414	4.614	.000	.860	1.163
	Iklim Organisasi	.322	.056	.552	5.768	.000	.756	1.322

a. Dependent Variable: Kinerja Guru