

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMA NEGERI 1 PAMBOANG  
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**SYAHRIL  
2017.MM.2.0884**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMA NEGERI 1 PAMBOANG  
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**S Y A H R I L  
2017.MM.2.0884**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

## PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1  
PAMBOANG KABUPATEN MAJENE**

Oleh :  
**SYAHRIL**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 11 Februari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,




Dr. H. Mashur Ruzak, S.E., M.Si

Dr. Anri, S.Pd., M.Pd

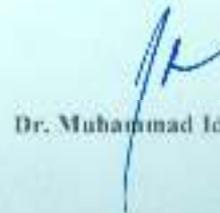
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

## HALAMAN IDENTITAS

### MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

#### JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Syahril  
NIM : 2017MM20884  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pendidikan

#### KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

#### TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E, M.M.

Tanggal Ujian : 11 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 251/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



**SYAHRIL**  
NIM: 2017.MM.2.0856

## ABSTRAK

Syahril. 2020. Pengaruh Kompetensi guru, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (dibimbing oleh Mashur Razak dan Asri)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru, kompensasi, dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) dan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, serta variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Kata kunci : kompetensi guru, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja



## ABSTRACT

Syahril. 2020. Effects of Teacher Competence, Compensation and Work Environment on Teacher Performance of SMA 1 Pamboang Majene Regency (supervised by Mashur Razak and Asri)

The study aims to determine and analyze the effect of teacher competency, compensation, and work environment individually and jointly on the performance of teachers at SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency.

The design of this study uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as a primary data collection tool. The study was conducted at SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency. The time of the study was from October to November 2019. The population in the study were all teachers of SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency, totaling 50 people. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated sample, which is the total sample is all population. The number of samples in this study were 50 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis)

The results showed that there was an influence between teacher competence, compensation and work environment individually (partially) and jointly (simultaneously) on the performance of teachers in SMA Negeri 1 Pamboang Majene Regency, as well as the most dominant work environment variables affecting teacher performance SMA Negeri 1 Pamboang, Majene Regency.

Keywords: teacher competence, compensation, work environment and performance



## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmanirahim,**

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.
6. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si dan Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M. selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Seluruh elemen SMA Negeri 1 Pamboang atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Istri dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Januari 2020

Penulis

**S Y H A R I L**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN .....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kompetensi .....	12

2.2.1. Pengertian Kompetensi .....	12
2.2.2. Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kompetensi .....	14
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	17
2.3. Kompensasi .....	20
2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	20
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	22
2.3.3. Asas Kompensasi .....	24
2.3.4. Metode Kompensasi.....	24
2.4. Lingkungan Kerja.....	26
2.5. Kinerja.....	32
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	32
2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	33
2.5.3. Penilaian Kinerja Guru.....	34
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1.Kerangka Konseptual .....	43
3.2.Hipotesis .....	45
3.3.Definisi Operasional Variabel .....	45
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Desain Penelitian.....	48
4.2. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran .....	49
4.3. Populasi dan Sampel .....	50
4.4. Instrumen Penelitian.....	51
4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	52
4.6. Metode Analisis Data.....	54

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian .....	55
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
5.1.2. Identitas Responden .....	62
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	71
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	73
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	78
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan .....	93
6.2 Saran.....	93
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	94

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Empirik .....	8
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin .....	62
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....	62
Tabel 5.3 Sebaran responden menurut masa kerja .....	63
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi .....	64
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan kerja.....	68
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja .....	70
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel .....	72
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	73
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 5.11. Hasil Perhitungan Regresi.....	77
Tabel 5.12. Hasil Uji t .....	79
Tabel 5.13. Hasil Uji F .....	83
Tabel 5.14. Hasil Uji Beta .....	85
Tabel 5.15. Hasil Uji Determinasi.....	85

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Eksistensi Lingkungan Kerja.....	31
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	44
Gambar 4.1 Skema Desain Penelitian .....	49
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot .....	75
Gambar 5.2. Uji Normalitas .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Uji Asumsi Klasik
6. Analisis Regresi
7. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pikir tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun, reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati

lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Selama ini pemerintahan yang berjalan enam puluh tahun dilandasi orientasi politik tertentu berdampak pula pada kinerja aparatur yang sangat buruk. Bahkan hukum tidak lebih daripada alat untuk melegitimasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh penguasa. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu arah/*top-down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu, lembaga-lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi karena para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang

berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2007).

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2008:35).

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, harapan jangka panjang dapat

dikembangkan, budaya perusahaan menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan perusahaan, dan keuntungan perusahaan semakin meningkat.

Menurut Wibowo (2011) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme. Kompetensi aparatur secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang aparatur berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (<http://makassar.lan.go.id/2016>). Kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur sipil negara. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan atau kemampuan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi baik dalam menjalankan tugasnya,

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang guru kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang

sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, kinerja guru belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Adanya guru dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan guru merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut. Disamping itu, kurangnya tanggung jawab dalam diri guru terhadap tugas dan kewajiban karena adanya guru yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.

Hal lain yang menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai guru karena adanya guru yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan guru yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif guru dalam melaksanakan

tugasnya karena tidak diberdayakannya guru yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pegawai yang dipimpinnya.
2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja guru bukan saja pada lingkup SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, tetapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Majene.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nurul Hidayah, 2016, Judul; Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991.Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja guru yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
2. Agus Suryanto, 2011. Judul; Pengaruh pemberian tunjangan professional guru terhadap peningkatan kinerja guru jenjang SMA RSBI Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) antara dua variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan professional guru dan variabel motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

3. Donny Prakasa Utama, 2010. Judul ; Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi pegawai negeri sipil terhadap kinerja guru pada Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
4. Ita Suryaningsih, 2011. Judul; Kinerja guru ditinjau dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. (Nilai F sebesar 9.071 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001,  $p < 0,01$ ).
5. Sulaiman (2014) Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja guru Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja guru serta dampaknya pada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang yang diambil secara random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan path analysis. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat.

6.	Endang Ilyas. 2013. Pengaruh Motivasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk PT. Jasa Marga Tbk Cabang Jakarta Tangerang	Variabel : Motivasi ( $X_1$ ), Promosi ( $X_2$ ), Shift Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Alat analisis : analisis regresi linear berganda.	Variabel Motivasi dan promosi berpengaruh signifikan kepuasan kerja sedangkan variabel shift kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja pengumpul tol gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk PT. Jasa Marga Tbk Cabang Jakarta Tangerang
7.	Charles Bohran Putra, et. al. 2018. The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta	Variables : competency ( $X_1$ ), organizational commitment ( $X_2$ ), non financial compensation ( $X_3$ ) teacher performance ( $Y$ ). The analysis used multiple regression analysis	The results showed that competence, organizational commitment, and non-financial compensation significantly influence the performance of teachers at the level of SMAN 29 Jakarta. The results of further research indicate that the competence variable is the more dominant variable in affecting teacher performance then non-financial compensation and followed by organizational commitment variable.

8.	<p>Sumardi H, et. al. 2018. The Effect of Compensation, Empowerment, Competency and Job Satisfaction toward Performance of Lecture in Wiralodra University of Indramayu</p>	<p>Variables : compensation (<math>X_1</math>), empowerment(<math>X_2</math>), competency (<math>X_3</math>), job satisfaction (<math>Y_1</math>) teacher performance (<math>Y_2</math>). The analysis used path analysis</p>	<p>The result showed that performance appraisal of lecturers of UNWIR by chairman of UNWIR is quite less / low category, response of lecturer on compensation received is sufficient, the empowerment done by UNWIR to the lecturer is enough and the competency assessment of each lecturer are respectively in the good category, the perceived job satisfaction Lecturers are in the category of satisfaction and overall there is a significant relationship between compensation, empowerment and competence on job satisfaction and there is a relationship between compensation, empowerment, competence and job satisfaction on performance</p>
----	---	---	---

## **2.2. Kompetensi**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Poerwadarminto (2008:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2006:16) bahwa “setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda.” Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut. Dikemukakan oleh Devito (2008:213-216) bahwa “kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Piers (2006:268) mengemukakan, ”*All individuals are creative in*

*diverse ways and different degrees.*” Karya kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang, yaitu : motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kompetensi kreatif.

Semiawan (2007:8) mengartikan “kreativitas adalah kompetensi untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antarunsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya.” Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kompetensi yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kompetensi mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya. Selanjutnya, Supriadi dari Stein (dalam Sudjana, 2007:98) menyatakan bahwa, “*The creative work is a novel work that is accepted s tenable, useful satisfying by a group in some point in time*”. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru yang berlaku, berguna, dan bisa memuaskan sesuatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif memunyai sifat baru, meskipun tidak

berarti sama sekali baru dan hasil pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif memunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang melaksanakan dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

### **2.2.2. Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kompetensi**

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kompetensi yang bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini perlu diketahui ciri-ciri orang yang memiliki. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri pegawai yang mampu. David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (2006:27-45) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

#### 1) Ciri-ciri Pokok

##### a) Kelincahan mental-berfikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kompetensi untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berfikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kompetensi untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

##### b) Kelincahan mental-berfikir ke segala arah

Berfikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kompetensi untuk berfikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

c) Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kompetensi untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d) Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kompetensi untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan “mengejutkan”.

e) Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berfikir.

f) Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka; usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

g) Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kompetensi mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).

## 2) Ciri-ciri yang Memungkinkan

Ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, meliputi: (1) kekuatan mental dan fisik untuk bekerja keras, (2) berfikir mandiri, (3) pantang menyerah, (4) mampu berkomunikasi dengan baik, (5) lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi yang kecil, (6) keingintahuan intelektual, (7) kaya humor dan fantasi, (8) tidak segera menolak ide atau gagasan baru, (9) arah hidup yang mantap.

Hendrik (2009:52) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kompetensi dan kreatif adalah:

- a. Orang yang kreatif memaanage ingin tahunnya secara baik. Intelektualnya giat bekerja dan dinamis.
- b. Orang yang berani berfikir dan berprasangka terhadap masalah dan menantanginya.
- c. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
- d. Orang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah.
- e. Orang yang mandiri (*independen*). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan dari orang lain.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa orang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah secara alamiah dan mengaitkannya baik secara sadar atau tidak, untuk memecahkannya. Ia

menerima ide baru, yang muncul dari diri sendiri atau yang dikemukakan orang lain. Kemudian mengkombinasikan pikirannya yang matang dengan intuisinya secara selektif, sebagai dasar pemecahan yang baik. Ia secara energik menterjemahkan idenya melalui tindakan dan mengakibatkan hasil pemecahan masalah yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Mac Kennon dan Baron (dalam Amin, 2007:124) dan Sujana (2007:38) mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang memiliki kompetensi dan kreatif: (1) lebih menunjukkan sikap dewasa secara emosional dan peka dalam menangkap masalah dari suatu situasi, (2) dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, (3) tidak tergantung pada orang lain dan percaya diri sendiri, (4) mampu menguasai diri sendiri, (5) penuh keberanian yang bermakna, dan (6) panjang akal nya.

Berdasarkan karakteristik tersebut, maka pegawai yang memiliki kompetensi adalah pegawai yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin; mau bekerja keras; berani mengambil keputusan; pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin; mandiri; dinamis; penuh inovasi dan daya cipta; bersedia menerima informasi; menghubungkan-hubungkan ide dengan pengalaman yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda; cenderung menampilkan berbagai alternatif terhadap subjek tertentu.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kompetensi seseorang dapat ditumbuh-kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Sahlan (2008:20) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

1) Faktor Usia

Plato berpendapat bahwa, “ Seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kompetensi dan kreativitasnya mengalami kemunduran karena dimakan usia. Kadang kompetensi dan bakat seseorang yang begitu jaya waktu muda dapat sirna setelah tua. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya.

2) Faktor Jenis Kelamin

Dari laporan penelitian yang dilakukan oleh J. Mac. Ewan dan Petersen, New Jersey, hasil penemuannya mengatakan bahwa “Dalam kelancaran ide, kaum wanita lebih unggul 40% dibandingkan dengan kaum lelaki”. Selanjutnya Johson Organisasi“ Connor Fundation, mengemukakan bahwa,”Rata-rata kompetensi dan bakat kreatif kaum wanita 25% lebih unggul dibandingkan dengan kaum pria“.

3) Faktor Usaha

Faktor usaha dan kemauan keras dari manusia akan menciptakan kreativitas. Usaha keras akan mampu membentuk kebiasaan berupa peningkatan kreativitas dengan baik, seperti dikatakan Brook Atkitson, “Kekuatan penggerak” yang “benar menjadi pembeda” tingkat kompetensi dan kreativitas bukan tingkat alamiah.

David Cambell dalam Mangunhardjana, 2006:56-62) mengemukakan tujuh faktor yang menghambat kompetensi, yaitu (1) rasa takut gagal, (2) terlalu sibuk dengan tata tertib dan tradisi, (3) gagal melihat kekuatan yang ada, (4) terlalu pasti, (5) enggan untuk mempengaruhi, (6) enggan untuk „bermain-main”, (7) terlalu mengharapkan hadiah. Sementara itu, Torrance (dalam Hendrik, 2006:61) lebih spesifik mengemukakan faktor-faktor yang menghambat kompetensi seorang pegawai dari kepribadian seorang pemimpin dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya dalam berinteraksi dengan pegawai di instansi/dins/lembaga, yaitu :

- 1) Otoriter.
- 2) Defensif.
- 3) Waktu yang tersedia bebas.
- 4) Menganggap faktor hubungan manusia manusiawi sia-sia untuk diterapkan.
- 5) Lemah secara intelektual
- 6) Kurang energik intelektual.
- 7) dikuasai oleh perasaan bahwa fungsinya hanya menyampaikan informasi kepada masyarakat.
- 8) Tidak berminat untuk meningkatkan rasa ingin tahu dari pegawainya.
- 9) Terikat secara kaku terhadap materi dan program-program atau rencana kerja yang ditetapkan.
- 10) Tidak mau peduli dan berurusan dengan hal-hal yang dibutuhkan pegawai dalam masyarakat.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diusahakan dapat mempertahankan dan menumbuhkembangkan faktor-faktor yang mendukung kompetensi kerja pegawai dan berusaha menjauhkan bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kompetensi sehingga kompetensi kerja pegawai dapat berkembang.

## **2.3. Kompensasi**

### **2.3.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi. Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan.

Sofyandi (2014) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2014). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang

telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan. Notoadmojo (2014) berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan adalah sebuah balas jasa atas hasil dari kerja mereka. Dalam Hasibuan (2014) tentang manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa pengertian tentang kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- Werther dan Davis (2004) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- Sikula (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Sofyandi (2013) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- (a) Kompensasi langsung (*direct compensation*) Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus. Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu, Timpe (2013).

(b) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung.

Sofyandi (2013) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut: (1). Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing. (2). Memberikan kepuasan kepada karyawan. Berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik. (3). Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

### **2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sofyandi (2013:162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi,

sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.
- 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.
- 5) Biaya hidup *living cost* Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- 6) Posisi atau jabatan karyawan Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.
- 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya. Sektor pemerintah Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

### **2.3.3. Asas Kompensasi**

Hasibuan (2014:122) berpendapat bahwa asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- a) Asas Adil Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek –aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.
- b) Asas layak dan wajar Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

### **2.3.4. Metode Kompensasi**

Hasibuan (2014:123) berpendapat bahwa metode kompensasi terbagi menjadi dua yaitu metode tunggal dan metode jamak.

- a) Metode Tunggal Metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Metode Jamak
- b) Metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ; Ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut

menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan

#### **2.4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang pegawai. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk memengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2008). Sedangkan menurut Simamora (2007:45) sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai organisasi harus dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan metode kerja, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja sendiri; dan
- b) Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Sedangkan menurut Mill (2008:30), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Jika lingkungan kerja yang didesain tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja

dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja. Untuk melihat adanya penurunan semangat kerja, beberapa indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito dikutip oleh Simamora (2007:32) yaitu :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi.
- c. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan terjadi di lingkungan kerja.
- f. Tuntutan seringkali terjadi
- g. Adanya pemogokan.

Menurut Harold. E. Burt yang dikutip oleh As'ad (2006) ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru berdasarkan lingkungan kerja yaitu :

- a. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :
  - Hubungan antar manajer dengan pegawai
  - Faktor fisik dan kondisi kerja
  - Hubungan sosial di antara pegawai
  - Sugesti dari teman kerja
  - Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor Individu, yaitu :
  - Sikap orang terhadap pekerjaannya
  - Umur orang sewaktu bekerja

- Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar (eksternal) yaitu :

- Keadaan keluarga pegawai
- Kebutuhan rekreasi
- Pendidikan

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktifitasnya kerja pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktifitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Organisasi adalah suatu tempat dimana pekerja memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Kesempatan seperti ini dapat dinikmati pekerja hanya bila pimpinan organisasi memungkinkannya. Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial pekerja.

Juliati (2008:96) menggambarkan lingkungan kerja yang ideal dari suatu organisasi sumberdaya manusia yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus

memenuhi tiga syarat, yaitu : (1) memenuhi syarat kondisi fisik, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja. Gambaran mengenai kondisi fisik yang ideal adalah mempunyai gedung yang permanen, terdapat ruang kerja dengan perlengkapannya (meja, kursi dan peralatan kantor lainnya, seperti telepon, faks, AC dan toilet) dengan desain ruang kerja yang tenang, rapi, bersih, tidak terdapat suara yang bising dan jauh dari lalu lalang orang yang lewat. Sedangkan gambaran keharmonisan kerja yang tercipta adalah terjadinya kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif dan adanya rasa saling membantu dalam melakukan suatu aktivitas kerja diantara sesama pekerja, sehingga nampak pekerjaan tersebut harmonis dan tidak terdapat adanya konflik-konflik horizontal diantara pegawai.

Sumantri (2006:264) memberikan defenisi lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Pengertian lingkungan kerja di atas adalah kondisi fisik dari aktivitas kerja seperti bangunan dan berbagai peralatan kerja. Dan suasana kerja yaitu terciptanya suasana yang sejuk, bersih, nyaman, rapi dan indah. Sedangkan keharmonisan kerja yaitu terciptanya kerjasama antar pegawai yang harmonis, saling tolong menolong dalam kebaikan, terciptanya rasa persaudaraan diantara para pekerja.

Syarifuddin (2009:120) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti yang luas dan dalam arti sempit. Lingkungan kerja dalam arti luas yaitu

terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tenteram dan menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit, lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsur-unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya.

Tinjauan di atas, bagi setiap pegawai menghendaki adanya kondisi fisik, suasana dan keharmonisan kerja yang kondusif, aman, tenteram, menyenangkan, merasa senang dan betah untuk bekerja sesuai dengan kenyataan yang dihadapi oleh setiap pekerja dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Tidak dapat dipungkiri banyak pegawai yang tidak betah bekerja dengan kondisi ruangan yang sempit, tidak tersedia alat dan perlengkapan kantor yang memadai, ditunjang dengan dekorasi ruangan yang membosankan. Disamping itu, suasana ruangan yang panas, semraut, kotor dan tidak teratur, yang mengurangi gairah untuk bekerja serta rekan kerja tidak memberikan adanya keakraban, bersifat individualisme dan acuh tak acuh dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam suatu lingkungan organisasi kerja.

Kenyataan seperti ini tentunya bukan merupakan kondisi lingkungan kerja yang diharapkan. Ini beralasan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian oleh para pengambil kebijakan untuk memperhatikan kondisi, suasana dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Menurut Indriyani (2006:80) suatu dinamika kerja akan hidup dan survive apabila lingkungan kerja selalu mendapat perhatian dari pengambil kebijakan. Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah kondisi fisik dari tempat bekerja,

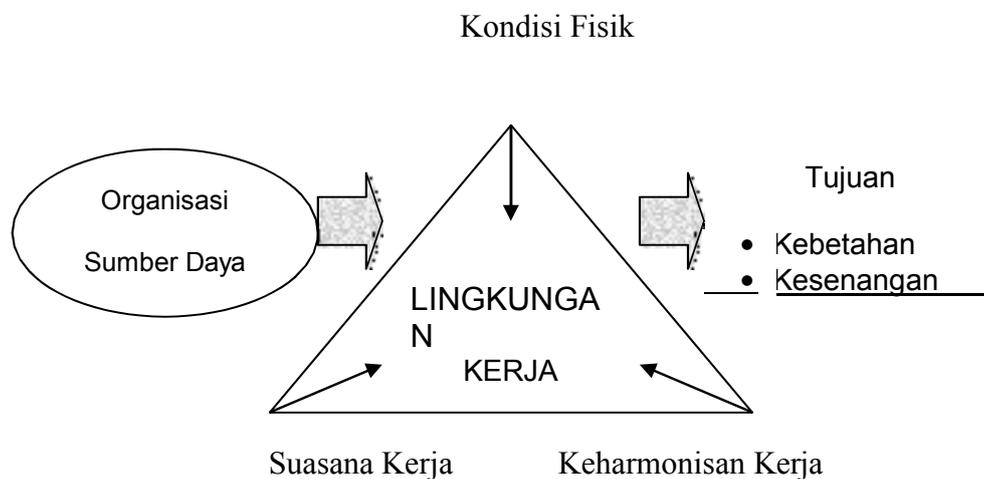
suasana kerja yang mendukung untuk betah bekerja dan keharmonisan unsur-unsur yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Tentu pendapat ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan pegawai, faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh. Ini dapat dilihat apabila kondisi fisik dari lingkungan kerja terpenuhi, memiliki dekorasi ruangan yang teratur, dilengkapi dengan alat dan perlengkapan yang lengkap, ditunjang dengan suasana lingkungan kerja yang tenang, bersih, indah dan nyaman akan memberikan respon bagi pekerja untuk bekerja lebih giat, apalagi rekan-rekan kerja memahami pentingnya keharmonisan kerja diciptakan dalam lingkungan kerja.

Pemahaman lingkungan kerja secara eksplisit tidak dapat diabaikan dari faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Mustahil seseorang pegawai akan bekerja secara optimal dalam menjalankan aktivitas kerjanya apabila kondisi lingkungan kerjanya tidak terpenuhi, tidak lengkap dan tidak harmonis. Ini akan memberikan adanya kesan yang kurang baik untuk bekerja. Tentu memberi efek adanya kebosanan bekerja, ketidakbetahan dan kemalasan bekerja.

Pandangan-pandangan di atas tentu perlu dipahami bahwa lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan. Ini dapat dilihat bahwa dengan lingkungan kerja yang tercipta, kelengkapan sarana kerja dan keharmonisan yang memberikan dampak kepada pegawai untuk senang bekerja, betah bekerja dan bergairah untuk menjalankan aktivitas setiap pekerjaan.

Menurut Anshory (2007:116) bahwa penerapan lingkungan kerja yang sesuai, yang menyenangkan dan memberikan tingkat kebetahan merupakan syarat yang mutlak untuk dipenuhi. Lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kondisi fisik dari suatu fasilitas dan prasarana kerja dengan ruang kerja yang dapat memberikan kesesuaian dalam bekerja, suasana kerja yang cukup menyenangkan dan keharmonisan kerja yang tercipta. Lebih jelasnya dapat diperlihatkan gambar eksistensi lingkungan kerja sebagai berikut :



Sumber : Anshory (2007:116)

Gambar 2.1.

### Eksistensi Lingkungan Kerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa dalam organisasi sumberdaya manusia, memerlukan adanya lingkungan kerja sebagai kunci dari suatu keberhasilan individu sumberdaya manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja yang merupakan

unsur dari lingkungan kerja yang menyebabkan individu sumberdaya manusia dapat mencapai tujuan dalam bekerja yaitu adanya perasaan betah bekerja dan senang bekerja

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja guru (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2007).

Dharma (2008, dalam Susiati 2007) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2006 : 73) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2008, dalam Susiati 2007), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2009 : 45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru**

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2007) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor – faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor – faktor individual lainnya.

Faktor – faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter,

pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja guru yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2009 : 45) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

### **2.5.3. Penilaian Kinerja guru**

Menurut Mitchell dan Larson (2008, dalam Susiati 2007) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan – perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat – sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Susiati 2007) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2006, dalam Susiati 2007) cara pengukuran kinerja guru didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.(baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2007, dalam Susiati 2007) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan

dengan faktor – faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan menyelia ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, karena hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto, dkk. (2008:127) bahwa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu sama lain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2006) masih dalam Dwiyanto, dkk ( 2008;13) dikemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Sementara

responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik, yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Namun, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2006 : 67). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2008:4). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2008:267). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang

jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2006 :406).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (AxMxO); (Robbins, 2006). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan

spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mink, dkk., 2006:51-52).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai „ *thing done*” Widodo (2008 :206) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2006:3) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2007: 188), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model *normative*, yaitu *political performance* dan *services delivery*. *Political performance* merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan efisiensi. Bagi

pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaspersz (2008:68) menegaskan, bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsure – unsure (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada system secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang (h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas dan (k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantauan atau pengendalian. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa

kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara-cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian, dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja guru, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupaun inisiatif dan disiplin.
5. Factor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor/panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.

6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang guru. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

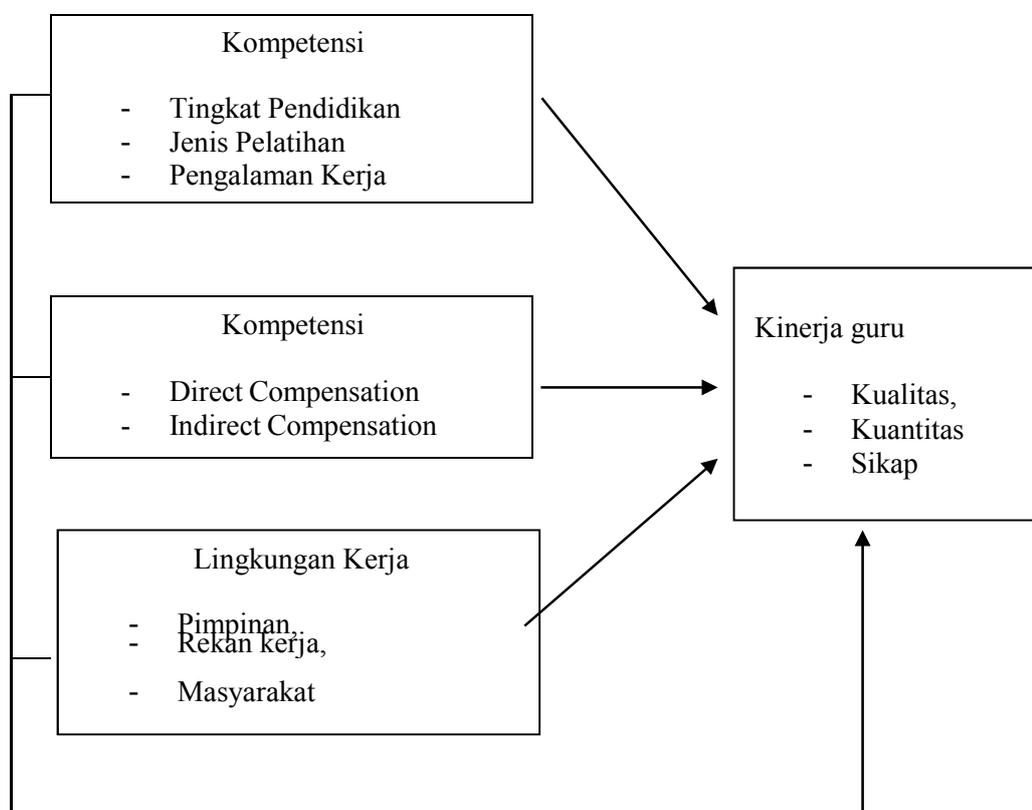
Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian, pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptual dan operasional. Guru mempunyai tugas dan fungsi dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat.

Allire dan Firsirotu (2007), menyatakan bahwa organisasi dilihat dari dua sudut pandang, yaitu : pertama, organisasi sebagai sistem sosial budaya, karena budaya merupakan suatu komponen dari sistem sosial, yang berwujud perilaku dan merupakan hasil dari suatu interaksi. Kedua organisasi sebagai sistem ideasional,

karena budaya sebagai realisme, sosial yang terpisah tetapi saling berhubungan.

Rusli (2006) menyatakan bahwa dalam organisasi akan terbentuk budaya yang

dominan atau kuat, yang dicirikan oleh luas dan intensifnya nilai-nilai yang dianut dan dijalankan oleh mayoritas dari anggota suatu organisasi. Dapat dikatakan semakin banyak anggota yang menerima atau semakin tinggi komitmen terhadap nilai-nilai inti, semakin kuat budaya tersebut. proses kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

### **3.2. Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.
5. Variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh pegawai dalam menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan pelaksanaan Pendidikan, khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai
2. Kompensasi adalah penghargaan yang diterima seorang guru sebagai imbalan atas jerih payahnya baik berupa uang maupun berupa penghargaan lainnya yang

membuat guru tersebut merasa puas atas hasil kerja yang sudah dicapainya.

Indikator meliputi

- a. Direct compensation
  - b. Indirect compensation
3. Lingkungan kerja adalah pola hubungan yang dibangun dan dirasakan oleh guru terhadap pimpinan, rekan kerja, dan masyarakat.

Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap :

- a. Hubungan/komunikasi dengan atasan.
  - b. Hubungan/komunikasi dengan rekan kerja.
  - c. Hubungan/komunikasi dengan pelaksanaan kerja.
  - d. Hubungan/komunikasi dengan masyarakat sekitar lingkungan kerja.
  - e. Pengetahuan budaya masyarakat setempat.
  - f. Keterlibatan masyarakat terhadap pekerjaan.
3. Kinerja guru adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai *job description*. Kinerja guru ini diukur dari :
- a. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
  - b. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru

- c. Pengetahuan, meninjau kemampuan guru dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- e. Kerjasama, melihat bagaimana, guru bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama 3 bulan.

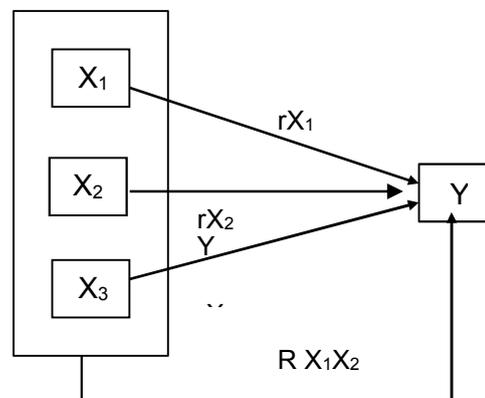
Metode penelitian adalah semua asas, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data. Menurut Prasetya (2009 : 54), bahwa “metode adalah totalitas cara untuk meneliti dan menemukan kebenaran”. Sedangkan, pengertian metode penelitian itu sendiri, menurut Sugiyono (2006 : 1) adalah : cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam administrasi.

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

## 4.2. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

### 4.2.1. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene yang diberi simbol  $Y$ , seperti gambar di bawah ini.



Sumber : Sugiyono (2006: 19)

Gambar 4.1

Skema Desain Penelitian

Keterangan :

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Lingkungan kerja

$Y$  = Kinerja guru

#### **4.2.2. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2006:105). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *Likert* dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan pilihan ganda, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

#### **4.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene berjumlah 50 orang.

#### **4.3.2. Sampel**

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

#### 4.4. Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nazir, 2008:50) Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja guru, sejarah organisasi, jumlah guru pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### **4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS. 12

Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2007 : 5). Dalam penelitian ini penulis melakukan

uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2006 : 164). Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2006 : 78).

## **4.6. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS.12.0

Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2006:205) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

β<sub>0</sub> = Intercept

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> dan β<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e<sub>i</sub> = Faktor pengganggu (*random error*).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Gambaran Umum Kabupaten Majene**

Kabupaten Majene adalah salah satu dari 5 Kabupaten/Kota dalam propinsi Sulawesi Barat dengan panjang pantai 125 Km yang terletak di pesisir pantai Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. Kabupaten Majene terdiri dari 4 Kecamatan yaitu Banggae, Pamboang, Sendana dan Malunda, yang meliputi 35 desa/kelurahan.

Ibukota Kabupaten Majene terletak di Kecamatan Banggae dengan luas perkotaan 5.515 km, yang berada diposisi selatan Kabupaten Majene, dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) yaitu  $\pm 120$  km.

Secara geografis Kabupaten Majene terletak pada posisi  $2^{\circ} 38' 45^0$  sampai dengan  $3^{\circ} 38' 15^0$  Lintang Selatan dan  $118^{\circ} 45' 00^0$  sampai  $119^{\circ} 4' 45^0$  Bujur Timur, dengan berbatasan di sebelah utara Kabupaten Mamuju, sebelah timur Kabupaten Polmas, sebelah selatan Teluk Mandar, dan Sebelah Barat adalah Selat Makassar. Klasifikasi kemiringan tanah secara keseluruhan relatif miring dengan persentase wilayah yang mengalami erosi sebesar 3,41 % dan luas wilayah kabupaten, dengan suhu udara antara  $21^{\circ}\text{C}$  sampai  $34^{\circ}\text{C}$ , serta jumlah hari hujan 208 hari

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km<sup>2</sup> untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 155 SD, 19 SMP, 7 SMU, 3 SMTA Kejuruan dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 315 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK)

Visi Kabupaten Majene adalah "Terwujudnya Kabupaten Majene Yang Maju dan Sejahtera Melalui Pengembangan SDM dan Optimalisasi Pengelolaan Potensi Wilayah Dalam Tatanan Kehidupan Masyarakat Yang Agamis dan Berbudaya"

Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah :

1. Meningkatkan kualitas SDM masyarakat dan aparatur pemerintahan yang profesional.
2. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat dengan memprioritaskan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia.
3. Meningkatkan peran masyarakat dalam pengembangan ekonomi kerakyatan utamanya koperasi dan UKM.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan sebagai upaya pengentasan kemiskinan masyarakat pesisir.

5. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur jalan khususnya daerah terisolir untuk kelancaran transportasi menunjang pengembangan agrobisnis dan agroindustri.
6. Mengembangkan nilai-nilai agama dan budaya sebagai sumber motivasi pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
7. Mengoptimalkan kualitas pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah pembenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain : Pertama : Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua : Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang. Ketiga : Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan power sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi. Keempat : Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya

menciptakan kohesi keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti : Membagi job, meningkatkan komitmen Sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan. Kelima : kompetensi dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan. Keenam : kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri dan, ketujuh : Pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses pergerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kepala Sekolah

- a. Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
- b. Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup :
  - 1) Pengaturan proses belajar mengajar.
  - 2) Pengaturan administrasi kantor.
  - 3) Pengaturan administrasi siswa.
  - 4) Pengaturan administrasi pegawai.

- 5) Pengaturan administrasi perlengkapan.
  - 6) Pengaturan administrasi BP/BK.
  - 7) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.
- c. Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :
- 1) Kegiatan harian.
  - 2) Kegiatan mingguan.
  - 3) Kegiatan bulanan.
  - 4) Kegiatan semesteran caturwulan.
  - 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
  - 6) Awal tahun ajaran.
2. Wakil Kepala Sekolah
- a. Tugas Wakil Kepala Sekolah adalah membantu tugas Kepala Sekolah dan dalam hal tertentu mewakili Kepala Sekolah baik ke dalam maupun ke luar, bila Kepala Sekolah berhalangan.
  - b. Jumlah Wakil Kepala Sekolah 1 (satu) orang. Jumlah itu dapat ditambah tergantung dari beban kerja sesuai dengan jumlah kelompok belajar (kelas) dari sekolah tersebut/yang dikelolanya.
3. Urusan-urusan
- Tiap Sekolah mengenal 5 urusan yang dipegang oleh seorang penanggung jawab urusan (termasuk Urusan Administrasi).
- a. Urusan Administrasi

- 1) Ditangani oleh tata usaha sekolah.
  - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam menangani peraturan :
    - a) Kepegawaian/personalia
    - b) Peralatan pengajaran
    - c) Pemeliharaan gedung dan perlengkapan sekolah serta perpustakaan sekolah, dan Keuangan.
- b. Urusan Kurikulum
1. Ditangani oleh seorang guru bidang studi yang dinilai lebih menguasai segi teknis edukatif.
  2. Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam pengurusan kegiatan proses belajar mengajar baik intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler, maupun kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui supervisi atau latihan dan kerja.
- c. Urusan Kesiswaan
- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
  - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
    - a. Pembinaan OSIS.
    - b. Bimbingan penyuluhan/Bimbingan Karier (BP/BK).
    - c. Penyusunan alat penilaian, dan
    - d. Usaha kesehatan sekolah dan kesejahteraan.

d. Sarana Prasarana

- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
  - a. Mengatur pemanfaatan sarana prasarana.
  - b. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana serta program pengadaannya.
  - c. Mengatur pembukuannya dan menyusun laporan.

e. Urusan Hubungan dengan Masyarakat

- 1) Ditangani oleh guru bidang studi yang supel dan komunikatif.
- 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
  - a) Menampung saran-saran/pendapat masyarakat memajukan sekolah.
  - b) Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat.

4. Wali Kelas

- a. Ditangani oleh guru bidang studi atau guru BP.
- b. Tiap kelompok belajar/kelas ada satu wali kelas.
- c. Wali kelas bertugas dalam mengelola kelas baik teknis administratif atau teknis edukatif.
- d. Wali kelas dituntut banyak memberikan bahan masukan kepada guru BP bagi siswa yang ada dibawah asuhannya.

### 5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang responden guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 50 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 36 persen dan sisanya sebanyak 32 orang atau sekitar 64 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1

#### Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	18	36
2.	Perempuan	32	64
	Total	50	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Tabel 5.2

#### Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	15	30
2.	35 – 40	11	22
3.	41 – 45	8	16
4.	46 – 50	10	20
5.	> 50	6	12
	Total	50	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 15 orang responden atau sekitar 30 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu > 50 tahun yang hanya berjumlah 6 orang atau 12 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3  
Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	21	42
2.	10 – 15	7	14
3.	16 – 20	14	28
4.	> 20	8	16
	Total	50	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene maka guru yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 21 orang responden atau 42 persen adalah antara < 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 7 orang responden atau 14 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja guru) dan Variabel bebas (kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja)

#### 1. Kompetensi guru ( $X_1$ )

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi guru dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi guru

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Guru memahami benar pekerjaan yang saya tekuni	0	0	0	0	2	4	29	58	19	38
2.	Dalam bekerja, Guru memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	2	4	30	60	18	36
3.	Guru memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan sesuai lingkup pekerjaan	0	0	0	0	2	4	31	62	17	34
4.	Guru berdiskusi dengan guru lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	4	8	33	66	13	26
5.	Guru mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0	0	0	0	3	6	35	70	12	24

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa Guru memahami benar pekerjaan yang saya tekuni, dimana 38% responden menyatakan sangat setuju, 58% responden menyatakan setuju, kemudian 4% responden menjawab ragu-ragu, serta tak seorangpun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa dalam bekerja, Guru memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, dimana 36% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, kemudian 4% responden menjawab ragu-ragu serta tak seorangpun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, guru memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan sesuai lingkup pekerjaan, dimana 34% responden menyatakan sangat setuju, 62% responden menyatakan setuju, kemudian 4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Guru berdiskusi dengan guru lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dimana 26% responden menyatakan sangat setuju, 66% responden menyatakan setuju, kemudian 8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Guru mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, dimana 24% responden menyatakan sangat setuju, 70%

responden menyatakan setuju, kemudian 6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi kompensasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya gaji yang Guru terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	14	28	17	34	19	38
2.	Organisasi memberikan bonus kepada Guru apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	0	0	13	26	15	30	22	44
3.	Guru puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	13	26	18	36	19	38
4.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	0	0	11	22	18	36	21	42

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa besarnya gaji yang Guru terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dimana 38% responden menyatakan sangat setuju, 34% responden menyatakan

setuju, kemudian 28% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Pada item empiris kedua berupa organisasi memberikan bonus kepada Guru apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, kemudian 26% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga guru puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi dimana 38% responden menyatakan sangat setuju, 36% responden menyatakan setuju, kemudian 26% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, dimana 42% responden menyatakan sangat setuju, 36% responden menyatakan setuju, kemudian 42% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### **3. Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)**

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi guru dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6

## Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0	0	0	0	10	20	26	52	14	28
2.	Guru selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	0	0	0	0	11	22	20	40	19	38
3.	Guru selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	0	0	0	0	12	24	17	34	21	42
4	Menurut guru, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja	0	0	0	0	13	26	20	40	17	34
5	Menurut guru, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0	0	0	0	10	20	25	50	15	30

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dimana 28% responden menyatakan sangat setuju, 52% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, guru selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman, dimana 38% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden

menyatakan setuju, kemudian 22% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, guru selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana 42% responden menyatakan sangat setuju, 34% responden menyatakan setuju, kemudian 24% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa menurut guru, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja, dimana 34% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 26% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa menurut guru, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dimana 30% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **4. Kinerja guru (Y)**

Pada indikator kinerja guru dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

## Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Guru bekerja sesuai dengan uraian jabatan	0	0	0	0	10	20	20	40	20	40
2.	Kualitas kerja Guru sesuai dengan standar organisasi	0	0	0	0	4	8	24	48	22	48
3.	Guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tepat waktu	0	0	0	0	4	8	31	62	15	30
4.	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan merupakan bagian dari kelompok	0	0	0	0	6	12	25	50	19	38

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, pada item empiris pertama Guru bekerja sesuai dengan uraian jabatan , dimana 40% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tepat waktu , dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 48% responden menyatakan setuju, kemudian 8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Guru memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan merupakan bagian dari kelompok , dimana 38% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, kemudian 12% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8  
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja guru (Y)	1	0,739	0,284	Valid
	2	0,863	0,284	Valid
	3	0,523	0,284	Valid
	4	0,725	0,284	Valid
Variabel Kompetensi guru(X <sub>1</sub> )	1	0,694	0,284	Valid
	2	0,709	0,284	Valid
	3	0,519	0,284	Valid
	4	0,562	0,284	Valid
	5	0,859	0,284	Valid
Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1	0,752	0,284	Valid
	2	0,738	0,284	Valid
	3	0,771	0,284	Valid
	4	0,673	0,284	Valid
Variabel Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,493	0,284	Valid
	2	0,851	0,284	Valid
	3	0,775	0,284	Valid
	4	0,407	0,284	Valid
	5	0,600	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan.

Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9  
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,676	Reliabel
Kompetensi guru (X <sub>1</sub> )	0,687	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,715	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,616	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

#### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

##### a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10

(sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10  
Hasil Uji Multikolinearitas

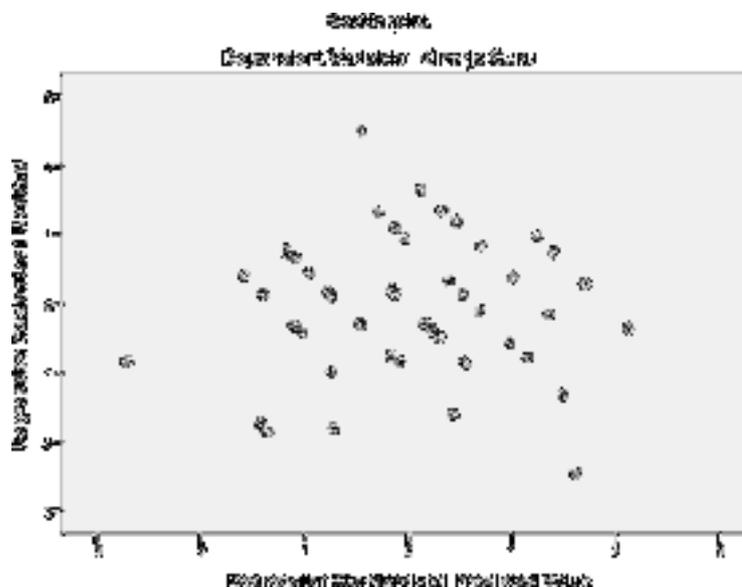
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0,772	1,296
X <sub>2</sub>	0,867	1,153
X <sub>3</sub>	0.698	1,432

Sumber : Data Diolah, 2019

#### b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

Gambar 5.1  
Grafik Scatter Plot



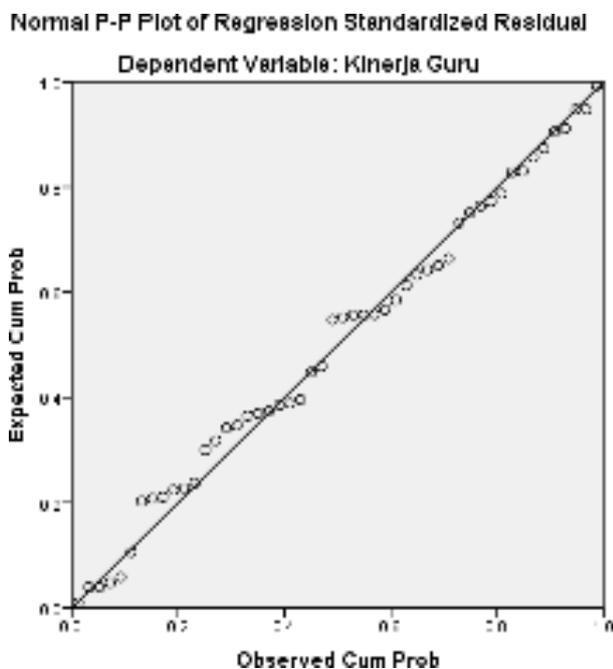
Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

#### 4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2  
Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

#### 5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Kompetensi guru

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12  
Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-0,519	0,499
X <sub>1</sub>	0,493	0,121
X <sub>2</sub>	0,253	0,070
X <sub>3</sub>	0,414	0,099

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -0,519 + 0,493X_1 - 0,253X_2 + 0,414X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,519 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -0,519.

2. Nilai koefisien regresi kompetensi guru ( $X_1$ ) sebesar 0,493 berarti ada pengaruh positif kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,493 sehingga apabila skor kompetensi guru naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,493 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,235 berarti ada pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,235 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,235 poin.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,414 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,414 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 0,414 poin.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Determinasi ( $R_2$ )

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	-1,039	0,304
X <sub>1</sub>	4,065	0,000
X <sub>2</sub>	3,331	0,002
X <sub>3</sub>	4,195	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi guru (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis
    - H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya X<sub>1</sub> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi guru 4,065 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 46$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 4,065. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129 yang berarti variabel kompetensi guru signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

2. Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 3,331 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 46$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,331 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

3. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene ( $Y$ )

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai  $t$  test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 4,195 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 46$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 4,195 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Dari uraian uji  $t$  dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen ( $X$ ) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi guru ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 4,065 > t_{tabel} 2,0129$
- Variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,331 > t_{tabel} 2,0129$
- Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 4,195 > t_{tabel} 2,0129$

### b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig
Regression	3	33,744	0,000
Residual	46		
Total	49		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

#### a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 33,744 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 46$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,81$ .

d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 33,744$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,81$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15  
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		-1,039
X <sub>1</sub>	0,381	0,000
X <sub>2</sub>	0,295	0,002
X <sub>3</sub>	0,414	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene adalah variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16  
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,829	0,688

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,688 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi guru, kompensasi

dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

### **5.2.1. Pengaruh kompetensi guru terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompetensi guru ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,493 sebab kompetensi guru adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang guru selain itu juga mampu meningkatkan kinerja SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kompetensi guru mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,493 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kompetensi guru merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi

Kompetensi guru yang layak sangat diharapkan dari guru untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompetensi guru diberikan secara benar ,

guru akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Tujuan pemberian kompetensi guru adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi guru, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau organisasi karena guru memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompetensi guru yang telah ditetapkan, organisasi juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi gurunya. Maka kelayakan pemberian kompetensi guru akan menimbulkan persepsi guru mengenai kompetensi guru yang mereka terima dari organisasi. Apakah persepsi guru terhadap kompetensi guru positif atau negatif. Pemberian kompetensi guru yang layak akan menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} 4,065 > \text{nilai } t_{tabel} 2,0129$  dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kompetensi guru, maka secara parsial variabel kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Golung tahun 2013, menyebutkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **5.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), berpengaruh signifikan

dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,235, dengan adanya kompensasi dalam diri guru berarti SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene telah memberikan bagian yang terpenting pada diri guru dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya

Kompensasi yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada guru dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Kompensasi yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh guru juga dapat meningkatkan semangat kerja guru sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,331 > nilai  $t_{tabel}$  2,0129 dan tingkat signifikansi 0,002. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kompensasi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Malik tahun 2011 menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **5.2.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,414 menunjukkan bahwa SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene. Jadi jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,414 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Lingkungan kerja adalah apa yang dipersepsikan guru dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,195 > \text{nilai } t_{tabel} 2,0129$  dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas guru dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene

perlu memperbaiki lingkungan kerja organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Shahzad pada tahun 2013 menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### **5.2.4. Pengaruh Kompetensi guru, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kompetensi guru ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kompetensi guru ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Variabel lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru, dengan demikian pihak SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel lingkungan kerja guru sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja guru

pada model regresi sebesar -0,519 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar -0,519. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan guru tersebut

Peningkatan kinerja guru menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.688 (68.8%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 68.8% terhadap variabel terikat (kinerja guru). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.829 (82,9%).

#### 5.2.4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling dominan dari variabel-variabel yang meliputi kompetensi guru, kompensasi, dan lingkungan kerja yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene adalah variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

Sementara itu, Dyne dan Graham (2015) mengemukakan "Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Karakteristik personal (individu), yang terdiri dari usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja.
2. Situsional, yang mencakup nilai (*value*) tempat kerja (meliputi nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan kepercayaan); keadilan organisasi (meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi). Karakteristik pekerjaan (meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi, dan umpan balik); dukungan organisasi (meliputi pemberian dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi individu dalam pekerjaannya)
3. Posisional, mencakup masa kerja dan tingkat pekerjaan".

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara sendri-sendiri terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dari pengujian menunjukkan.
1. Terdapat pengaruh antara kompetensi guru, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene, dari pengujian menunjukkan.
2. Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja guru, yaitu :

1. Bagi pimpinan SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene hendaknya lebih meningkatkan upah guru secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua guru, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya guru bisa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi

hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada guru supaya ketrampilan guru lebih meningkat.

2. Bagi guru SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kompetensi guru, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan

penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2007. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Ansari, M. Isa, .2008. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2007. *Reliabilitas dan Validitas* (3<sup>rd</sup> ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2008. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2008, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2008, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Egan, John. 2007. *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2008, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2007. *Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2007. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2006, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Hofstede G, 2006. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2007. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M., dan Gareth R. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2006, *Manajemen*, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Koontz,H. 2009. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2006. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Manullang M. , 2007, *Dasar-dasar Manajemen* , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow,A. H. 2006. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2006). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.
- Moenir , H.A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Nicholson, W. 2007. *Teori Ekonomi Mikro I*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nimran, Umar, 2007. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.

- Onong, Uchjana .2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya. Bandung
- Osborne, D, and Peter Plastrik. 2006, *Banishing Bureaucracy : The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2006 Jakarta
- Paledengi Agus, 2007. Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A.. dan Leonard L. Berry. 2006. *Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and Expectations*. The Free Press. New York.
- Prasetya, Irawan, 2009, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Robert and Hunt, 2007, *Managing Organization, Behaviour*. Jhon Welly & Sons,. New York.
- Sahrin .2006. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja guru di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Salusu, J,. 2008. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo /Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2007 *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2006. *Personnel and Human Resource Management*. : West Publishing Company. New York.
- Senge, Peter M. 2006. *Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Terjemahan:Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta,
- Siagian, Sondang P., 2009. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Simmons, R. 2006. *Performance Measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.

- Sofiantho, Edi. 2006. Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. *Tesis*. Tidak Dipublikasikan.
- Stoner, J.A.F. 2006. *Management*. Prentice-Hall International. London.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Susiati., 2007. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja. *Tesis* Universitas Brawijaya Malang.
- Terry, George R. 2007. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo, Joko, S. 2008. *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta,

# LAMPIRAN

## Lampiran I

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMA NEGERI 1 PAMBOANG**

Alamat : Jl. Pendidikan No. 11 - 08124775000 Pamboang Kab. Majene (90351)

Website : <http://www.sman1pamboang.sch.id> Email : sman1\_pamboang@yahoo.com



#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 854.a/133.02/SMA.01/TU/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 1 Pamboang, menerangkan bahwa :

Nama : SYAHRIIL  
NIM : 2017.MM.2.0884  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Program Studi : Magister Manajemen (S.2)  
Universitas : STIE Nobel Indonesia Makassar  
Alamat : Galung-gilung, Kelurahan Lalamparan, Kecamatan  
Pamboang, Kabupaten Majene

Benar yang tersebut di atas, telah mengadakan penelitian pada SMA Negeri 1 Pamboang dengan judul penelitian : " PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pamboang, 04 Nopember 2019

An, Kepala SMAN 1 Pamboang

Wakil Sek Kurikulum



**SAMARUDIN, S.Pd**  
NIP. 19800901 200801 1 008

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPETENSI GURU, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,  
Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**SYAHRIL**  
2017.MM.2.0884

#### A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:  
SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

## B. Identitas Responden

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	a. Pria	
		b. Wanita	
2.	Usia	a. < 35 Tahun	
		b. 35 – 40 Tahun	
		c. 41 – 45 Tahun	
		d. 46 – 50 Tahun	
		e. > 50 Tahun	
3.	Pendidikan	a. SLTA / Sederajat	
		b. Diploma	
		c. Sarjana	
		d. Pascasarjana	
4.	Masa Kerja	a. < 10 Tahun	
		b. 10 – 15 Tahun	
		c. 16 – 20 Tahun	
		d. > 20 Tahun	

## C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi (X <sub>1</sub> )						
1	Guru memahami benar pekerjaan yang saya tekuni					
2	Dalam bekerja, Guru memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas					
3	Guru memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan sesuai lingkup pekerjaan					
4	Guru berdiskusi dengan guru lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
5	Guru mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi (X <sub>2</sub> )						
1	Besarnya gaji yang Guru terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi					
2	Organisasi memberikan bonus kepada Guru apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
3	Guru puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi					
4	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai					
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )						
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Guru selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Guru selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
4	Menurut guru, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
5	Menurut guru, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
Kinerja (Y)						
1	Guru bekerja sesuai dengan uraian jabatan					
2	Kualitas kerja Guru sesuai dengan standar organisasi					
3	Guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tepat waktu					
4	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan merupakan bagian dari kelompok					

**“ TERIMA KASIH ”**

**Lampiran 2.****TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN**

NO. ITEM REPONDEN	KOMPETENSI GURU (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	5	5	3	5	4.40
2	3	4	4	4	4	3.80
3	5	4	4	5	4	4.40
4	4	4	5	4	4	4.20
5	4	4	4	5	4	4.20
6	4	4	4	5	4	4.20
7	4	4	5	4	4	4.20
8	5	5	5	5	4	4.80
9	4	4	5	4	4	4.20
10	4	4	5	4	4	4.20
11	5	3	4	4	4	4.00
12	5	4	5	4	5	4.60
13	4	4	4	4	4	4.00
14	5	5	4	5	5	4.80
15	4	5	5	4	5	4.60
16	5	4	4	4	4	4.20
17	5	5	5	5	5	5.00
18	4	4	4	4	4	4.00
19	4	5	4	4	4	4.20
20	5	5	4	5	5	4.80
21	5	4	4	4	4	4.20
22	4	4	5	3	4	4.00
23	4	4	4	5	4	4.20
24	4	5	4	4	4	4.20
25	4	5	5	4	4	4.40
26	5	5	5	4	5	4.80
27	4	4	4	4	4	4.00
28	4	4	5	4	4	4.20
29	4	4	4	4	4	4.00
30	5	4	4	5	4	4.40
31	5	5	5	4	5	4.80
32	4	4	5	4	4	4.20
33	5	5	4	4	5	4.60
34	4	4	4	4	4	4.00
35	4	3	3	3	3	3.20
36	5	5	4	4	5	4.60
37	4	4	4	4	3	3.80

NO. ITEM REPDEN	KOMPETENSI GURU (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
38	4	4	4	5	4	4.20
39	4	5	5	4	4	4.40
40	5	4	5	4	4	4.40
41	4	4	4	5	4	4.20
42	4	5	4	4	4	4.20
43	4	5	4	4	4	4.20
44	5	4	4	4	4	4.20
45	4	4	4	4	4	4.00
46	5	5	4	5	5	4.80
47	3	4	3	3	3	3.20
48	5	4	4	4	4	4.20
49	5	5	4	5	5	4.80
50	4	4	4	4	4	4.00

NO. ITEM REPDEN	KOMPENSASI (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	5	4	5	4.50
2	4	4	3	3	3.50
3	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	5	5.00
6	4	4	5	4	4.25
7	3	4	3	3	3.25
8	5	5	5	5	5.00
9	5	5	3	3	4.00
10	5	5	3	3	4.00
11	3	3	3	4	3.25
12	4	4	3	3	3.50
13	3	3	5	5	4.00
14	5	5	4	4	4.50
15	5	5	5	5	5.00
16	3	3	4	4	3.50
17	5	5	3	3	4.00
18	5	5	4	4	4.50
19	5	5	4	4	4.50
20	4	4	5	5	4.50
21	4	4	4	4	4.00
22	4	4	4	4	4.00
23	3	3	4	5	3.75
24	5	5	5	5	5.00

NO. ITEM REPONDEN	KOMPENSASI (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
25	3	3	5	5	4.00
26	4	4	4	4	4.00
27	4	4	4	4	4.00
28	3	3	5	5	4.00
29	3	3	3	3	3.00
30	3	3	5	5	4.00
31	4	3	4	3	3.50
32	4	4	3	3	3.50
33	3	3	5	5	4.00
34	4	3	4	5	4.00
35	5	5	5	5	5.00
36	5	5	4	4	4.50
37	4	4	5	5	4.50
38	5	5	5	4	4.75
39	4	5	4	4	4.25
40	4	4	4	4	4.00
41	3	3	3	4	3.25
42	5	5	4	4	4.50
43	3	4	3	4	3.50
44	3	5	4	5	4.25
45	3	3	3	3	3.00
46	5	5	5	5	5.00
47	4	4	3	3	3.50
48	5	5	5	5	5.00
49	5	5	5	5	5.00
50	5	5	5	5	5.00

NO. ITEM REPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	4	3	5	3	3	3.60
2	4	4	4	4	4	4.00
3	5	3	5	5	4	4.40
4	5	4	4	4	5	4.40
5	3	4	4	5	4	4.00
6	3	3	3	4	4	3.40
7	3	4	4	5	4	4.00
8	4	5	5	5	3	4.40
9	3	4	4	5	4	4.00
10	4	5	5	3	5	4.40
11	4	4	4	3	3	3.60

NO. ITEM REPODEN	LINGKUNGAN KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
12	5	5	5	4	4	4.60
13	4	5	5	4	4	4.40
14	5	5	5	4	5	4.80
15	5	4	4	4	5	4.40
16	4	4	4	3	3	3.60
17	4	5	5	4	5	4.60
18	3	3	3	4	3	3.20
19	4	5	5	4	4	4.40
20	5	5	5	3	5	4.60
21	4	3	3	3	5	3.60
22	5	4	5	4	4	4.40
23	3	4	4	5	4	4.00
24	5	4	3	5	4	4.20
25	4	4	4	3	5	4.00
26	4	4	4	4	4	4.00
27	4	3	3	3	3	3.20
28	4	4	4	4	5	4.20
29	4	3	3	5	3	3.60
30	4	5	5	5	3	4.40
31	4	4	4	5	3	4.00
32	5	5	5	3	4	4.40
33	4	4	4	4	4	4.00
34	4	3	3	3	4	3.40
35	3	5	3	5	5	4.20
36	5	5	5	4	4	4.60
37	4	3	3	3	4	3.40
38	4	5	5	5	5	4.80
39	5	4	4	4	4	4.20
40	4	3	4	3	4	3.60
41	3	4	4	4	4	3.80
42	4	5	5	3	4	4.20
43	4	5	5	5	5	4.80
44	4	5	5	5	5	4.80
45	4	4	3	4	4	3.80
46	5	5	5	5	5	5.00
47	3	3	3	4	3	3.20
48	5	4	3	5	4	4.20
49	5	5	5	4	4	4.60
50	3	5	5	5	5	4.60

NO. ITEM RESENDEN	KINERJA GURU (Y)				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
1	3	4	5	4	4.00
2	3	4	4	4	3.75
3	5	5	3	5	4.50
4	5	5	4	5	4.75
5	4	5	4	4	4.25
6	4	4	4	4	4.00
7	4	4	4	4	4.00
8	4	5	4	5	4.50
9	5	4	5	4	4.50
10	5	5	4	5	4.75
11	3	3	4	3	3.25
12	5	4	4	4	4.25
13	4	4	4	5	4.25
14	4	5	4	4	4.25
15	5	5	5	5	5.00
16	3	4	4	4	3.75
17	5	5	4	5	4.75
18	4	4	4	4	4.00
19	4	4	4	4	4.00
20	5	5	5	5	5.00
21	3	4	4	3	3.50
22	5	4	5	4	4.50
23	4	5	5	5	4.75
24	4	5	4	5	4.50
25	3	5	5	5	4.50
26	5	5	4	5	4.75
27	4	3	3	5	3.75
28	4	4	4	4	4.00
29	3	4	4	4	3.75
30	5	5	5	3	4.50
31	5	4	4	4	4.25
32	4	4	5	4	4.25
33	4	4	5	4	4.25
34	4	4	4	4	4.00
35	3	4	4	4	3.75
36	4	5	4	5	4.50
37	4	4	4	4	4.00
38	5	5	5	4	4.75
39	4	5	5	5	4.75
40	5	4	4	3	4.00
41	4	4	4	4	4.00
42	5	4	4	4	4.25
43	5	4	4	4	4.25

NO. ITEM REPODEN	KINERJA GURU (Y)				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
44	5	5	5	4	4.75
45	3	3	4	3	3.25
46	5	5	5	5	5.00
47	3	3	3	3	3.00
48	4	5	4	5	4.50
49	5	5	5	5	5.00
50	5	5	3	5	4.50

Lampiran 3.

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	2	4.0	4.0	4.0
2	30	60.0	64.0	68.0
3	19	38.0	100.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Gumulative Percent
.	10	20.0	20.0	20.0
↓	26	52.0	52.0	72.0
⊕	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Gumulative Percent
.	10	20.0	20.0	20.0
↓	20	40.0	40.0	60.0
⊕	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	valid Percent	Gumulative Percent
Valid 3	11	22.0	22.0	22.0
	20	40.0	40.0	62.0
	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Gumulative Percent
.	8	8.0	8.0	8.0
↓	24	48.0	48.0	56.0
⊕	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Gumulative Percent
.	12	24.0	24.0	24.0
↓	17	14.0	34.0	58.0
⊕	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Gumulative Percent
.	8	8.0	8.0	8.0
↓	31	62.0	62.0	70.0
⊕	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	valid Percent	Cu m ul ative Percent
valid	13	26.0	26.0	26.0
	20	40.0	40.0	66.0
	17	14.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Gumulative Percent
.	2	2.0	12.0	12.0
↓	25	50.0	50.0	62.0
⊕	19	38.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	valid Percent	Gumulative Percent
.	10	20.0	20.0	20.0
↓	25	50.0	50.0	70.0
⊕	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. UJI VALIDITAS

		Eksperimental					R <sup>2</sup> Uji
		2017	2018	2019	2020	2021	
2017	Kepercayaan Diri	4	276	478	230	271	271
	Skor (Jumlah)		108	187	90	108	108
2018	Kepercayaan Diri	26	181	207	185	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108
2019	Kepercayaan Diri	126	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108
2020	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108
2021	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108
2022	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108
2023	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108
2024	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108	108

\*) Skor dan nilai yang tertera di tabel ini adalah

A. Skor dan nilai yang tertera di tabel ini adalah

		Eksperimental				
		2017	2018	2019	2020	2021
2017	Kepercayaan Diri	4	276	478	230	271
	Skor (Jumlah)		108	187	90	108
2018	Kepercayaan Diri	26	181	207	185	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108
2019	Kepercayaan Diri	126	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108
2020	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108
2021	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108
2022	Kepercayaan Diri	181	181	181	181	181
	Skor (Jumlah)		108	108	108	108

\*) Skor dan nilai yang tertera di tabel ini adalah

Survei Reliabilitas

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
201	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	1	.244	.207	-.067	.161	.055 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40	40
202	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.244	1	.218 <sup>1</sup>	.058	.168 <sup>1</sup>	.056 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40	40
203	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.207	.218 <sup>1</sup>	1	.213	.204	.055 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40	40
204	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	-.067	.058	.213	1	.201	.051
	N	40	40	40	40	40	40
205	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.161	.168 <sup>1</sup>	.204	.201	1	.051 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40	40
206	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.055 <sup>1</sup>	.056 <sup>1</sup>	.055 <sup>1</sup>	.051 <sup>1</sup>	.051 <sup>1</sup>	1
	N	40	40	40	40	40	40

1. Korelasi antar variabel dalam variabel (diagonal)

2. Korelasi antar variabel di luar diagonal

Survei Reliabilitas

		X1	X2	X3	X4	X5
21	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	1	.305 <sup>1</sup>	.375	.361 <sup>1</sup>	.336 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40
22	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.305 <sup>1</sup>	1	.357 <sup>1</sup>	.314 <sup>1</sup>	.360 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40
23	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.375	.357 <sup>1</sup>	1	.360	.347 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40
24	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.361 <sup>1</sup>	.314 <sup>1</sup>	.360	1	.338 <sup>1</sup>
	N	40	40	40	40	40
25	Perasaan Berprestasi dgn. p.440000	.336 <sup>1</sup>	.360 <sup>1</sup>	.347 <sup>1</sup>	.338 <sup>1</sup>	1
	N	40	40	40	40	40

1. Korelasi antar variabel dalam variabel (diagonal)

2. Korelasi antar variabel di luar diagonal

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Berprestasi

Perhitungan	Uji Reliabilitas
0,888	0,8

Variabel X1

Reliabilitas Berprestasi

Perhitungan	Uji Reliabilitas
0,710	0,4

Variabel X2

Reliabilitas Berprestasi

Perhitungan	Uji Reliabilitas
0,710	0,4

Variabel X3

Reliabilitas Berprestasi

Perhitungan	Uji Reliabilitas
0,888	0,8

Variabel Y

## Lampiran 5.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### 1. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26326534
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.051
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### 2. LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model	Corrected Total	Sum of Squares	4.012	4 <sup>a</sup>	.001	4.000	.000
	Corrected Total	Sum of Squares	1.472	4	.368	10.714	.000
	Corrected Total	Sum of Squares	.304	2	.152	4.571	.012
	Corrected Total	Sum of Squares	3.708	2	.185	5.571	.000
Total			4.012	4			

#### 3. MULTIKOLINEARITAS

Collinearity Statistics

Model	Predictors in the Model	Tolerance			VIF	Condition Index	
		1	2	3		1	2
1	Constant	.998	.998	.998	1.000	1.000	1.000
	Constant	.998	.998	.998	1.000	1.000	1.000
	Constant	.998	.998	.998	1.000	1.000	1.000
	Constant	.998	.998	.998	1.000	1.000	1.000

a. R Squared = .000 (Adjusted R Squared = .000)

#### 4. HETEROSKEDASTISITAS

Table 4.1 Heteroskedastisitas

No	Variabel	Variabel Independen		Variabel Dependen		R <sup>2</sup>	Statistik Heteroskedastisitas	
		Y	X	Y	X		Statistik	Signifikan
1	Y	1000000	1000000	1000000	1000000	0,5000	0,5000	0,5000
	X	1000000	1000000	1000000	1000000	0,5000	0,5000	0,5000
	Y	1000000	1000000	1000000	1000000	0,5000	0,5000	0,5000
	X	1000000	1000000	1000000	1000000	0,5000	0,5000	0,5000

1. Heteroskedastisitas tidak terdeteksi karena nilai <math>F\_{hitung}</math> <math>< F\_{tabel}</math>

Lampiran 6.

ANALISIS REGRESI

Model Linear

Urutan	t	R. Regresi	R. Korelasi	R. Error
1	0,000	0,000	0,000	0,000

a. R-squared: 0,000. Durbin-Watson: 1,928. Probabilitas F: 0,000. Probabilitas t: 0,000.

ANOVA

Urutan	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,000	0	0,000	0,000	0,000
	Residual Total	0,000	0	0,000		
	Total	0,000	0			

a. R-squared: 0,000. Durbin-Watson: 1,928.

b. Predictors: (Constant), Linjalangan Nitro, dan parameter, dan parameter.

Coefficients<sup>a</sup>

Urutan	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	Constant	0,000	0,000		0,000	0,000		
	Linjalangan Nitro	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Parameter	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Parameter	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

a. R-squared: 0,000. Durbin-Watson: 1,928.