

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH,
SARANA PRASARANA, DAN IKLIM KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI
KECAMATAN PASIMARANNU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RISDANI
2019.MM.1.2660**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH,
SARANA PRASARANA, DAN IKLIM KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI
KECAMATAN PASIMARANNU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**R I S D A N I
2019.MM.1.2660**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH,
SARANA PRASARANA, DAN IKLIM KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI
KECAMATAN PASIMARANNU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh:

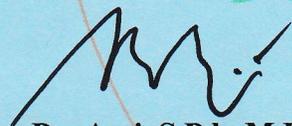
RISDANI
2019.MM.1.2660

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal, 29 Mei 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui:
Komisi Pembimbing**

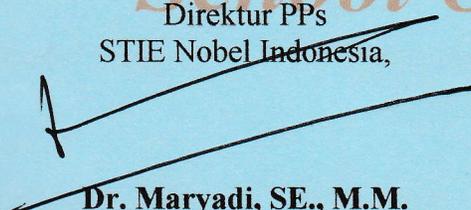
Ketua,

Anggota,


Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

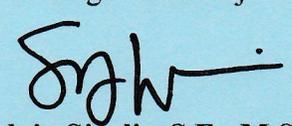

Dr. Andi Djalante, MM., M.Si.

Mengetahui:


Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia,

Dr. Maryadi, SE., M.M.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PASIMARANNU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nama Mahasiswa : Risdani
NIM : 2019.MM.1.2660
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.
Anggota : Dr. Andi Djalante, MM.,M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 29 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 30/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam 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 sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam 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 (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 31 Mei 2021

Penulis



Risdani

NIM. 2019MM12660

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul, *“Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”*.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL Indonesia Makassar. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M sebagai Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, SE., M.M. sebagai Direktur Program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar, yang telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar.

3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE NOBEL Indonesia Makassar yang telah memberikan arahan awal sebelum seminar proposal tesis.
4. Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Dr. Andi Djalante, MM.,M.Si selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia mengarahkan, membimbing dan memberi semangat kepada penulis untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi pada program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
6. Teristimewa untuk Alm. Ayahanda dan Almh. Ibunda tercinta yang telah memberikan doa, motivasi. Selama hidupnya Jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.
7. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
8. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama dan memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Konsentrasi Manajemen Pendidikan di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin Yaa Rabbal Alamin.

Makassar, 31 Mei 2021

Penulis,

Risdani
NIM. 2019MM12660

ABSTRAK

Risdani. 2021. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Asri dan Andi Djalante.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kemampuan manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, dan Iklim Kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekolah-sekolah dalam lingkup Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April sampai dengan Mei 2021. Populasi penelitian adalah semua guru baik yang berstatus ASN maupun non ASN di Sekolah-sekolah dalam lingkup Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 84 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 84 guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan $t_{hitung} = 5,157, 9,674$ dan $8,372 > t_{tabel} = 1,990$. Tolak H_0 , Terima H_1 , (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana $F_{hitung} = 971,699 > F_{tabel} = 2,72$. Tolak H_0 , Terima H_1 , (3) variabel iklim kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dilihat dari nilai koefisien Beta yang paling besar yaitu 0,382.

Kata kunci: *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Iklim Kerja, Prestasi Kerja Guru*



ABSTRACT

Risdani. 2021. *The Influence of Principal Managerial Ability, Infrastructure, and Work Climate on Work Achievement of Public Elementary School Teachers In Pasimarannu District, Selayar Islands Regency, supervised by Asri and Andi Djalante.*

This study aims to determine and analyze: the influence of the managerial ability of the Principal, Infrastructure, and Work Climate on the work performance of Public Elementary School teachers in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency.

This research approach uses survey research. The research was conducted at schools within the scope of Pasimarannu District, Selayar Islands Regency. When the research was conducted from April to May 2021. The study population was all teachers, both ASN and non ASN status in schools within the scope of Pasimarannu District, Selayar Islands Regency, totaling 84 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 84 teachers.

The results showed that (1) there was a positive and significant influence on the principal managerial ability, infrastructure, work climate separately (partially) on the work performance of public elementary school teachers in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency, with $t_{count} = 5,157, 9,674$ and $8,372 > t_{table} = 1,990$. Reject H_0 , Accept H_1 , (2) There is a positive and significant influence on the principal's managerial ability, infrastructure, work climate simultaneously (simultaneously) on the work performance of public elementary school teachers in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency, where $F_{count} = 971,699 > F_{table} = 2, 72$. Reject H_0 , Accept H_1 , (3) the most dominant work climate variable has an effect on the work performance of public elementary school teachers in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency, seen from the largest Beta coefficient value of 0.382.

Keywords: *Principal Managerial Ability, Infrastructure, Work Climate, Teacher Work Achievement.*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Identitas Pembimbing dan Penguji	iv
Kata Pengantar	v
Pernyataan Orisinalitas Tesis	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	17
2.3 Sarana Dan Prasarana Sekolah	23
2.3.1 Pengertian Sarana dan Prasarana	23
2.3.2 Fungsi Sarana dan Prasarana	26
2.3.3 Contoh Sarana dan Prasarana di Sekolah	27
2.4 Iklim Kerja Di Sekolah	28
2.4.1 Hakikat Iklim Kerja	28
2.4.2 Unsur Iklim Kerja	33
2.5 Prestasi Kerja Guru	36
2.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	36
2.5.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	38
2.5.3 Indikator-indikator Prestasi Kerja	38
2.5.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	40
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	41
3.1 Kerangka Konseptual	41
3.2 Hipotesis Penelitian	42
3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	43
3.3.1 Variabel Penelitian	43
3.3.2 Definisi Operasional	44

BAB IV METODE PENELITIAN	47
4.1 Pendekatan Penelitian	47
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	47
4.3 Populasi Dan Sampel	47
4.3.1 Populasi Penelitian	47
4.3.2 Sampel Penelitian	48
4.4 Teknik Pengumpulan Data	49
4.5 Jenis Dan Sumber Data	50
4.5.1 Jenis Data	50
4.5.2 Sumber Data	50
4.6 Metode Analisis Data	51
4.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	51
4.6.2 Teknik Analisis Data	52
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 62
5.1 Hasil Penelitian	62
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
5.1.2 Identitas Responden	67
5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	69
5.1.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	115
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	120
5.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	123
5.1.7 Pengujian Hipotesis	126
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	135
5.2.1 Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru	135
5.2.2 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Prestasi Kerja Guru ..	137
5.2.3 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru	139
5.2.4 Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru	140
5.2.5 Pengaruh Variabel yang Paling Dominan	142
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	 144
6.1. Simpulan	144
6.2. Saran-saran	144
6.3. Keterbatasan Penelitian	146

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Data Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar	48
Tabel 5.1	Sebaran Sekolah di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.	65
Tabel 5.2	Data Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar	66
Tabel 5.3	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	68
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	70
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Item-item variabel Sarana Prasarana	79
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Iklim Kerja	88
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Prestasi Kerja	101
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Item Variabel	116
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel	120
Tabel 5.11	Hasil Uji Normalitas	121
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas	122
Tabel 5.13	Hasil Perhitungan Regresi	124
Tabel 5.14	Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)	126
Tabel 5.15	Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)	131
Tabel 5.16	Hasil Uji Beta	133
Tabel 5.17	Hasil Uji Determinasi	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 3.1	Bagan Kerangka Konsep Penelitian	42
Gambar 5.1	Grafik Hasil uji Multikolinearitas	122

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul
Lampiran I	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia
Lampiran II	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran III	Kuesioner
Lampiran IV	Pemetaan Responden
Lampiran V	Tabulasi Kuesioner
Lampiran VI	Deskripsi Item Pertanyaan
Lampiran VII	Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rencana strategis (Renstra) Kemendikbud Tahun 2020-2024 berfokus pada kebijakan Merdeka Belajar sebagai pedoman bagi pembangunan SDM dalam menata dan memaksimalkan bonus demografi yang menjadi kunci tercapainya bangsa maju yang berkeadilan sosial, seperti yang dicita-citakan oleh para Pendiri Bangsa. Sejalan dengan rencana strategis tersebut, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jelas mengamanatkan cita-cita kemerdekaan untuk menjadi bangsa maju yang sejahtera, cerdas, tertib dan berkeadilan, damai abadi serta berkeadilan sosial.

Dalam menyongsong 100 (seratus) tahun kemerdekaannya, Indonesia tetap memiliki cita-cita seperti yang ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan akan mewujudkan cita-cita itu melalui Visi Indonesia 2045 yaitu Indonesia Maju. Penguatan proses transformasi ekonomi dalam rangka mencapai tujuan pembangunan tahun 2045 menjadi fokus utama dalam rangka pencapaian infrastruktur, kualitas sumber daya manusia (SDM), layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik. Kemampuan suatu bangsa untuk berkompetisi di tengah globalisasi dan inovasi teknologi yang tanpa henti tergantung pada

kualitas SDM. Dengan pembangunan SDM yang berpadanan dengan kemajuan IPTEK dan perkembangan dunia global, Indonesia akan siap menyongsong cita-cita kemerdekaan sebagai bangsa berkarakter dan cerdas, yang mampu bersaing dan bahkan berdiri sama tinggi dengan bangsa-bangsa maju lainnya di dunia.

Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat

menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Senada dengan hal di atas dalam tujuan Pendidikan dasar juga dinyatakan bahwasanya tujuan tingkat Pendidikan satuan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti Pendidikan lebih lanjut. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan Pendidikan tersebut dituntut peran guru dalam proses pembelajaran agar siswa memiliki keseimbangan antara kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan proses pembelajaran harus memiliki guru yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengelola program belajar mengajar, menguasai bahan ajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber pembelajaran, menguasai landasan-

landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip serta menafsirkan hasil penelitian Pendidikan guna keperluan pengajaran (Sardiman, 2011: 164-181).

Kebijakan nasional terbaru yang guru hadapi adalah system penilaian prestasi kerja yang berlaku tahun 2014 sebagai pengganti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Kebijakan tersebut perlu mendapat perhatian dari pemangku kepentingan agar efektif meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggungjawab. Penilaian prestasi kerja lebih menekankan pada pelaksanaan tugas untuk mencapai target yang ditetapkan dan disepakati bersama dengan pejabat penilai. Uraian tugas yang ditetapkan harus selaras dengan rencana kegiatan tahunan sekolah, sehingga setiap aktivitas guru dapat menjadi sumbangan terhadap perbaikan mutu sekolah secara berkelanjutan. Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir.

Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal, dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan, akan

mempengaruhi prestasi kerja guru. Persepsi yang negatif terhadap prestasi kerja guru akan menciptakan iklim sekolah yang kurang kondusif. Iklim sekolah tersebut berkaitan dengan bagaimana hubungan kerja antara teman sejawat, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya.

Prestasi kerja guru dipengaruhi banyak faktor, sebagaimana hasil penelitian oleh Ira Sovia Z (2016: 1) untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar di Nagari Batu Payung. Analisis data yang ditemukan antara lain:

1. Kemampuan manajerial Kepala Sekolah memberikan pengaruh sebesar 10,76% terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Nagari Batu Payung.
2. Iklim Kerja berpengaruh sebesar 14,00% terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Nagari Batu Payung.
3. Kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara Bersamaan memberikan pengaruh yang berarti sebesar 79,94% terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Nagari Batu Payung Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, kita perlu perhatikan betapa pentingnya peran kepala sekolah, karena dalam organisasi manapun pemimpin akan menentukan kualitas organisasinya. Disamping kepala sekolah, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sarana prasarana/fasilitas kerja. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 Tahun 2013 menjelaskan bahwa sarana adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Selain itu, guru juga seharusnya berusaha untuk mengembangkandiri dan diberi kesempatan agar prestasi kerja lebih berkualitas dan professional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja ditempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut.

Berdasarkan pada observasi dan wawancara pendahuluan dengan beberapa kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar pada tanggal 5 – 6 April 2021, terdapat permasalahan: 1) Keberadaan guru di tempat kerja yang belum sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan, 2) kurangnya kesediaan guru dalam melaksanakan tugas di luar jam dinas, 3) masih ada guru yang belum menyelesaikan administrasinya tepat waktu, hanya dipersiapkan ketika pengawas dan kepala sekolah melakukan supervisi, 4) belum adanya kerja sama guru dalam melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan, 5) masih adanya guru yang tidak menginformasikan ketidakhadirannya di sekolah kepada kepala sekolah maupun rekan sesama guru, 6) masih adanya guru yang memberikan materi dengan sistem kejar target saat akan menghadapi ujian, 7) masih adanya

guru yang belum melakukan analisis setelah dilakukannya evaluasi penilaian, 8) kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan kemampuan dirinya, 9) Pendidikan dan pelatihan yang telah disiapkan oleh pihak terkait dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum sepenuhnya diminati oleh guru, 10) kemampuan manajerial Kepala Sekolah yang belum optimal, 11) keterampilan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang belum memuaskan, 12) masih adanya sarana prasarana yang belum lengkap dan cukup untuk pembelajaran, 13) masih belum optimalnya kerja sama antar sesama guru dalam menghadapi pembelajaran di sekolah.

Permasalahan di atas memberikan gambaran bahwa prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pasimarannu masih rendah dilihat dari perilaku kerjanya, kualitas, dan kuantitas yang ditunjukkan oleh masing-masing guru. Oleh karena kurang optimalnya prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu, Hal ini menarik perhatian penulis untuk mengungkap dan mengatasinya dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak factor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas maka faktor yang diteliti ada tiga yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja. Pemilihan ketiga faktor ini didasarkan karena fenomena yang terjadi di lapangan

menunjukkan bahwa faktor-faktor ini yang paling dominan dan diduga berpengaruh cukup besar terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas maka yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh diantara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh diantara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapannya bagi berbagai pihak.

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4.2 Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini berguna untuk hal sebagai berikut:

1. Bagi guru

- a. Sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan prestasi kerja sebagai guru professional.
- b. Menerapkan berbagai upaya dalam menjalankan tugas guru agar terciptanya sekolah yang efektif.

2. Bagi Kepala Sekolah

- a. memahami akan tugas manajerial dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.
- b. membina guru dan anggota sekolah agar dapat menciptakan budaya sekolah supaya tercipta efektivitas sekolah.
- c. Sebagai masukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial, menyediakan sarana prasarana, dan menciptakan iklim kerja dalam rangka peningkatan prestasi kerja guru.

3. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah dan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengoptimalkan efektivitas sekolah sehingga dapat bermanfaat untuk semua pihak.

4. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjut dan dalam hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut dengan menggunakan variabel di luar penelitian ini guna memperbaiki efektivitas sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja dan prestasi kerja guru sebelumnya pernah dilakukan yaitu:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis, mahasiswa Program magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada Tahun 2016 dengan judul, *“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (TMI) Putro Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. Adapun tujuan penelitian tersebut adalah: 1) untuk menganalisa tingkat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, 2) untuk menganalisa pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, 3) untuk menganalisa pengaruh tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prendun. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru tetap pada

TMI Putri Al-Amien Prendum dengan jumlah populasi sebanyak 85 orang guru tetap. Oleh

karena subyek penelitian kurang dari 100 maka responden dalam penelitian tersebut berjumlah 85 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prendum sudah termasuk kategori baik. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prendum, semakin tinggi motivasi kerja guru diikuti semakin baiknya kinerjanya. Ada pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prendum, semakin tinggi kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Laily Maghfiroh, seorang mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2018 dengan judul, "*Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI Di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo*". Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo, 2) untuk Mengetahui Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo, 3) untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAI SMP di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif dengan 4 (empat) variabel. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,654. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan manajerial dengan kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,330. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang rendah antara iklim kerja dengan kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,427. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran masing-masing adalah 0,870, 0,495, -0,474. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Fauziana, seorang mahasiswa Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo pada tahun 2017 dengan judul, *“Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo”*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh sarana dan prasarana sekolah

terhadap kinerja guru, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Expost-Facto. Lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al-Islam. Dengan Teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 93 orang. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu uji t dan uji regresi linier berganda menggunakan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Islam dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,564 > 1,990$) dengan koefisien determinasi 0,254. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,096 > 1,990$) dengan koefisien determinasi 0,064. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,699 > 4,880$) dengan koefisien determinasi 0,259 yang berarti mempunyai pengaruh sebesar 25,9%.

d. Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Arizal, mahasiswa Universitas Terbuka Tahun 2015. Penelitian ini berjudul "*Pengaruh gaya*

kepemimpinan Kepala UPTD, Pendidikan dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai UPTD Kecamatan Muko-muko, Pelepat dan Bathin III Kabupaten Bungo.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala UPTD Pendidikan (X_1), Sarana prasarana (X_2) terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Muko-Muko, Pelepat dan Bathin III Kabupaten Bungo dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Muko-Muko, Pelepat dan bathin III Kabupaten Bungo sebanyak 29 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Muko-muko sebesar 40,6%. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Muko-muko sebesar 26,3%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Muko-muko sebesar 46,9%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya adalah lokasi penelitian, sampel yang digunakan, dan variabel penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel sarana prasarana sebagai salah satu variabel yang diteliti.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Sadariyah Sri Utami, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang dilakukan pada tahun 2016 berjudul

“Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah yang merupakan Lembaga Pendidikan tingkat menengah pertama yang berbasis madrasah dan berstatus swasta yang berada di Kecamatan Kemranjen. Populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 140 orang yang tersebar di 6 MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas. Presentase pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas sebesar 36,8% dengan presentasi koefisien regresi 0,396. Semakin baik iklim sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru, begitu pula sebaliknya, semakin tidak baik iklim sekolah, maka semakin tidak baik pula kinerja guru.

- f. Penelitian yang dilakukan oleh Deta Sorya Affandi, seorang mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember pada Tahun 2013. Penelitian ini berjudul, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Guru Di Gugus III Kecamatan*

Sumberbaru Kabupaten Jember". Penelitian ini dilakukan dengan memilih responden guru sekolah dasar yang tergabung pada gugus III kecamatan Sumberbaru kabupaten Jember. Sekolah-sekolah yang ada di gugus III termasuk sekolah yang berada di daerah pedesaan yang jauh dari kota, namun selalu memiliki prestasi akademis dan non-akademis ditingkat kabupaten, tingkat provinsi, bahkan tingkat nasional. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner maupun wawancara. Sensus seluruh populasi yang ada yaitu jumlah guru di gugus III kecamatan Sumberbaru kabupaten Jember sebanyak 127 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau Path Analysis karena dengan analisis jalur dapat diketahui bagaimana jalur langsung maupun tidak langsung yang terbentuk dari variable-variabel yang diteliti. Hasil penelitian dilihat berdasarkan taraf signifikansi sebesar 5% yang menunjukkan, bahwa pada jalur pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,045. Selain itu, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada jalur kedua, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,008. Komunikasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,049.

2.2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Sekolah adalah suatu organisasi di bidang pendidikan yang harus dikelola dengan baik. Sekolah akan dinilai oleh masyarakat tentang kualitas sekolah tersebut dalam mendidik peserta didik dan dilihat dari bagaimana sekolah tersebut dikelola dengan baik oleh kepala sekolah selaku pemimpin dan manajer di sekolah. Kepala sekolah harus memiliki keahlian dalam mengelola sekolah karena segala sumber daya yang ada di sekolah tersebut baik materi dan non materi akan sia-sia apabila tidak dikelola dengan baik. Peran kepala sekolah sebagai manajer berperan penting dalam aktivitas pengelolaan sekolah secara manajerial mengelola segala sumber daya baik fisik maupun non fisik yang ada di sekolah.

Kunci keberhasilan manajemen sekolah yang baik adalah kepala sekolah sebagai manajer memiliki kemampuan secara konseptual, teknis, dan humanis dalam mengelola sekolah. Kemampuan secara konseptual adalah kemampuan kepala sekolah dalam memaknai visi dan misi sekolah. Wujud dari kemampuan konseptual adalah kepala sekolah memiliki rencana yang jelas tentang pengelolaan sekolah baik itu rencana jangka pendek, menengah, dan panjang yang diwujudkan dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) pengelolaan sekolah yang mampu ditafsirkan oleh seluruh warga sekolah melalui komitmen untuk memajukan pengelolaan sekolah. Kepala sekolah juga harus mengarahkan visi sekolah pada guru tentang arah tujuan dari sekolah sehingga dampak positif yang nyata adalah guru menjadi

mengerti strategi pembelajaran yang cocok dalam mengajar sehingga visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Imron (2015:1) peranan kepala sekolah adalah sebagai bagian dari tenaga kependidikan, kepala sekolah mempunyai posisi strategis. Selain sebagai manajer, kepala sekolah juga menjadi supervisor. Sebagai manajer, kepala sekolahlah yang bertanggungjawab dalam mendayagunakan semua sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan, lebih-lebih sumber daya pendidik/guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah yang bertanggungjawab dalam meningkatkan dan menentukan kualitas pembelajaran guru. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan dapat memerankan posisi strategisnya guna meningkatkan pendidikan melalui aktifitas peningkatan mengajar guru. Kepala sekolah harus paham dan benar-benar menguasai aspek kemampuan teknis dalam mengelola sekolah karena fungsi dari kepala sekolah bukan hanya mengatur tetapi juga memberikan arahan pada bawahannya oleh karena itu kepala sekolah harus benar-benar menguasai aspek teknis seperti menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) sehingga ketika guru mengalami kendala dalam menyusun RPP maka kepala sekolah dapat memberikan contoh secara teknis bagaimana cara menyusun RPP.

Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan supervisi akademis sebagai bagian dari kompetensi wajib yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu

memberi bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan.

Dalam konteks manajerial sekolah maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi, yaitu: (1) menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan. perencanaan (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan (3) memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayaagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif (5) menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak didik (6) mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optima (8) mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik barn dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. (10) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional (11) mengelola keuangan

sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien (12) mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah (13) mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah (14) mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya. Perilaku kepala sekolah tercermin dari kristalisasi interaksi antara fungsi organik manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi) dengan fungsi substantif, yaitu akademik, ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan khusus, dan sebagainya.

Menurut Andang, (2014: 24-29), fungsi-fungsi manajemen dibagi menjadi beberapa bagian dan lebih banyak lagi dari pendapat terdahulunya yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), motivasi (*motivating*), penataan staf (*staffing*), pengarahan atau komando (*directing* atau *commanding*), memimpin (*leading*), koordinasi (*coordinating*), pengendalian (*controlling*), pelaporan (*reporting*).

Husaini Usman, (2013: 9) kemudian lebih mengelompokkan fungsi manajemen menjadi : (1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3)

Pengarahan (motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negoisasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, keterampilan interpersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan keputusan kerja); (4) Pengendalian meliputi pemantauan (monitoring), penilaian, dan pelaporan.

Dalam pembahasan penulisan ini, bahwa manajerial kepala sekolah yang akan diteliti adalah (a) perencanaan, (b) pengorganisasian, (c) pengarahan (*directing*), yang mencakup mengenai motivasi (*motivating*), memimpin (*leader*), penataan staf (*staffing*), koordinasi (*coordinating*) dan (4) pengendalian (*controlling*) dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru.

1) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan adalah sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian, menentukan strategi pelaksanaan kegiatan, menentukan tujuan atau kerangka tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menentukan rencana harus dilakukan dengan matang, melakukan kajian secara sistematis sesuai kondisi dan sumber daya dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas kepada orang-orang yang terlibat dalam kerja sama untuk memudahkan pelaksanaan kerja. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian dapat memanfaatkan stuktur yang sudah dibentuk dalam organisasi.

Artinya, deskripsi tugas akan dibagikan adalah berdasarkan tugas dan fungsi struktur yang ada dalam suatu organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Fungsi ini dilakukan sebagai usaha untuk memberikan bimbingan, saran, dan perintah dalam memberikan tugas masing-masing bawahan agar dapat berjalan sesuai yang direncanakan dan berada pada jalur yang telah ditetapkan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian atau *controlling* adalah memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan kegiatan tersebut tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Pengendalian dilakukan untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai sehingga dapat efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai manajer bertugas mengelola sumber daya sekolah, yang meliputi mengelola tenaga pendidik, siswa, keuangan, kurikulum, humas, fasilitas, dan komponen yang lain, untuk dapat didayagunakan semaksimal mungkin, sehingga dapat terarah pada pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

2.3. Sarana dan Prasarana Sekolah

2.3.1. Pengertian Sarana dan Prasarana

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 tahun 2013 menjelaskan bahwa

sarana adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Menurut Amirin Tatang M (2011: 50), sarana dan prasarana sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan mempunyai fungsi dan peran dalam pencapaian kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum satuan Pendidikan. Agar pemenuhan sarana dan prasarana tepat guna dan berdaya guna (efektif dan efisien), diperlukan suatu analisis kebutuhan yang tepat di dalam perencanaan pemenuhannya.

Sarana dan prasarana merupakan sebuah pelengkap dalam berbagai acara kegiatan, dengan adanya sarana kemudian diharapkan akan mempermudah dalam pencapaian suatu tujuan dari kegiatan acara tersebut secara efektif dan efisien. Sebagai sebuah pelengkap sarana dan prasarana mencakup berbagai ruang lingkup, mulai dari hal yang berdaya guna tinggi hingga hal yang mempunyai daya guna sebagai hal yang tidak nyata berguna namun diperlukan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Standar Sarana Dan Prasarana Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) menjelaskan bahwa Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Sebagai suatu hal yang berdaya guna, sarana dan prasarana kemudian dapat dikatakan sebagai sebuah hal yang menunjang kesuksesan dalam sebuah acara kegiatan. Demikian pula sarana dan prasarana dalam pendidikan, merupakan sebuah alat dalam

menunjang terselenggaranya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Dalam ilmu administrasi sarana, istilah sarana diartikan sebagai sebuah proses penataan yang bersangkutan-paut dengan pengadaan, pendayagunaan dan pengelolaan sarana pendidikan untuk kemudian agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun dalam hal ini administrasi sarana dipandang sebagai sesuatu yang mempunyai batasan, hal tersebut karena dalam sarana dapat dikatakan hanya mempunyai wewenang: pengadaan, penggunaan, dan pengelolaan semata. Untuk itu dalam administrasi pendidikan berlaku istilah: (a) Perencanaan, (b) Pengadaan, (c) Pengaturan, (d) Penggunaan, (e) Penyingkiran, dan, (f) Dasar pengetahuan mengenai perpustakaan.

Dasar pengetahuan mengenai perpustakaan termasuk dalam sarana pendidikan karena perpustakaan merupakan hal yang penting sebagai penunjang atas pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sementara itu prasarana merupakan segala bentuk fisik atas pengadaan sarana pendidikan untuk menunjang keberhasilan proses belajar-mengajar dalam sebuah pendidikan secara tidak langsung.

2.3.2. Fungsi Sarana dan Prasarana

Fungsi sarana dan prasarana memiliki bentuk yang berbeda-beda sesuai dengan ruang lingkupnya masing-masing.

1. Mempercepat Proses Pekerjaan

Sarana dan prasarana untuk mempercepat pekerjaan dapat dilihat dengan mudah di areal perkantoran. Sarana dan prasarana seperti komputer, bahkan fasilitas gedung yang dilengkapi toilet serta kantin, akan memudahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan efisien.

2. Hasil yang Berkualitas

Untuk menunjang tujuan berupa hasil yang berkualitas, sarana dan prasarana yang disediakan haruslah memiliki fungsi yang sesuai dengan kebutuhan. Misalnya saja, sarana dan prasarana pendidikan di sekolah haruslah sesuai dengan kebutuhan belajar mengajar dengan menyediakan alat seperti proyektor.

3. Menimbulkan Rasa Nyaman

Sarana dan prasarana yang disediakan juga memiliki tujuan untuk membuat rasa nyaman dan aman bagi penggunanya.

4. Menimbulkan Rasa Puas

Sarana dan prasarana juga diciptakan untuk memberikan rasa puas kepada penggunanya, seperti meja dan kursi guru dan siswa yang dapat menciptakan rasa nyaman dalam proses pembelajaran.

2.3.3. Contoh Sarana dan Prasarana di Sekolah

Sekolah memiliki sarana dan prasarana yang berbeda-beda sesuai dengan jenisnya. Sekolah madrasah dan sekolah luar biasa

pastilah memiliki sarana dan prasarana yang berbeda dengan sekolah biasa.

Prasarana yang biasanya ada di setiap sekolah adalah gedung sekolah, ruang kelas, ruang atau lapangan untuk berolahraga, ruangan administrasi, ruangan pengajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang kantin, ruang organisasi mahasiswa, ruang ibadah, dan lainnya.

Sekolah juga wajib untuk memiliki sarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar seperti perabotan, peralatan pendidikan, media pendidikan termasuk buku, serta perlengkapan lainnya. Peralatan dan media pendidikan yang ada di sekolah adalah materi pembelajaran baik dalam bentuk cetak maupun digital, buku paket, dan buku penunjang. Peralatan pendidikan juga termasuk alat-alat percobaan, peralatan penunjang olahraga seperti bola basket.

2.4. Iklim Kerja di Sekolah

2.4.1. Hakikat Iklim Kerja

Iklim sekolah merupakan suasana kerja yang tercipta di sekolah. Suasana kerja dapat tercipta dengan baik jika setiap orang mampu menciptakan suasana yang harmonis satu dengan yang lainnya. Di dalam iklim sekolah, ada iklim terbuka dan tertutup di mana para anggotanya berperan penting menciptakan suasana aman, nyaman, harmonis demi relasi yang terpelihara secara baik. Lingkungan kerja

adalah lingkungan yang seharusnya dapat membuat orang-orang yang berada di dalamnya merasa nyaman dalam bekerja bukannya sebaliknya. Untuk dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, diperlukan kerjasama dari semua pihak, baik tenaga pendidik dan kependidikan, siswa dan orang tua murid, komite sekolah, dinas terkait, semuanya saling bekerjasama untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung, agar semua merasa nyaman, aman dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Jenggot Supriyadi, (2014) iklim sekolah adalah iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah mencakup perilaku dari kepala sekolah, guru dan staf serta dinamika sekolah. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat dan kooperatif dengan satu sama lain. Kepala sekolah terbuka serta dapat menerima kritik dan saran, menghargai kompetensi profesional guru, memfasilitasi kebutuhan guru tanpa adanya pembatasan. Selain itu perilaku guru mendukung interaksi terbuka dan profesional serta hubungan kolegal tinggi, saling mengenal antar pribadi dan saling bekerjasama

serta komitmen terhadap pekerjaannya. Sedangkan iklim tertutup merupakan kebalikan dari iklim terbuka.

Iklim kerja di sekolah menurut Marzuki dalam Supardi (2014: 121) menyebutkan bahwa iklim kerja adalah: “keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik”.

Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik (Creemers dan Schoorens dalam Supardi, 2014: 121).

Menurut Stol dalam Supardi, (2014: 122) menyatakan bahwa iklim sekolah yang positif dan kondusif dapat membentuk peserta didik berkelakuan baik dan prestasi akademiknya meningkat. Iklim sekolah menentukan di dalam kualitas pembelajaran dan efektivitas sekolah.

Iklim kerja dalam kenyataannya meliputi aspek, yaitu:

1. Faktor eksternal, yang meliputi: (a) hubungan antarpribadi, (b) gaji/ honorarium, (c) supervisi kepala sekolah. (d) kondisi

2. Faktor Internal, yang meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam yang karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasatanggung jawab untuk pekerjaan (e) minat terhadap tugas (f) dorongan untuk berprestasi Iklim kerja sekolah merupakan keterbukaan komunikasi di antara orang-orang yang terlibat dalam kinerja guru di sekolah mencakup komunikasi dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah, serta antara guru dengan staf di sekolah.

Iklim kerja bersifat unik, artinya iklim kerja pada suatu unit kerja akan berbeda dengan iklim kerja pada unit-unit kerja yang lain. Bahkan iklim kerja pada satu sub-unit kerja dapat berbeda dari subunit kerja lain meskipun berada dalam unit kerja yang sama. Keunikan iklim kerja ini terjadi karena iklim kerja pada beberapa unit kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sama.

Jika iklim kerja digambarkan sebagai suatu suasana, kondisi atau pun situasi, maka ketidaksamaan iklim kerja bersifat kontinum. Kontinum di sini dimaksudkan bahwa iklim kerja tidak bersifat polaris atau berlantangan secara ekstrim. Skala iklim kerja bergerak dari iklim kerja yang sangat tidak menyenangkan sampai pada iklim kerja yang sangat sangat menyenangkan. Dengan demikian secara bertingkat ada iklim kerja sangat menyenangkan, tidak menyenangkan, dan sangat tidak menyenangkan.

Iklm kerja berkaitan erat dengan kemauan dan kemampuan kerja guru. Kemauan kerja atau motivasi kerja ini selanjutnya akan berpengaruh terhadap partisipasi dan prestasi kerja dari seluruh guru dalam upaya bersama mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dengan kontinum dan skala kondisi iklim kerja, maka iklim kerja bisa berpengaruh buruk terhadap prestasi kerja guru tetapi bisa juga mendorong prestasi kerja guru.

Sehubungan dengan besarnya pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja guru yang akhirnya bermuara pada produktivitas lembaga atau unit kerja, maka harus diusahakan agar tercipta iklim kerja yang menyenangkan, yaitu kepala sekolah harus memahami unsur-unsur yang berpengaruh terhadap iklim kerja dan mengupayakan agar setiap unsur yang berpengaruh terhadap iklim kerja benar-benar merupakan unsur yang menunjang terhadap terciptanya iklim kerja yang menyenangkan.

Kualitas kehidupan kerja yang baik akan mendorong; (1) timbulnya motivasi untuk bekerja secara baik; (2) terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan; (3) timbulnya kesadaran bersama akan pentingnya kebersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang serasi; (4) meningkatkan kinerja.

Untuk menciptakan iklim sekolah yang baik maka setiap individu harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Inisiatif harus dimulai dari dalam diri sebagai

individu yang dewasa, mandiri dan bertanggungjawab. Iklim sekolah dapat tercipta menjadi iklim yang baik, jika setiap individu mempunyai inisiatif untuk memulai sesuatu yang baik dan berguna bagi dirinya dan semua warga sekolah.

Iklim sekolah tercipta dengan adanya sikap toleransi dari seorang guru terhadap tindakan beresiko. Tindakan beresiko adalah keberanian seorang guru mengambil resiko dalam pekerjaan. Toleransi terhadap tindakan beresiko lainnya adalah keberanian seorang guru berinovasi dalam menggunakan aneka media, sarana, prasarana yang kreatif demi menunjang pembelajaran yang efektif dan efisien. Tiap individu diharapkan pula agar mampu mengambil keputusan dengan resiko yang telah dipertimbangkannya dengan matang.

2.4.2. Unsur Iklim Kerja

Kaitannya dengan iklim sekolah, Muhlisin (2011:46) membagi iklim sekolah menjadi 2 yaitu: (1) Iklim negatif yang menunjukkan bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, dan egois. (2) Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.

Dengan demikian pertanyaan perlu diajukan adalah:

- 1) bagaimana tingkat supportive (keterdukungan) orang-orang yang sedang bekerja satu sama lain;
- 2) bagaimana tingkat collegial (pertemanan) orang-orang yang sedang bekerja; dan
- 3) bagaimana tingkat intimate (keintiman) orang-orang yang sedang bekerja.

Dimensi dari iklim kerja dalam penelitian ini diambil dari hasil penelitian Litwin dan Meyer dalam Iqbal Nazili (2012 : 29-34) yang mengemukakan enam dimensi dalam iklim kerja:

1) Conformity

Conformity berasal dari kata conform, artinya sesuai dengan, memenuhi, mencocokkan diri. Jadi conformity artinya persesuaian, kecocokan, persesuaian dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya terhadap peraturan, prosedur, dan kebijaksanaan yang harus ditaati. Apabila dalam suatu organisasi banyak sekali aturan yang harus dituruti oleh para karyawan padahal aturan-aturan tersebut tidak ada relevansinya dengan pelaksanaan pekerjaan, organisasi demikian memiliki conformity yang tinggi, artinya organisasi terlalu otoriter, membuat terlalu banyak aturan untuk mengatur karyawan walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sebaliknya apabila dalam suatu organisasi sedikit sekali aturan yang dikenakan terhadap para karyawan atau pekerja kecuali yang

sangat relevan dengan pelaksanaan pekerjaan, iklim kerja yang demikian adalah conformity yang rendah.

2) *Tanggung Jawab (Responsibility)*

Dimensi ini menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output. Sebagai organisasi yang baik harus dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri anggota organisasi dengan memberikan kepercayaan dan memberikan kesempatan ataupun diajak secara bersama-sama untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan.

3) *Standar (Standards)*

Ketentuan yang ditetapkan organisasi tentang mutu dari hasil kerja yang dilakukan para anggota.

4) *Imbalan (Rewards)*

Imbalan dan sanksi juga merupakan dimensi iklim yang besar pengaruhnya dalam upaya penciptaan iklim kerja yang baik. Dimensi ini menunjukkan bagaimana sistem pemberian imbalan dan sanksi yang berlaku di organisasi. Pemberian imbalan harus proporsional, sehingga anggota organisasi merasa diperlakukan secara adil dan merasa dihargai hasil kerjanya. Ukuran proporsional di sini disesuaikan dengan mutu kerja anggota, bila berprestasi harus diberi imbalan yang memadai dan bila

melakukan kesalahan harus diberi sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya.

5) *Kejelasan (Clarity)*

Clarity berarti kejernihan, kemurnian, kejelasan. Maksud clarity di sini bahwa identitas organisasi harus jelas dan dapat dipahami oleh setiap anggota organisasi, karena dengan inilah anggota organisasi dapat merasa jelas dalam arah perjalanan aktivitas organisasi. Hal yang paling penting untuk dimensi ini adalah dengan menanamkan dan membuat setiap anggota paham mengenai tujuan dan misi organisasi. Sehingga pada akhirnya ada rasa keterikatan yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu perlu juga adanya kejelasan mengenai adanya prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota organisasi sehingga dengan begitu mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih terarah sesuai tujuan organisasi.

6) *Semangat Tim (Team Spirits)*

Dimensi ini mengungkap bagaimana suasana interaksi antar anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Mereka harus dapat menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan bantuan, dan menciptakan persahabatan, sehingga

semua anggota merasa senang dan nyaman dengan iklim yang diciptakan di dalam organisasi.

2.5. Prestasi Kerja Guru

2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berbicara tentang prestasi tidak terlepas dengan kinerja seseorang dalam hal ini kinerja guru. Kinerja diperoleh dengan bekerja yang merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidup mempertahankan dan memelihara kehidupannya.

Dengan demikian prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang merupakan perbuatan, prestasi, keterampilan serta tanggungjawabnya dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja pegawai di setiap organisasi sangat berbeda-beda. Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, meskipun para pegawai tersebut berada ditempat yang sama produktivitas kerjanya tidaklah sama, maka dari itu kinerja individu setiap pegawai akan dapat tercapai apabila didukung dengan upaya bekerja dan didukung oleh organisasinya.

Prestasi kerja dapat dilihat dari berbagai aspek misalnya dari perbandingan antara persyaratan pekerjaan dengan tingkat pemenuhan kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan. Jika dilihat dari sudut pandang psikologi dibidang industri dan organisasi bahwa kognitif merupakan penentu prestasi kerja. Namun jika dilihat dari relasi kerja maka prestasi kerja lebih didasarkan atas interaksi interpersonal, komunikasi kemampuan untuk mendekati dari keterampilan melakukan hubungan antar manusia dengan hasil tugasnya atau produktivitas kerjanya.

2.5.2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2011:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Sunyoto (2015:199) menjelaskan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2015:154), penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir.

2.5.3. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Indikator yang dapat dijadikan gambaran mengenai penilaian prestasi kerja seorang karyawan (Unsur-unsur yang dinilai) menurut Siswanto dalam Simanjuntak (2015:24) adalah:

- 1) Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.
- 2) Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 3) Ketaatan yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan

atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

- 4) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 5) Kerjasama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Prakarsa yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu.
- 7) Kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.
- 8) Kualitas kerja yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dari hasil kerja.

2.5.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh organisasi antara lain :

- 1) Mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kecakapan, ketrampilan yang dimilikinya.
- 2) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).
- 3) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai/relawan yang berada dalam organisasi.
- 4) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai/relawan.
- 5) Melihat hasil dan mutu pegawai serta ke arah pencapaian pekerjaan yang lebih baik.
- 6) Memberi prestasi kepada pegawai yang bersangkutan sehubungan dengan pengembangan karirnya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

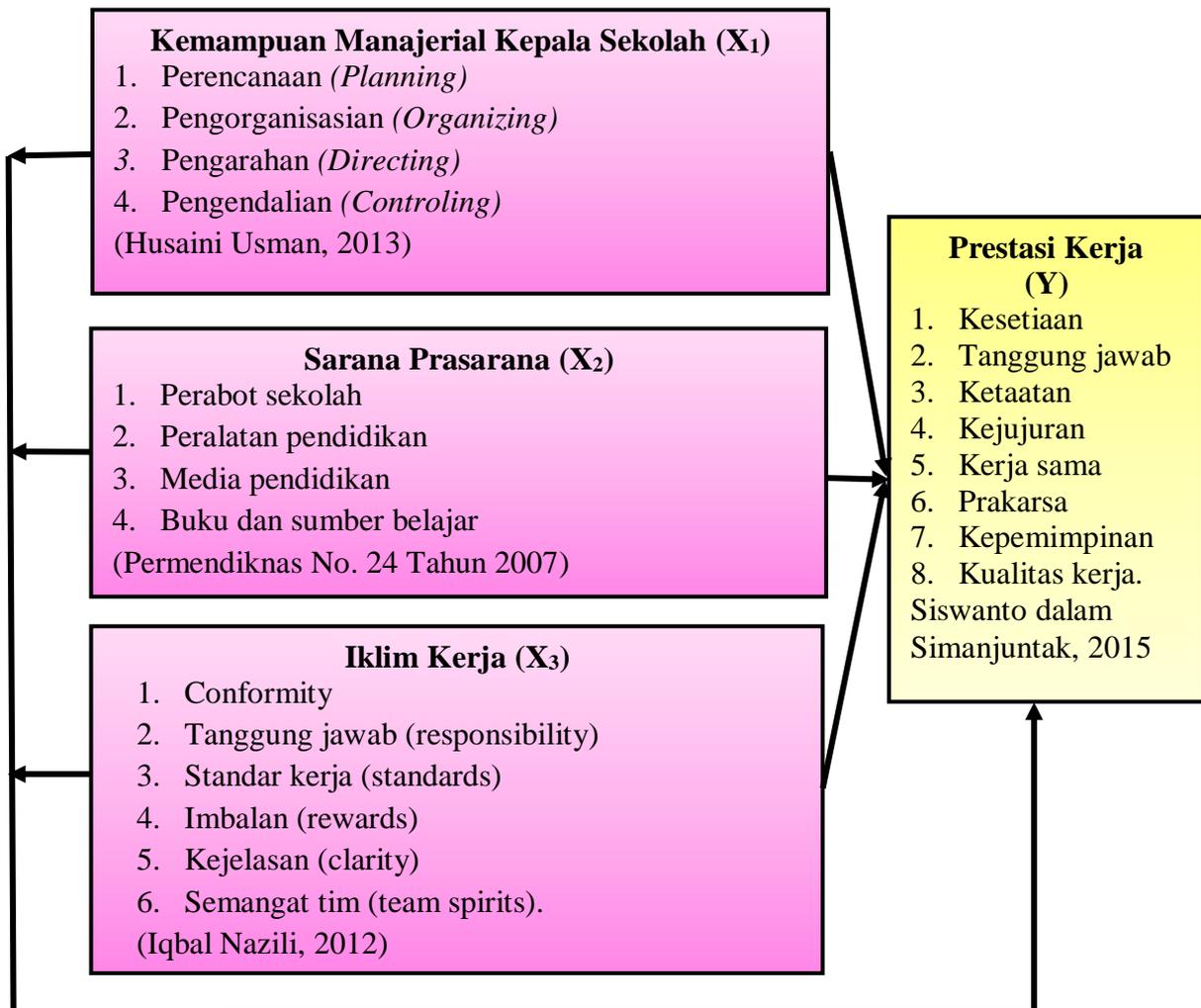
Kerangka pemikiran penelitian ini didasari pada landasan teori yang telah disampaikan sebelumnya dalam kajian teoritis proposal penelitian ini, serta kondisi obyek penelitian yang memiliki penekanan terhadap faktor-faktor yang dihadapi di lapangan dalam meningkatkan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Dari fakta empiris sangat terasa jika masalah kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim menjadi faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja guru.

Masalah kemampuan manajerial kepala sekolah masih menjadi salah satu faktor yang dipandang sangat penting dalam mencapai prestasi kerja guru terutama terkait dengan pengelolaan guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Seiring dengan pentingnya kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana juga menjadi salah satu tolak ukur pencapaian prestasi kerja guru mengingat sarana dan prasarana dalam pendidikan, merupakan sebuah alat dalam menunjang terselenggaranya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Selain faktor-faktor tersebut, prestasi kerja guru juga bisa dipengaruhi oleh iklim kerja di sekolah dengan suasana yang sunyi dan nyaman, serta kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

Dengan pemikiran tersebut diatas maka kerangka konsep penelitian ini disusun sebagai berikut:

Gambar 3.1

Bagan Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konsep penelitian di atas maka disusunlah hipotesis penelitian ini sebagai pendugaan awal terkait dengan hubungan variable-variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap pencapaian prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja terhadap pencapaian prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga variabel kemampuan manajerial Kepala Sekolah merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3. Variabel Penelitian dan Defnisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1) Variabel Dependent

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel

dependent adalah prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar (Y).

2) Variabel Independent

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)
- Sarana Prasarana (X_2)
- Iklim Kerja (X_3)

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Ada empat definisi operasional variabel yang akan disampaikan yaitu definisi operasional variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1), sarana prasarana (X_2), iklim kerja (X_3), dan prestasi kerja guru (Y).

1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Kemampuan manajerial merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu untuk mencapai tujuan sekolah.

Kemampuan manajerial bersifat praktis operasional sehingga mampu menggerakkan sumber daya sekolah yang ada serta bekerja lebih professional, efektif dan efisien. Kemampuan manajerial kepala sekolah dapat dikelompokkan atas beberapa fungsi manajemen yaitu (1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3) Pengarahan (motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negoisasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, keterampilan interpersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan keputusan kerja); (4) Pengendalian meliputi pemantauan (monitoring), penilaian, dan pelaporan, (Husaini Usman, 2013: 9).

2. Sarana Prasarana (X2)

Sekolah sebagai lembaga tempat berlangsungnya pendidikan harus mampu menyediakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung. Prasarana pendidikan adalah alat tidak dapat secara langsung untuk digunakan mencapai tujuan. Dalam pendidikan misalnya: lokasi/tempat, bangunan sekolah, lapangan olah raga, taman dan lain sebagainya. Sedangkan sarana pendidikan adalah alat yang secara langsung dapat digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari sarana prasarana sekolah yaitu : (1) Perabot sekolah, (2) Peralatan pendidikan, (3) Media pendidikan, (4) Buku dan sumber belajar.

3. Iklim Kerja (X3)

Iklim kerja adalah suasana yang tercipta pada suatu sekolah, berupa hubungan personal antara warga sekolah, lingkungan sekolah, baik fisik maupun non fisik. Pengukurannya yaitu: (a) *conformity*, (b) tanggung jawab (*responsibility*), (c) standar kerja (*standards*), (d) imbalan (*rewards*), (e) kejelasan (*clarity*), (f) semangat tim (*team spirits*).

4. Prestasi Kerja Guru (Y)

Prestasi kerja guru adalah tingkat pencapaian hasil kerja/unjuk kerja oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya dengan penuh tanggung jawab selama kurun waktu tertentu yang diakibatkan oleh faktor yang berasal dari luar (sekolah) maupun dari dalam diri guru sendiri sehingga mampu mengolah kemampuan/keterampilan kerjanya dengan usaha yang optimal untuk mencapai tujuan unit kerja/sekolah. Indikator prestasi kerja yaitu: a) kesetiaan, b) tanggung jawab, c) ketaatan, d) kejujuran, e) kerja sama, f) prakarsa, g) kepemimpinan, h) kualitas kerja. (Siswanto dalam Simanjuntak, 2015:24)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menurut Musfiqon, (2012:59) penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Kepulauan Selayar tepatnya pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu dengan waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan, mulai bulan April sampai dengan Mei 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi Penelitian

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu.

4.3.2. Sampel Penelitian

Riduwan (2012:70) mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi Apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”. Adapun data jumlah guru setiap Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dapat disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

**Data Jumlah Guru Sekolah Dasar Negeri
di Kecamatan Pasimarannu
Kabupaten Kepulauan Selayar**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Rombel	Guru		
			L	P	Jumlah
1	UPT SDI 107 Kepulauan Selayar	6	1	6	7
2	UPT SDI 115 Kepulauan Selayar	6	2	5	7
3	UPT SDI 132 Kepulauan Selayar	5	1	1	2
4	UPT SDI 133 Kepulauan Selayar	6	2	5	7
5	UPT SDI 134 Kepulauan Selayar	6	3	5	8
6	UPT SDI 135 Kepulauan Selayar	6	1	10	11
7	UPT SDI 85 Kepulauan Selayar	12	4	11	15
8	UPT SDN 136 Kepulauan Selayar	6	3	1	4
9	UPT SDN 18 Kepulauan Selayar	6	2	9	11
10	UPT SDN 32 Kepulauan Selayar	9	4	8	12
Jumlah		68	23	61	84

Sumber Data: <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/3/191301>

Berdasarkan pertimbangan bahwa data yang diteliti tidak begitu banyak dan masih dapat dijangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2015: 156), “*Sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.” Dengan teknik tersebut, maka dapat diketahui dari data di atas bahwa dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 84 orang.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperoleh adalah data kuantitatif. Data tersebut meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja, dan prestasi kerja guru. Untuk mengumpulkan data keempat variabel tersebut maka digunakan Teknik angket (kuisisioner). Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisisioner. Dengan teknik tersebut maka akan dikembangkan instrumen penelitian sebanyak variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja terhadap prestasi kerja guru.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik angket sebagai alat pengumpulan data. Angket disebarakan pada 84 responden. Alasan

memilih model angket ini adalah bahwa responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan-pernyataan, cara pengisian yang sama dari setiap responden karena susunan dan pertanyaan atau pernyataan yang sama, responden mempunyai kebebasan memberi jawaban yang sesuai dengan situasi kondisi yang dihadapi, angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden, waktu disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Kuisisioner yang digunakan terdiri dari pertanyaan dengan jumlah item atau option 5 jawaban tertentu sebagai pilihan dalam setiap butirnya.

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Sebab tujuan penelitian ini adalah meneliti persepsi subjek guru sekolah dasar mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja di sekolah masing-masing.

4.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data hasil kuisisioner yang diperoleh langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode survei dan metode observasi. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari responden dengan cara membagikan kuisisioner/daftar pertanyaan pada responden. Sementara itu, kuisisioner yang diajukan disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

4.6. Metode Analisis Data

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan Teknik regresi dan korelasi. Analisis dilakukan dengan pengolahan secara manual memakai Microsoft excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

4.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan data, ukuran data, ukuran sentral, serta penyebaran. Penyajian data mencakup daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran berupa varian dan simpangan baku atau standar deviasi.

Dalam pelaksanaan analisis deskriptif data, langkah-langkah yang dilakukan adalah membuat tabulasi data untuk setiap variabel, mengurutkan data secara interval dan menyusunnya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Besarnya pengaruh dari variabel bebas dan terikat dinyatakan oleh besarnya koefisien determinan. Selanjutnya untuk menguji signifikan koefisien digunakan uji-t dan t_{hitung} yang diperoleh dan dibandingkan dengan t_{tabel} . Analisis data dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 dan 0,01.

4.6.2. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa

yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap.

Pengujian validitas dilakukan dengan rumus korelasi Product Moment untuk menentukan hubungan antara dua variabel (gejala) yang berskala interval (skala yang menggunakan angka sebenarnya). Rumus korelasi Produk Moment adalah:

$$r_i = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r_i : koefisien korelasi

n : jumlah responden

$\sum X$: jumlah skor butir

$\sum Y$: total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X^2$: jumlah dari kuadrat butir

$\sum Y^2$: total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum XY$: jumlah hasil perkalian antara skor butir angket dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

(Sugiyono, 2015: 356)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas instrumen

dilakukan pada setiap butir pernyataan yang di uji validitasnya. Uji validitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS). Untuk menguji validitas instrumen, kuesioner di uji coba kepada 84 responden. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} untuk menganalisis hasil validitasnya. Dengan $N=84$, $df=82$, signifikansi 5%, maka diperoleh $r_{tabel}=0,214$. Instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, sebaliknya instrumen dinyatakan tidak valid apabila r_{hitung} kurang dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan (keterandalan dan keajegan alat pengumpul data

(instrumen) yang akan digunakan dalam penelitian. Instrumen dikatakan reliable jika instrumen tersebut terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014. hlm. 172).

Dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum f_j^2}{f_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pernyataan yang diuji

$\sum f_j^2$ = jumlah varians skor item

f_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidaknya digunakan distribusi tabel r untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (n-1). Jika hasil uji reliabilitas $\geq 0,50$ maka memiliki reliabilitas baik, dan jika hasil uji reliabilitas $< 0,50$ berarti memiliki reliabilitas kurang baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja terhadap prestasi kerja guru.

Model hubungan tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + BX1 + BX2 + BX3$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja guru

a = Nilai konstanta

B1 = Koefisien regresi variabel X1 (kemampuan manajerial kepala sekolah)

B2 = Koefisien regresi variabel X2 (sarana prasarana)

B3 = Koefisien regresi variabel X3 (iklim kerja)

X1 = Kemampuan manajerial kepala sekolah

X2 = Sarana prasarana

X3 = Iklim kerja

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut

berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode Kolmogorov-Smirnov. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan uji grafik Scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot adalah jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa

telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2018). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja Guru).

Ha : Variabel-variabel bebas (kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja Guru).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja Guru.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja Guru.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor lain diluar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Kepulauan Selayar yang juga dikenal dengan nama Tana Doang atau tanah tempat berdoa merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan dengan ibukota kabupaten adalah Benteng dan mempunyai keunikan tersendiri karena merupakan satu-satunya kabupaten yang letaknya terpisah dari daratan provinsi Sulawesi Selatan (Pulau Sulawesi).

Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki karakteristik berupa gugus kepulauan terletak antara 5°24' - 7°35' LS dan 120°15' - 122°30' BT dengan luas wilayah 22.326,69 km² (wilayah darat 1.188,28 km²/5,42%) dan wilayah laut 21.138,41 km² (94,68%).

Kepulauan Kepulauan Selayar dihuni sebagian besar etnis Makassar dan sebagian kecil etnis Bugis, etnis Bajo, serta EtnisTionghoa dengan mata pencaharian utama masyarakat sebagai adalah petani dan nelayan. Penduduk tersebar dari daratan utama Pulau Selayar sampai ke Pulau - pulau terpencil (132 buah pulau-pulau kecil) berpenghuni dan tidak berpenghuni dengan jumlah penduduk 135.809 jiwa (dinas Kependudukan Kab. Kepulauan Selayar semester 1 Juni 2017).

Untuk iklim seperti halnya dengan daerah lain di Indonesia hanya dikenal dua musim, maka di Kabupaten Kepulauan Selayar hanya dikenal musim hujan dan musim kemarau. Pada bulan Mei sampai dengan November arus angin yang bertiup tidak banyak mengandung uap air sehingga menyebabkan musim kemarau. Sebaliknya pada bulan Desember sampai dengan April arus angin yang banyak mengandung uap air berhembus sehingga terjadi musim hujan. Keadaan seperti ini biasanya berganti setiap setengah musim setelah melewati masa peralihan pada bulan Maret - April dan September - Oktober.

Sedangkan kondisi topografi kepulauan Selayar memanjang utara – selatan dengan panjang pulau =100 km, dan lebar pulau ± 15 km. Pesisir timur umumnya berbukit dan terjal dan sepanjang pantai banyak dijumpai teluk; sedangkan pesisir barat pulau umumnya datar, landai, sampai berbukit yang menjadi lahan pemukiman hampir 100% penduduk pulau Selayar.

Kepulauan Selayar merupakan daerah tujuan wisata yang menarik karena pemandangan alamnya yang unik, serta pantainya yang indah. Daerah sisi barat pulau ini terutama dihuni oleh nelayan, yang tinggal di desa-desa kecil yang terus mengikuti dan memegang tradisi mereka, salah satu tempat favorit yang berada sisi barat Pulau Selayar adalah Pulau Gusung. Pulau ini banyak dikunjungi oleh

wisatawan yang ingin wisata di pantai berpasir putih yang indah dan alami.

Sebagai satu – satunya kabupaten di Sulawesi Selatan yang seluruh wilayahnya terpisah dari jazirah pulau Sulawesi dan dikelilingi oleh laut yang sangat luas yang membentang dari utara ke selatan, bahkan laut Flores menjadi cakupan wilayah administrasi dan wilayah eksploitasi, maka basis pembangunan Kabupaten Kepulauan Selayar diarahkan secara proporsional dengan fokus kelautan yang bertumpu pada sektor perikanan dan pariwisata.

Wilayah Kepulauan Selayar terdiri atas 130 Pulau Besar dan Pulau Kecil. Gugusan Kepulauan tersebut sebagian dihuni penduduk, sebagian lagi adalah pulau yang tidak berpenghuni. Pulau-pulau berpenghuni tersebut antara lain Pulau Pasi Tanete, Pulau Pasi Gusung, Malibu, Guang, Bahuluang, Tambolongang, Polassi, Jampea, Lambego, Bonerate, Pasi Tallu, Jinato, Kayuadi, Rajuni, Rajuni Bakka, Rajuni Ki'di, Kalaotoa, Latondu, Karumpa, Pulo Madu dan lain-lain.

Secara administratif sejak awal tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar terbagi menjadi 11 Kecamatan, 67 desa dan 7 kelurahan. Sebanyak 5 (lima) kecamatan berada di Kepulauan, masing-masing: 1) Kecamatan Pasimarannu dengan ibukotanya Bonerate; 2) Kecamatan Pasimasunggu dengan ibukotanya Benteng Jampea; 3) Kecamatan Pasimasunggu Timur ibukotanya Ujung

Jampea; 4) Kecamatan Taka Bonerate ibukotanya Kayuadi, dan; 5) Kecamatan Pasilambena ibukotanya Kalaotoa. Selain itu terdapat 6 (enam) kecamatan lainnya berada di daratan Pulau Kepulauan Selayar, masing-masing: 1) Kecamatan Benteng ibukotanya Benteng, 2) Kecamatan Bontoharu ibukotanya Matalalang, 3) Kecamatan Bontosikuyu ibukotanya Pariangan, 4) Kecamatan Bontomanai ibukotanya Polebunging, 5) Kecamatan Bontomatene ibukotanya Batangmata, dan 6) Kecamatan Buki ibukotanya Buki.

Pasimarannu adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Kepulauan Selayar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pasimarannu berjarak sekitar 119 mil dari Kota Benteng dengan waktu tempuh perjalanan laut \pm 11 jam. Kecamatan Pasimarannu terdiri dari 6 desa dan 17 dusun/lingkungan.

Dari 6 (enam) desa yang ada di Kecamatan Pasimarannu, terdapat satuan Pendidikan mulai dari jenjang Taman Kanak-Kanak (TK) hingga jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5.1

Sebaran Sekolah di Kecamatan Pasimarannu
Kabupaten Kepulauan Selayar

No.	Jenjang Sekolah	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Peserta Didik
1.	Taman Kanak-Kanak	10	24	351

2.	Sekolah Dasar	10	84	1.252
3.	Sekolah Menengah Pertama	3	50	507
4.	Sekolah Menengah Atas	1	28	405

Sumber : <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/3/191301>

Pada jenjang Sekolah Dasar, terdapat 10 (sepuluh) sekolah yang berstatus negeri dan tersebar di 6 (enam) desa di Kecamatan Pasimarannu. Berikut nama-nama sekolah dasar negeri yang ada dalam wilayah Kecamatan Pasimarannu, yaitu:

Tabel 5.2

Data Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu

Kabupaten Kepulauan Selayar

No.	Nama Sekolah	NPSN	Alamat	Jumlah Guru	
				L	P
1	UPT SDI 107 Kepulauan Selayar	40304920	Dusun Limbo Utara	1	6
2	UPT SDI 115 Kepulauan Selayar	40304950	Dusun Tunggua	2	5
3	UPT SDI 132 Kepulauan Selayar	40304917	Dusun Miantuu	1	1
4	UPT SDI 133 Kepulauan Selayar	40304881	Dusun Benteng Timur	2	5
5	UPT SDI 134 Kepulauan Selayar	40304955	Dusun Kembangmiati	3	5
6	UPT SDI 135 Kepulauan Selayar	40304924	Dusun Sambali	1	10
7	UPT SDI 85 Kepulauan Selayar	40304877	Dusun Ero Lhu Timur	4	11
8	UPT SDN 136 Kepulauan Selayar	40304769	Dusun Ujung Laut	3	1

9	UPT SDN 18 Kepulauan Selayar	40304788	Dusun One Barat	2	9
10	UPT SDN 32 Kepulauan Selayar	40304810	Dusun Erowali	4	8

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah/49ADA8C7D2CD84E0A292>

5.1.2. Identitas Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin dan unit kerja.

1. Jenis Kelamin

Dari data yang dikumpulkan melalui angket diperoleh informasi bahwa dari 84 responden yang ditetapkan sebagai sampel, sebanyak 23 orang (27 %) berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 61 orang (73 %) berjenis kelamin perempuan. Semua responden yang berjumlah 84 orang tersebut berasal dari guru-guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Untuk lebih jelas data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.3. di bawah ini :

Tabel 5.3.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	23	27,4%
2.	Perempuan	61	72,6%

Total	84	100,0%
-------	----	--------

Sumber : Data Diolah, 2021

2. Unit Kerja

Berdasarkan data yang dihimpun dari ke-84 responden diperoleh informasi bahwa terdapat sekolah yang hanya mempunyai dua guru dan paling banyak 15 guru.

Informasi selengkapnya mengenai unit kerja para responden dapat dilihat pada tabel 5.4

Tabel 5.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah	%
1.	UPT SDI 107 Kepulauan Selayar	7	8,3%
2.	UPT SDI 115 Kepulauan Selayar	7	8,3%
3.	UPT SDI 132 Kepulauan Selayar	2	2,4%
4.	UPT SDI 133 Kepulauan Selayar	7	8,3%
5.	UPT SDI 134 Kepulauan Selayar	8	9,5%
6.	UPT SDI 135 Kepulauan Selayar	11	13,1%
7.	UPT SDI 85 Kepulauan Selayar	15	17,9%
8.	UPT SDN 136 Kepulauan Selayar	4	4,8%
9.	UPT SDN 18 Kepulauan Selayar	11	13,1%
10.	UPT SDN 32 Kepulauan Selayar	12	14,3%

Jumlah	84	100,0%
--------	----	--------

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari data yang ada pada tabel 5.4 tersebut, dapat diidentifikasi bahwa di UPT SDI 107 Kepulauan Selayar terdapat 7 responden (8,3%), di UPT SDI 115 Kepulauan Selayar terdapat 7 responden (8,3%), di UPT SDI 132 Kepulauan Selayar terdapat 2 responden (2,4%), di UPT SDI 133 Kepulauan Selayar terdapat 7 responden (8,3%), di UPT SDI 134 Kepulauan Selayar terdapat 8 responden (9,5%), di UPT SDI 135 Kepulauan Selayar terdapat 11 responden (13,1%), di UPT SDI 85 Kepulauan Selayar terdapat 15 responden (17,9%), di UPT SDN 136 Kepulauan Selayar terdapat 4 responden (4,8%), di UPT SDN 18 Kepulauan Selayar terdapat 11 responden (13,1%), di UPT SDN 32 Kepulauan Selayar terdapat 12 responden (14,3%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi responden paling banyak di UPT SDI 85 Kepulauan Selayar dan paling sedikit di UPT SDI 132 Kepulauan Selayar.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh

informasi konkret tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (prestasi kerja) dan Variabel bebas (Kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja)

1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi kemampuan manajerial kepala sekolah dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Kepala Sekolah merumuskan visi dan misi sekolah sesuai dengan kebutuhan kondisi setempat tanpa memperhitungkan tuntutan kemajuan teknologi dan informasi	0	0	0	0	4	4,8	12	14,3	68	81,0
2	Dalam menyusun program kepala sekolah sangat memperhitungkan potensi yang dimiliki guru	0	0	0	0	6	7,1	15	17,9	63	75,0
3	Kepala sekolah mampu membuat rencana jangka panjang (8 tahun)	0	0	0	0	4	4,8	12	14,3	68	81,0

	dan rencana jangka pendek (3 tahun)										
4	Proses Belajar Mengajar terencana dengan baik dan menggunakan pendekatan keterampilan proses.	0	0	0	0	4	4,8	10	11,9	70	83,3
5	Merencanakan kebutuhan guru yang sesuai dengan jumlah rombongan belajar.	0	0	0	0	4	4,8	5	6,0	75	89,3
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	Membentuk saluran komunikasi bagi guru yang akan menyampaikan ide/gagasan	0	0	0	0	3	3,6	4	4,8	77	91,7
7	Kepala sekolah mudah dihubungi setiap saat.	0	0	0	0	2	2,4	12	14,3	70	83,3
8	Menentukan suatu keputusan mempertimbangkan pandangan/pendapat para guru.	0	0	0	0	2	2,4	13	15,5	69	82,1
9	Kepala sekolah selalu menghargai perbedaan pendapat untuk kemajuan sekolah.	0	0	0	0	2	2,4	17	20,2	65	77,4
10	Kepala Sekolah sangat berhati-hati	0	0	0	0	4	4,8	21	25,0	59	70,2

	dalam menyampaikan informasi sehingga terhindar salah persepsi.										
11	Tingkat perhatian kepala sekolah dalam membantu memecahkan masalah ekonomi guru sangat tinggi.	0	0	0	0	1	1,2	26	31,0	57	67,9
12	Kepala sekolah mengembangkan kemampuan dan karier guru.	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	0	0	0	0	3	3,6	12	14,3	69	82,1
14	Kepala sekolah mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	0	0	0	0	4	4,8	19	22,6	61	72,6
15	Hubungan sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap guru sangat kondusif.	0	0	0	0	3	3,6	18	21,4	63	75,0
16	Perhatian guru dan penghargaan kepala sekolah terhadap prestasi	0	0	0	0	1	1,2	26	31,0	57	67,9

	kerja guru-guru sangat tinggi.										
17	Kepala Sekolah membuat struktur organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan program kerja.	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8
18	Demi kelancaran program kerja, maka kepala sekolah membuat laporan tahunan sebagai bahan evaluasi.	0	0	0	0	3	3,6	12	14,3	69	82,1
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19	Apabila kepala sekolah bertugas di luar sekolah, maka wakil kepala sekolah atau guru senior diberi tugas untuk melaksanakan wawasan kepala sekolah.	0	0	0	0	2	2,4	18	21,4	64	76,2
20	Kepala sekolah memberikan instruksi kepada guru untuk bekerja sesuai dengan penuh tanggung jawab.	0	0	0	0	2	2,4	19	22,6	63	75,0
21	Setiap hari kepala sekolah melaksanakan monitoring terhadap	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8

	kegiatan guru dalam proses belajar mengajar.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai
 Skor 2 = Tidak Sesuai
 Skor 3 = Tidak Tahu
 Skor 4 = Sesuai
 Skor 5 = Sangat Sesuai

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, Kepala Sekolah merumuskan visi dan misi sekolah sesuai dengan kebutuhan kondisi setempat tanpa memperhitungkan tuntutan kemajuan teknologi dan informasi, dimana 81,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kedua, Dalam menyusun program kepala sekolah sangat memperhitungkan potensi yang dimiliki guru, dimana dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 17,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 7,1% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris ketiga, Kepala sekolah mampu membuat rencana jangka panjang (8 tahun) dan rencana jangka pendek (3 tahun), dimana 81,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden

menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris keempat, yaitu Proses Belajar Mengajar terencana dengan baik dan menggunakan pendekatan keterampilan proses, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 11,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kelima, Merencanakan kebutuhan guru yang sesuai dengan jumlah rombongan belajar, dimana 89,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 6,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris keenam, Membentuk saluran komunikasi bagi guru yang akan menyampaikan ide/gagasan, dimana 91,7% responden menyatakan Sangat Sesuai, 4,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris ketujuh, Kepala sekolah mudah dihubungi setiap saat, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4%

responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kedelapan, Menentukan suatu keputusan mempertimbangkan pandangan/pendapat para guru, dimana 82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 15,5% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kesembilan, Kepala sekolah selalu menghargai perbedaan pendapat untuk kemajuan sekolah, dimana 77,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 20,2% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kesepuluh, Kepala Sekolah sangat berhati-hati dalam menyampaikan informasi sehingga terhindar salah persepsi, dimana 70,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kesebelas, Tingkat perhatian kepala sekolah dalam membantu memecahkan masalah ekonomi guru sangat tinggi, dimana 67,9% responden menyatakan Sangat Sesuai, 31,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 1,2% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris keduabelas, Kepala sekolah mengembangkan kemampuan dan karier guru, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris ketigabelas, Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan., dimana 82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris keempatbelas, Kepala sekolah mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak

Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kelimabelas, Hubungan sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap guru sangat kondusif, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris keenambelas, Perhatian guru dan penghargaan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru-guru sangat tinggi, dimana 67,9% responden menyatakan Sangat Sesuai, 31,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 1,2% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris ketujuhbelas, Kepala Sekolah membuat struktur organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan program kerja, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kedelapanbelas, Demi kelancaran program kerja, maka kepala sekolah membuat laporan tahunan sebagai bahan evaluasi, dimana 82,1% responden menyatakan

Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kesembilanbelas, Apabila kepala sekolah bertugas di luar sekolah, maka wakil kepala sekolah atau guru senior diberi tugas untuk melaksanakan wawasan kepala sekolah, dimana 76,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kedua puluh, Kepala sekolah memberikan instruksi kepada guru untuk bekerja sesuai dengan penuh tanggung jawab, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada item empiris kedua puluh satu, Setiap hari kepala sekolah melaksanakan monitoring terhadap kegiatan guru dalam proses belajar mengajar, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden

yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

2. Sarana Prasarana (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi sarana prasarana dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Sarana Prasarana

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Bangunan sekolah mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.	0	0	0	0	13	15,5	18	21,4	53	63,1
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	Bangunan sekolah dilengkapi instalasi listrik.	0	0	0	0	4	4,8	19	22,6	61	72,6
3	Ruang kelas memiliki jendela yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan untuk memberikan pandangan ke luar ruangan	0	0	0	0	6	7,1	15	17,9	63	75,0

4	Ruang kelas memiliki pintu yang memadai agar peserta didik dan guru dapat segera keluar ruangan jika terjadi bahaya, dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan.	0	0	0	0	4	4,8	12	14,3	68	81,0
5	Ruang perpustakaan berfungsi sebagai tempat kegiatan peserta didik dan guru memperoleh informasi dari berbagai jenis bahan pustaka dengan membaca, mengamati, mendengar, dan sekaligus tempat petugas mengelola perpustakaan.	0	0	0	0	4	4,8	10	11,9	70	83,3
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	Ruang pimpinan mudah diakses oleh guru dan tamu sekolah, dan dapat dikunci dengan baik.	0	0	0	0	4	4,8	5	6,0	75	89,3
7	Ruang guru mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah, serta dekat dengan ruang pimpinan.	0	0	0	0	3	3,6	4	4,8	77	91,7
8	Sekolah memiliki peralatan	0	0	0	0	1	1,2	2	2,4	81	96,4

	pendidikan/peralatan laboratorium yang cukup dan memadai.										
9	Tempat bermain/berolahraga diletakkan di tempat yang tidak mengganggu proses pembelajaran di kelas.	0	0	0	0	2	2,4	10	11,9	72	85,7
10	Sekolah mempunyai peralatan multimedia sekurang-kurangnya 1 set komputer, printer, TV, Radio, pemutar VCD/DVD, dan Proyektor.	0	0	0	0	3	3,6	20	23,8	61	72,6
11	Perabot sekolah seperti meja, kursi, dan lemari kuat, stabil, aman, dan mudah dipindahkan oleh peserta didik.	0	0	0	0	4	4,8	21	25,0	59	70,2
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12	Buku teks pelajaran memenuhi rasio 1 eksemplar/mata pelajaran/peserta didik	0	0	1	1,2	2	2,4	21	25,0	60	71,4
13	Buku panduan pendidik memenuhi rasio 1 eksemplar/mata pelajaran/guru mata pelajaran bersangkutan, ditambah 1 eksemplar/mata pelajaran/sekolah.	0	0	0	0	4	4,8	19	22,6	61	72,6
14	Sekolah memiliki buku pengayaan minimal 840 judul yang terdiri dari 60% non-fiksi dan 40% fiksi	0	0	0	0	3	3,6	18	21,4	63	75,0

15	Sekolah memiliki buku referensi minimal 10 judul atau sekurang-kurangnya meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus Bahasa Inggris, ensiklopedi, buku statistik daerah, buku telepon, kitab undang-undang dan peraturan, dan kitab suci.	0	0	0	0	2	2,4	12	14,3	70	83,3
16	Sekolah memiliki sumber belajar lain Sekurang-kurangnya meliputi majalah, surat kabar, globe, peta, gambar pahlawan nasional, CD pembelajaran, dan alat peraga matematika	0	0	0	0	2	2,4	13	15,5	69	82,1

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai

Skor 2 = Tidak Sesuai

Skor 3 = Tidak Tahu

Skor 4 = Sesuai

Skor 5 = Sangat Sesuai

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama, Bangunan sekolah mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai, dimana 63,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 15,5% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedua, Bangunan sekolah dilengkapi instalasi listrik, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketiga, Ruang kelas memiliki jendela yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan untuk memberikan pandangan ke luar ruangan, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 17,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 7,1% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keempat, Ruang kelas memiliki pintu yang memadai agar peserta didik dan guru dapat segera keluar ruangan jika terjadi bahaya, dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan, dimana 81,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kelima, Ruang perpustakaan berfungsi sebagai tempat kegiatan peserta didik dan guru

memperoleh informasi dari berbagai jenis bahan pustaka dengan membaca, mengamati, mendengar, dan sekaligus tempat petugas mengelola perpustakaan, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 11,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keenam, Ruang pimpinan mudah diakses oleh guru dan tamu sekolah, dan dapat dikunci dengan baik, dimana 89,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 6,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketujuh, Ruang guru mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah, serta dekat dengan ruang pimpinan, dimana 91,7% responden menyatakan Sangat Sesuai, 4,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedelapan, Sekolah memiliki peralatan pendidikan/peralatan laboratorium yang cukup dan memadai, dimana 96,4% responden menyatakan Sangat Sesuai,

2,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 1,2% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesembilan, Tempat bermain/berolahraga diletakkan di tempat yang tidak mengganggu proses pembelajaran di kelas, dimana 85,7% responden menyatakan Sangat Sesuai, 11,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesepuluh, Sekolah mempunyai peralatan multimedia sekurang-kurangnya 1 set komputer, printer, TV, Radio, pemutar VCD/DVD, dan Proyektor, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesebelas, Perabot sekolah seperti meja, kursi, dan lemari kuat, stabil, aman, dan mudah dipindahkan oleh peserta didik, dimana 70,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang

menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris duabelas, Buku teks pelajaran memenuhi rasio 1 eksemplar/mata pelajaran/peserta didik, dimana 71,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 1,2% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketigabelas, Buku panduan pendidik memenuhi rasio 1 eksemplar/mata pelajaran/guru mata pelajaran bersangkutan, ditambah 1 eksemplar/mata pelajaran/sekolah, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keempatbelas, Sekolah memiliki buku pengayaan minimal 840 judul yang terdiri dari 60% non-fiksi dan 40% fiksi, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

1	Tata tertib sekolah dibuat berdasarkan hasil keputusan rapat dewan guru dan tenaga kependidikan	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8
2	Peraturan akademik yang berlaku di sekolah mampu dilaksanakan oleh warga sekolah.	0	0	0	0	3	3,6	12	14,3	69	82,1
3	Kode etik sekolah relevan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan.	0	0	0	0	2	2,4	18	21,4	64	76,2
4	Pada umumnya visi dan misi sekolah dimengerti bagi pihak berkepentingan (sekolah, guru, siswa, orang tua, dan stakeholders)	0	0	0	0	2	2,4	19	22,6	63	75,0
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	Kepala sekolah menyetujui keputusan yang dibuat secara konsensus.	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8

6	Setiap keputusan-keputusan strategis yang mempengaruhi unit kerja dibuat secara konsensus.	0	0	0	0	3	3,6	4	4,8	77	91,7
7	Pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.	0	0	0	0	3	3,6	20	23,8	61	72,6
8	Pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan.	0	0	0	0	4	4,8	21	25,0	59	70,2
9	Guru dan kepala sekolah terikat dalam proses pendidikan dan perbaikan diri yang terus menerus.	0	0	1	1,2	2	2,4	21	25,0	60	71,4
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	Kepala Sekolah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan pendidikannya untuk mencapai standar pendidikan yang dipersyaratkan.	0	0	0	0	1	1,2	2	2,4	81	96,4

11	Kepala sekolah berasumsi bahwa para guru dapat memberi sumbangan yang berarti pada proses pengambilan keputusan.	0	0	0	0	2	2,4	10	11,9	72	85,7
12	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi.	0	0	0	0	3	3,6	20	23,8	61	72,6
13	Apabila ada masalah, data dikumpulkan kemudian dianalisis agar sampai pada arah tindakan yang diinginkan.	0	0	0	0	3	3,6	18	21,4	63	75,0
14	Guru secara individu merasakan bahwa kepala sekolah secara pribadi memperhatikan dan menanggapi kesejahteraan dan kebutuhannya.	0	0	0	0	2	2,4	12	14,3	70	83,3
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15	Pada saat Bapak/Ibu mendapatkan kesulitan, teman-teman secara spontan memberikan bantuan.	0	0	0	0	2	2,4	12	14,3	70	83,3

16	Kepala sekolah memiliki loyalitas yang maknanya bertanggung jawab kepada pekerjaannya, atasannya, organisasi dan tetap mendukung semua kebijaksanaan sekolah.	0	0	0	0	2	2,4	13	15,5	69	82,1
17	Kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan guru-guru tentang umpan balik dari masyarakat atau dewan sekolah.	0	0	0	0	2	2,4	17	20,2	65	77,4
18	Hasil Ujian Sekolah dan mutu lulusan merupakan hasil kerja keras kepala sekolah dan guru atau atas permintaan dari masyarakat.	0	0	0	0	4	4,8	21	25,0	59	70,2
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19	Prosedur dan sistem pengendalian sekolah dipandang sebagai sesuatu yang mengakibatkan lambannya tanggapan terhadap	0	0	0	0	3	3,6	12	14,3	69	82,1

	masyarakat atau teknologi.										
20	Guru menceritakan bahwa ketaatan secara prosedur atau kebijakan lebih penting dari pada memenuhi kebutuhan siswa (masyarakat).	0	0	0	0	2	2,4	18	21,4	64	76,2
21	Kepala sekolah lebih memfokuskan perhatian pada efisiensi atau pada inovasi, mutu lulusan dan perubahan.	0	0	0	0	2	2,4	19	22,6	63	75,0
22	Guru yang berprestasi diberikan imbalan (rewards)	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8
23	Kepala sekolah melayani dengan tepat memfokuskan perhatian pada guru-guru yang berprestasi.	0	0	0	0	3	3,6	20	23,8	61	72,6
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24	Ada kejelasan mengenai prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para	0	0	0	0	4	4,8	18	21,4	62	73,8

	anggota organisasi										
25	Terjalin komunikasi yang harmonis antara teman sejawat dan dengan orang tua peserta didik.	0	0	0	0	8	9,5	21	25,0	55	65,5

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai
 Skor 2 = Tidak Sesuai
 Skor 3 = Tidak Tahu
 Skor 4 = Sesuai
 Skor 5 = Sangat Sesuai

Pada unsur item empiris pertama, Tata tertib sekolah dibuat berdasarkan hasil keputusan rapat dewan guru dan tenaga kependidikan, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedua, Peraturan akademik yang berlaku di sekolah mampu dilaksanakan oleh warga sekolah, dimana 82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketiga, Kode etik sekolah relevan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan, dimana 76,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keempat, Pada umumnya visi dan misi sekolah dimengerti bagi pihak berkepentingan (sekolah, guru, siswa, orang tua, dan stakeholders), dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kelima, Kepala sekolah menyetujui keputusan yang dibuat secara konsensus, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keenam, Setiap keputusan-keputusan strategis yang mempengaruhi unit kerja dibuat secara konsensus, dimana 91,7% responden menyatakan Sangat Sesuai,

4,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketujuh, Pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedelapan, Pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan, dimana 70,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesembilan, Guru dan kepala sekolah terikat dalam proses pendidikan dan perbaikan diri yang terus menerus, dimana 71,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 1,2% responden yang

menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesepuluh, Kepala Sekolah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan pendidikannya untuk mencapai standar pendidikan yang dipersyaratkan, dimana 96,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 2,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 1,2% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesebelas, Kepala sekolah berasumsi bahwa para guru dapat memberi sumbangan yang berarti pada proses pengambilan keputusan, dimana 85,7% responden menyatakan Sangat Sesuai, 11,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keduabelas, Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketigabelas, Apabila ada masalah, data dikumpulkan kemudian dianalisis agar sampai pada arah tindakan yang diinginkan, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keempatbelas, Guru secara individu merasakan bahwa kepala sekolah secara pribadi memperhatikan dan menanggapi kesejahteraan dan kebutuhannya, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kelimabelas, Pada saat Bapak/Ibu mendapatkan kesulitan, teman-teman secara spontan memberikan bantuan, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keenambelas, Kepala sekolah memiliki loyalitas yang maknanya bertanggung jawab kepada pekerjaannya, atasannya, organisasi dan tetap mendukung semua

kebijaksanaan sekolah, dimana 82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 15,5% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketujuhbelas, Kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan guru-guru tentang umpan balik dari masyarakat atau dewan sekolah, dimana 77,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 20,2% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedelapanbelas, Hasil Ujian Sekolah dan mutu lulusan merupakan hasil kerja keras kepala sekolah dan guru atau atas permintaan dari masyarakat, dimana 70,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesembilanbelas, Prosedur dan sistem pengendalian sekolah dipandang sebagai sesuatu yang mengakibatkan lambannya tanggapan terhadap masyarakat atau teknologi, dimana 82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai,

14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluh, Guru menceritakan bahwa ketaatan secara prosedur atau kebijakan lebih penting dari pada memenuhi kebutuhan siswa (masyarakat), dimana 76,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhduatu, Kepala sekolah lebih memfokuskan perhatian pada efisiensi atau pada inovasi, mutu lulusan dan perubahan, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhdua, Guru yang berprestasi diberikan imbalan (rewards), dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhtiga, Kepala sekolah melayani dengan tepat memfokuskan perhatian pada guru-guru yang berprestasi, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhempat, Ada kejelasan mengenai prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota organisasi, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhlima, Terjalin komunikasi yang harmonis antara teman sejawat dan dengan orang tua peserta didik, dimana 65,5% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 9,5% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

4. Prestasi Kerja (Y)

Distribusi frekuensi item-item pada indikator prestasi kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.8.

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Guru memiliki tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.	0	0	0	0	3	3,6	32	38,1	49	58,3
2	Guru mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.	0	0	0	0	13	15,5	18	21,4	53	63,1
3	Guru memiliki keberanian untuk memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.	0	0	0	0	4	4,8	19	22,6	61	72,6
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1	2	3	4	5					

		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	Guru menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang,	0	0	0	0	6	7,1	15	17,9	63	75,0
5	Guru memiliki kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.	0	0	0	0	4	4,8	12	14,3	68	81,0
6	Guru memiliki ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	0	0	0	0	4	4,8	10	11,9	70	83,3
7	Guru mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.	0	0	0	0	4	4,8	5	6,0	75	89,3
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									

		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Guru bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan	0	0	0	0	3	3,6	4	4,8	77	91,7
9	Guru mampu mengambil keputusan atas tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah.	0	0	0	0	1	1,2	2	2,4	81	96,4
10	Guru mampu melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	0	0	0	2	2,4	10	11,9	72	85,7
11	Guru memiliki jiwa kepemimpinan untuk meyakini orang lain dalam pelaksanaan tugas pokok.	0	0	0	0	3	3,6	20	23,8	61	72,6
12	Guru mampu membuat alat peraga sederhana yang bermutu.	0	0	0	0	4	4,8	21	25,0	59	70,2
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1	2	3	4	5					

		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	Guru memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas pokok.	0	0	0	0	3	3,6	21	25,0	60	71,4
14	Guru mampu menemukan teknologi tepat guna.	0	0	0	0	4	4,8	19	22,6	61	72,6
15	Guru bertingkah laku sopan dan ramah terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	0	0	0	0	3	3,6	18	21,4	63	75,0
16	Guru ramah dalam berkomunikasi terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	0	0	0	0	2	2,4	12	14,3	70	83,3
17	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik.	0	0	0	0	2	2,4	13	15,5	69	82,1
18	Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	0	0	0	0	2	2,4	17	20,2	65	77,4
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

19	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa memperdulikan faktor personal.	0	0	0	0	4	4,8	21	25,0	59	70,2
20	Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.	0	0	0	0	1	1,2	26	31,0	57	67,9
21	Guru berperilaku baik dalam menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik sebagai guru.	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8
22	Guru memanfaatkan waktu luang secara produktif.	0	0	0	0	3	3,6	12	14,3	69	82,1
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

23	Guru memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik.	0	0	0	0	2	2,4	18	21,4	64	76,2
24	Guru memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sekolah.	0	0	0	0	2	2,4	19	22,6	63	75,0
25	Guru berprestasi diberikan penghargaan, seperti melanjutkan kuliah atau mengikuti pelatihan-pelatihan	0	0	0	0	2	2,4	20	23,8	62	73,8
26	Selain gaji, terdapat honor-honor lainnya yang sangat memotivasi guru untuk semangat dalam bekerja	0	0	0	0	3	3,6	20	23,8	61	72,6
27	Penghargaan terhadap guru dilakukan seiring dengan tingginya prestasi guru yang bersangkutan	0	0	0	0	4	4,8	18	21,4	62	73,8
No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

28	Besarnya pendapatan guru berbanding lurus dengan tingkat prestasi kerja dan kedisiplinan	0	0	0	0	8	9,5	21	25,0	55	65,5
----	---	---	---	---	---	---	-----	----	------	----	------

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai
 Skor 2 = Tidak Sesuai
 Skor 3 = Tidak Tahu
 Skor 4 = Sesuai
 Skor 5 = Sangat Sesuai

Pada unsur item empiris yang pertama, Guru memiliki tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab, dimana 58,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 38,1% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris yang kedua, Guru mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dimana 63,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 15,5% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketiga, Guru memiliki keberanian untuk memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau

tindakan yang dilakukannya, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keempat, Guru menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 17,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 7,1% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kelima, Guru memiliki kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis dimana 81,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keenam, Guru memiliki ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai,

11,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketujuh, Guru mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya, dimana 89,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 6,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedelapan, Guru bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, dimana 91,7% responden menyatakan Sangat Sesuai, 4,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesembilan, Guru mampu mengambil keputusan atas tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah, dimana 96,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 2,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 1,2% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesepuluh, Guru mampu melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan, dimana 85,7% responden menyatakan Sangat Sesuai, 11,9% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesebelas, Guru memiliki jiwa kepemimpinan untuk meyakini orang lain dalam pelaksanaan tugas pokok, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keduabelas, Guru mampu membuat alat peraga sederhana yang bermutu, dimana 70,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketigabelas, Guru memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas pokok, dimana 71,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak

Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keempatbelas, Guru mampu menemukan teknologi tepat guna, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kelimabelas, Guru bertingkah laku sopan dan ramah terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat, dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keenambelas, Guru ramah dalam berkomunikasi terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat, dimana 83,3% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris ketujuhbelas, Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik, dimana

82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 15,5% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedelapanbelas, Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran, dimana 77,4% responden menyatakan Sangat Sesuai, 20,2% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kesembilanbelas, Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa memperdulikan faktor personal, dimana 70,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris keduapuluh, Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan, dimana 67,9% responden menyatakan Sangat Sesuai, 31,0%

responden menyatakan Sesuai, kemudian 1,2% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhsatu, Guru berperilaku baik dalam menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik sebagai guru, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhdua, Guru memanfaatkan waktu luang secara produktif, dimana 82,1% responden menyatakan Sangat Sesuai, 14,3% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhtiga, Guru memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik, dimana 76,2% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhempat, Guru memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sekolah,

dimana 75,0% responden menyatakan Sangat Sesuai, 22,6% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhlima, Guru berprestasi diberikan penghargaan, seperti melanjutkan kuliah atau mengikuti pelatihan-pelatihan, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 2,4% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhenam, Selain gaji, terdapat honor-honor lainnya yang sangat memotivasi guru untuk semangat dalam bekerja, dimana 72,6% responden menyatakan Sangat Sesuai, 23,8% responden menyatakan Sesuai, kemudian 3,6% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedupuluhtujuh, Penghargaan terhadap guru dilakukan seiring dengan tingginya prestasi guru yang bersangkutan, dimana 73,8% responden menyatakan Sangat Sesuai, 21,4% responden menyatakan Sesuai, kemudian 4,8% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang

menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

Pada unsur item empiris kedua puluh delapan, Besarnya pendapatan guru berbanding lurus dengan tingkat prestasi kerja dan kedisiplinan, dimana 65,5% responden menyatakan Sangat Sesuai, 25,0% responden menyatakan Sesuai, kemudian 9,5% responden menjawab Tidak Tahu, kemudian 0% responden yang menyatakan Tidak Sesuai serta 0% responden menjawab Sangat Tidak Sesuai.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.9.

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 0,214.

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Item Variabel

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X ₁)	1	0,644	0,214	Valid
	2	0,44	0,214	Valid
	3	0,644	0,214	Valid
	4	0,424	0,214	Valid
	5	0,611	0,214	Valid
	6	0,523	0,214	Valid
	7	0,655	0,214	Valid
	8	0,59	0,214	Valid
	9	0,64	0,214	Valid
	10	0,499	0,214	Valid
	11	0,504	0,214	Valid
	12	0,626	0,214	Valid
	13	0,711	0,214	Valid
	14	0,444	0,214	Valid
	15	0,557	0,214	Valid
	16	0,504	0,214	Valid
	17	0,626	0,214	Valid
	18	0,711	0,214	Valid
	19	0,57	0,214	Valid
	20	0,602	0,214	Valid
	21	0,524	0,214	Valid
Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Sarana Prasarana (X ₂)	1	0,461	0,214	Valid
	2	0,665	0,214	Valid
	3	0,665	0,214	Valid
	4	0,663	0,214	Valid

	5	0,548	0,214	Valid
	6	0,627	0,214	Valid
	7	0,556	0,214	Valid
	8	0,751	0,214	Valid
	9	0,556	0,214	Valid
	10	0,537	0,214	Valid
	11	0,691	0,214	Valid
	12	0,443	0,214	Valid
	13	0,409	0,214	Valid
	14	0,529	0,214	Valid
	15	0,611	0,214	Valid
	16	0,605	0,214	Valid
Iklim Kerja (X ₃)	1	0,57	0,214	Valid
	2	0,748	0,214	Valid
	3	0,655	0,214	Valid
	4	0,655	0,214	Valid
	5	0,628	0,214	Valid
	6	0,465	0,214	Valid
	7	0,578	0,214	Valid
	8	0,486	0,214	Valid
	9	0,526	0,214	Valid
	10	0,792	0,214	Valid
Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
	11	0,674	0,214	Valid
	12	0,578	0,214	Valid
	13	0,542	0,214	Valid
	14	0,623	0,214	Valid

	15	0,623	0,214	Valid
	16	0,572	0,214	Valid
	17	0,589	0,214	Valid
	18	0,531	0,214	Valid
	19	0,748	0,214	Valid
	20	0,655	0,214	Valid
	21	0,655	0,214	Valid
	22	0,628	0,214	Valid
	23	0,434	0,214	Valid
	24	0,558	0,214	Valid
	25	0,487	0,214	Valid
Prestasi Kerja (Y)	1	0,396	0,214	Valid
	2	0,394	0,214	Valid
	3	0,572	0,214	Valid
	4	0,512	0,214	Valid
	5	0,609	0,214	Valid
	6	0,441	0,214	Valid
	7	0,578	0,214	Valid
	8	0,505	0,214	Valid
	9	0,801	0,214	Valid
	10	0,59	0,214	Valid

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
	11	0,509	0,214	Valid
	12	0,585	0,214	Valid
	13	0,546	0,214	Valid
	14	0,394	0,214	Valid

15	0,532	0,214	Valid
16	0,624	0,214	Valid
17	0,573	0,214	Valid
18	0,597	0,214	Valid
19	0,522	0,214	Valid
20	0,449	0,214	Valid
21	0,559	0,214	Valid
22	0,684	0,214	Valid
23	0,549	0,214	Valid
24	0,565	0,214	Valid
25	0,538	0,214	Valid
26	0,431	0,214	Valid
27	0,559	0,214	Valid
28	0,448	0,214	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

2. 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 5.10. sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)	0,896	Reliabel
Sarana Prasarana (X_2)	0,855	Reliabel
Iklim Kerja (X_3)	0,922	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,901	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* $> 0,50$. Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 50% ($> 50\%$), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat tabel 5.11 yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi

normal. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Sig $> 0,05$. Uji normalitas hasil output SPSS disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.11

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.26021154
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.070
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5.11 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig $0,362 > 0,05$ sehingga data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji 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 SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.12. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Uji Multikolinearitas

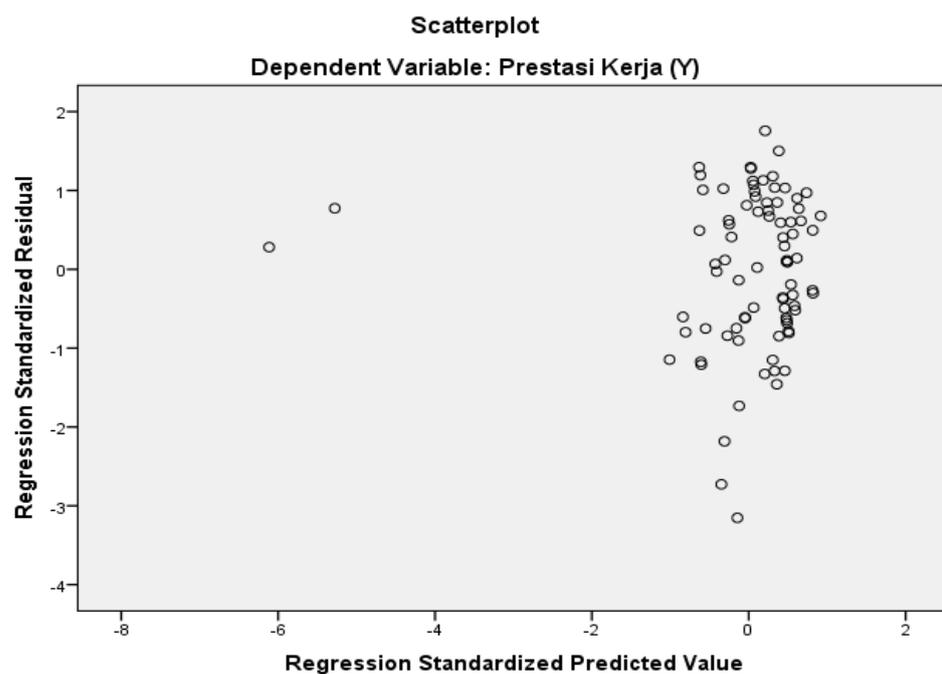
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.936	2.380		1.653	.102		
	Kemampuan Manajerial (X1)	.371	.072	.292	5.157	.000	.104	9.583
	Sarana Prasarana (X2)	.587	.061	.363	9.674	.000	.237	4.221
	Iklm Kerja (X3)	.394	.047	.382	8.372	.000	.160	6.233

Sumber : Data Diolah, 2021

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini hasil uji heterokedastisitas dapat disajikan pada grafik scatter plot berikut:

Gambar 5.1
Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah, 2021

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 SPSS ver. 23 tidak

menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik.

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

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	=	Prestasi Kerja
X ₁	=	Kemampuan Manajerial
X ₂	=	Sarana Prasarana
X ₃	=	Iklim Kerja
b ₀	=	Konstanta
b ₁₋₃	=	Koefisien regresi
e	=	Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.13
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.936	2.380		1.653	.102		
Kemampuan Manajerial (X1)	.371	.072	.292	5.157	.000	.104	9.583
Sarana Prasarana (X2)	.587	.061	.363	9.674	.000	.237	4.221
Iklim Kerja (X3)	.394	.047	.382	8.372	.000	.160	6.233

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

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

$$Y = 3,936 + 0,371X_1 + 0,587X_2 + 0,394X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan yaitu:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,936 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja nilainya tetap/konstan maka prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai nilai sebesar 3,936.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) sebesar 0,371 berarti ada pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,371 sehingga apabila skor kemampuan manajerial kepala sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,371 poin.

3. Nilai koefisien regresi sarana prasarana (X_2) sebesar 0,587 berarti ada pengaruh positif sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,587 sehingga apabila skor sarana prasarana naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,587 poin.
4. Nilai koefisien regresi iklim kerja (X_3) sebesar 0,394 berarti ada pengaruh positif iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,394 sehingga apabila skor iklim kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,394 poin.
5. Terbukti bahwa variabel iklim kerja (X_3) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel prestasi kerja guru (Y) dimana variabel iklim kerja (X_3) memiliki nilai Beta sebesar 0,382 nilai tersebut lebih besar dibanding dengan capaian nilai Beta pada variabel lainnya.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

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

- a. Uji t (Pengujian secara parsial)
- b. Uji F (Pengujian secara simultan)
- c. Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 23, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. 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 SPSS ver. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.936	2.380		1.653	.102		
	Kemampuan Manajerial (X1)	.371	.072	.292	5.157	.000	.104	9.583
	Sarana Prasarana (X2)	.587	.061	.363	9.674	.000	.237	4.221
	Iklm Kerja (X3)	.394	.047	.382	8.372	.000	.160	6.233

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

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

1. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah (X₁) terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 5,157 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 80$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,990.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,157. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,990 yang berarti variabel kemampuan

manajerial kepala sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh sarana prasarana (X_2) terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel sarana prasarana 9,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 80$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,990.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 9,674 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,990 yang berarti variabel sarana prasarana signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh iklim kerja (X_3) terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar (Y).

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel iklim kerja sebesar 8,372 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 80$ sehingga t_{tabel} sebesar 1,990.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 8,372 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,990 yang berarti variabel iklim kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- a. Variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 5,157 > t_{tabel} 1,990$.
- b. Variabel sarana prasarana (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 9,674 > t_{tabel} 1,990$.
- c. Variabel iklim kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 8,372 > t_{tabel} 1,990$.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.15. berikut :

Tabel 5.15

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4803.173	3	1601.058	971.699	.000 ^b
	Residual	131.815	80	1.648		
	Total	4934.988	83			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X3), Sarana Prasarana (X2), Kemampuan Manajerial (X1)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 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 971,699 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 $(n - k - 1) = 80$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,72$.

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

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 971,699 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 971,699$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,72$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

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 5.16

Hasil Uji Beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.936	2.380		1.653	.102	
	Kemampuan Manajerial (X1)	.371	.072	.292	5.157	.000	.104
	Sarana Prasarana (X2)	.587	.061	.363	9.674	.000	.237
	Iklm Kerja (X3)	.394	.047	.382	8.372	.000	.160

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel iklim kerja (X_3) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,382.

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 5.17

Hasil Uji Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Kerja (X3), Sarana Prasarana (X2), Kemampuan Manajerial (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.973	.972	1.28362	1.229

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X3), Sarana Prasarana (X2), Kemampuan Manajerial (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,973 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 97,3%, sedangkan sisanya sebesar 2,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 5,157 > t_{tabel} 1,990$.

Peran kepala sekolah sebagai manajer berperan penting dalam aktivitas pengelolaan sekolah secara manajerial mengelola segala sumber daya baik fisik maupun non fisik yang ada di sekolah.

Dalam pembahasan penulisan ini, bahwa manajerial kepala sekolah yang akan diteliti adalah (a) perencanaan, (b) pengorganisasian, (c) pengarahan (*directing*), yang mencakup mengenai motivasi (*motivating*), memimpin (*leader*), penataan staf (*staffing*), koordinasi (*coordinating*) dan (4) pengendalian (*controlling*) dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru.

Nilai koefisien regresi kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) sebesar 0,371 berarti ada pengaruh positif kemampuan

manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,371 sehingga apabila skor kemampuan manajerial kepala sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,371 poin.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen di sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Adapun pengaruh tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah, maka semakin meningkat tingkat prestasi kerja guru.

Kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fayrizah El-Faradis, (2016: 105) yang mengatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dimana semakin baik manajerial yang dilakukan kepala sekolah diikuti semakin baiknya kinerja guru. Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laily Maghfiroh, (2018: 130) yang mengatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

Beberapa teori yang telah disebutkan di atas mendukung hasil penelitian dari penulis baik secara teoritik maupun empiric yang

menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.2. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan variabel sarana prasarana (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 9,674 > t_{tabel} 1,990$.

Nilai koefisien regresi sarana prasarana (X₂) sebesar 0,587 berarti ada pengaruh positif sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,587 sehingga apabila skor sarana prasarana naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,587 poin.

Hasil analisis data yang dijelaskan di atas menunjukkan ada pengaruh sarana prasarana terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Sarana prasarana yang lengkap dan memadai akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran sehingga

mereka lebih mampu meningkatkan kemampuannya mengolah proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan maksimal serta mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan prestasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Fauziana (2017) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arizal (2015) dimana dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan pengadaan, pengelolaan, dan pemeliharaan sarana prasarana secara efektif dan efisien.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 Tahun 2013 menjelaskan bahwa sarana adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, perlu dilakukan pengadaan dan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah dengan baik, agar para guru dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara efektif dan efisien.

5.2.3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan variabel iklim kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 8,372 > t_{tabel} 1,990.

Nilai koefisien regresi iklim kerja (X_3) sebesar 0,394 berarti ada pengaruh positif iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,394 sehingga apabila skor iklim kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,394 poin.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadariyah Sri Utami (2016) yang hasilnya menyebutkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Suasana kerja yang cukup kondusif

berkaitan dengan hubungan baik antara kepemimpinan kepala sekolah dengan para guru, hubungan antara guru dengan rekan guru yang lainnya, maupun hubungan antara guru dengan peserta didik sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian iklim sekolah harus terus-menerus diciptakan agar terbina harmonis, karena iklim sekolah yang baik dan harmonis, ikut berpengaruh terhadap semangat kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Karolina (2016: 23) bahwa dengan iklim sekolah yang menunjang yakni iklim atau suasana di mana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan beserta siswa dan segala yang ada di dalamnya merasa nyaman, menyenangkan dan tenteram dapat mendukung proses belajar mengajar dengan baik. Komunikasi yang harmonis antara teman sejawat dan dengan orang tua juga ikut menciptakan iklim kerja yang kondusif. Karena dengan lingkungan kerja atau iklim kerja yang harmonis dapat mendukung guru bekerja lebih baik demi pencapaian standar kompetensi yang diharapkan. Jika sekolah dengan iklim yang tidak mendukung, orang akan merasa tidak nyaman dan hasil kerja pun kurang maksimal.

5.2.4. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 971,699, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 971,699$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,72$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selanjutnya pada analisis koefisien determinasi diketahui nilai R^2 sebesar 0,973 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 97,3%, sedangkan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Suwatno (2011:196) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Marwansyah (2012:229) menyatakan

bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk meningkatkan prestasi kerja guru perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, serta iklim sekolah.

Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru sesuai dengan yang dikemukakan oleh Deta Sorya Affandi (2013 : 74) bahwa kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama dalam pengelolaan sumber daya sekolah harus mampu bekerjasama dengan semua personel sekolah, terutama dengan guru. Kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sekolah ditunjukkan melalui pola kepemimpinan yang ditampilkan, dengan harapan dapat mencapai tujuan secara lebih efisien. Kepala sekolah juga berperan dalam pemberi motivasi kepada para guru, karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan kenyamanan dan memberikan tauladan yang baik pula untuk bawahannya yaitu kepada para guru. Demikian halnya dengan sarana prasarana yang memadai dan iklim kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

5.2.5. Pengaruh Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel iklim kerja (X_3) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,382. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_3 (Iklim Kerja) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_3 bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik Iklim Kerja di sekolah maka semakin meningkatkan prestasi kerja guru.

Menurut Marzuki dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Sedangkan menurut Creamers dan Scheerens dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah merupakan, suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah.

Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah

terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 6.1.1 Kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
- 6.1.2 Kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
- 6.1.3 Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel iklim kerja (X_3).

6.2 Saran – Saran

Ada beberapa hal yang disarankan dalam penelitian ini, yaitu:

6.2.1 Terhadap Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah sebagai pimpinan di satuan Pendidikan senantiasa menyusun perencanaan Pendidikan baik rencana jangka panjang maupun rencana jangka pendek karena dengan perencanaan yang baik maka akan menghasilkan kualitas Pendidikan yang baik dan bermutu.
- b. Sarana dan prasarana Pendidikan seperti perabot sekolah, peralatan Pendidikan, media Pendidikan, dan buku pelajaran senantiasa tersedia dan sesuai standar nasional yang ditetapkan pemerintah. Pihak sekolah senantiasa menjaga dan merawat setiap sarana dan prasarana yang telah ada untuk mendukung tercapainya tujuan Pendidikan pada umumnya dan visi, misi, dan tujuan sekolah pada khususnya.
- c. Dalam hal membangun iklim sekolah yang konstruktif, kepala sekolah harus senantiasa mempertahankan kondisi saat ini, karena berdasarkan hasil penelitian sudah sangat baik, bahkan lebih ditingkatkan lagi dengan cara memberikan kebijakan keamanan dan kenyamanan kepada guru dalam bekerja sehingga proses pembelajaran dapat aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan.

6.2.2 Terhadap Guru

Sebagai pendidik, guru senantiasa lebih aktif dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya karena hal tersebut

berpengaruh dalam keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru senantiasa aktif mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan keprofesian melalui pendidikan dan latihan, seminar, serta kegiatan kolektif guru seperti KKG.

6.2.3 Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini lebih fokus pada tiga variabel independent yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, dan iklim kerja, sedangkan prestasi kerja guru bukan hanya dipengaruhi ketiga variabel tersebut, tetapi ada variabel lain yang mempengaruhi. Hal ini dikarenakan prestasi kerja guru sebagai tenaga pendidik yang melekat pada diri guru dipengaruhi oleh dua komponen utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa motivasi, harapan, cita-cita dan sebagainya sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan, iklim sekolah, kompensasi, pelatihan, dan lain-lain. Komponen-komponen tersebut dapat menjadi penelitian lanjutan oleh peneliti yang lain.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin M. Tatang. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. UNY Press.
- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Andang, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Konsep, Strategi, Dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arizal, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala UPTD Pendidikan dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Kecamatan Muko-Muko Pelepat dan Bathin III Kabupaten Bungo. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Jakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas)*. Yogyakarta: BPFE
- <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/3/191301> diakses 8 April 2021
- Ira Sovia Z, 2016. Pengaruh Kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Jakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka.
- Musfiqon. 2012. *Pengembangan Media Belajar Dan Sumber Belajar*. Jakarta: Prestasi Pustakakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024*. Jakarta: Depdikbud.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 Tahun 2013 tentang Standar Sarana dan Prasarana kantor di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. (<https://jdih.menpan.go.id/> diakses 8 April 2021).
- Simanjuntak, Desrina 2016. *Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada Hotel The Jayakarta Daira Palembang*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.ono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supardi, 2014. *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini, 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 4, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara.
- UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (<https://sipuu.setkab.go.id/>, diakses 8 April 2021).

LAMPIRAN



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 898/PPS/STIE-NI/IV/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Tesis

Makassar, 28 April 2021

Kepada Yth. :
Bupati Kepulauan Selayar
Di-
Kepulauan Selayar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Risdani**
NIM : 2018MM12660
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana dan Prasarana dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.
2. Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si.

Waktu Penelitian : Selama bulan April – Mei 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA**

Jln. Kerniri No. 2 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
Telepon (0414) 21083, email: dpmpptsptk.selayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 184/Penelitian/IV/2021/DIS PMPTSPTK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : RISDANI, S.Pd. SD
Alamat Peneliti : Jl. Pahlawan, Kel. Benteng Utara
Nama Penanggung Jawab : Dr. MARYADI, S.E., M.M
Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Variabel Yang Paling Berpengaruh Diantara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Pasimarannu Kab. Kepulauan Selayar." di :

Lokasi Penelitian : Kecamatan Pasimarannu, Kab. Kepulauan Selayar
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kec. Pasimarannu Kab. Kepulauan Selayar.
Lama Penelitian : 1 Bulan
Bidang Penelitian : Pendidikan
Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 20 Mei 2021



Dikeluarkan : Benteng
Pada Tanggal : 30 April 2021

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR

Pt. KEPALA DINAS

Digitally signed by
Muhammad Arsyad,
SKM, M.Kes, MScPH
MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH
NIP. 19750101 199903 1 010

Rp. 0,-

Tembusan

1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
2. Arsip

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

A. Identias Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*).
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

- Isilah semua pernyataan dalam angket ini dengan tanda Chek List (√)
- 1) pada alternatif jawaban yang tersedia dengan pendapat atau fakta yang sebenarnya terjadi.
- Jawaban:
- 5 = sangat sesuai dengan kenyataan
- 4 = sesuai dengan kenyataan
- 3 = tidak tahu
- 2 = kurang sesuai dengan kenyataan
- 1 = sangat tidak sesuai dengan kenyataan
- 2) Angket ini bersifat tertutup dan terjamin kerahasiaannya

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kepala Sekolah merumuskan visi dan misi sekolah sesuai dengan kebutuhan kondisi setempat tanpa memperhitungkan tuntutan kemajuan teknologi dan informasi					
2	Dalam menyusun program kepala sekolah sangat memperhitungkan potensi yang dimiliki guru					
3	Kepala sekolah mampu membuat rencana jangka panjang (8 tahun) dan rencana jangka pendek (3 tahun)					
4	Proses Belajar Mengajar terencana dengan baik dan menggunakan pendekatan keterampilan proses.					
5	Merencanakan kebutuhan guru yang sesuai dengan jumlah rombongan belajar.					
6	Membentuk saluran komunikasi bagi guru yang akan menyampaikan ide/gagasan					
7	Kepala sekolah mudah dihubungi setiap saat.					
8	Menentukan suatu keputusan mempertimbangkan pandangan/pendapat para guru.					
9	Kepala sekolah selalu menghargai perbedaan pendapat untuk kemajuan sekolah.					
10	Kepala Sekolah sangat berhati-hati dalam menyampaikan informasi sehingga terhindar salah persepsi.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
11	Tingkat perhatian kepala sekolah dalam membantu memecahkan masalah ekonomi guru sangat tinggi.					
12	Kepala sekolah mengembangkan kemampuan dan karier guru.					
13	Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
14	Kepala sekolah mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.					
15	Hubungan sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap guru sangat kondusif.					
16	Perhatian guru dan penghargaan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru-guru sangat tinggi.					
17	Kepala Sekolah membuat struktur organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan program kerja.					
18	Demi kelancaran program kerja, maka kepala sekolah membuat laporan tahunan sebagai bahan evaluasi.					
19	Apabila kepala sekolah bertugas di luar sekolah, maka wakil kepala sekolah atau guru senior diberi tugas untuk melaksanakan wewasan kepala sekolah.					
20	Kepala sekolah memberikan instruksi kepada guru untuk bekerja sesuai dengan penuh tanggung jawab.					
21	Setiap hari kepala sekolah melaksanakan monitoring terhadap kegiatan guru dalam proses belajar mengajar.					

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN SARANA PRASARANA

A. Identias Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*).
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Isilah semua pernyataan dalam angket ini dengan tanda Chek List (√) pada

- 1) alternatif jawaban yang tersedia dengan pendapat atau fakta yang sebenarnya terjadi.

Jawaban:

5 = sangat sesuai dengan kenyataan

4 = sesuai dengan kenyataan

3 = tidak tahu

2 = kurang sesuai dengan kenyataan

1 = sangat tidak sesuai dengan kenyataan

- 2) Angket ini bersifat tertutup dan terjamin kerahasiaannya

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Bangunan sekolah mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai.					
2	Bangunan sekolah dilengkapi instalasi listrik.					
3	Ruang kelas memiliki jendela yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan untuk memberikan pandangan ke luar ruangan					
4	Ruang kelas memiliki pintu yang memadai agar peserta didik dan guru dapat segera keluar ruangan jika terjadi bahaya, dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan.					
5	Ruang perpustakaan berfungsi sebagai tempat kegiatan peserta didik dan guru memperoleh informasi dari berbagai jenis bahan pustaka dengan membaca, mengamati, mendengar, dan sekaligus tempat petugas mengelola perpustakaan.					
6	Ruang pimpinan mudah diakses oleh guru dan tamu sekolah, dan dapat dikunci dengan baik.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
7	Ruang guru mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah, serta dekat dengan ruang pimpinan.					
8	Sekolah memiliki peralatan pendidikan/peralatan laboratorium yang cukup dan memadai.					
9	Tempat bermain/berolahraga diletakkan di tempat yang tidak mengganggu proses pembelajaran di kelas.					
10	Sekolah mempunyai peralatan multimedia sekurang-kurangnya 1 set komputer, printer, TV, Radio, pemutar VCD/DVD, dan Proyektor.					
11	Perabot sekolah seperti meja, kursi, dan lemari kuat, stabil, aman, dan mudah dipindahkan oleh peserta didik.					
12	Buku teks pelajaran memenuhi rasio 1 eksemplar/mata pelajaran/peserta didik					
13	Buku panduan pendidik memenuhi rasio 1 eksemplar/mata pelajaran/guru mata pelajaran bersangkutan, ditambah 1 eksemplar/mata pelajaran/sekolah.					
14	Sekolah memiliki buku pengayaan minimal 840 judul yang terdiri dari 60% non-fiksi dan 40% fiksi					
15	Sekolah memiliki buku referensi minimal 10 judul atau sekurang-kurangnya meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus Bahasa Inggris, ensiklopedi, buku statistik daerah, buku telepon, kitab undang undang dan peraturan, dan kitab suci.					
16	Sekolah memiliki sumber belajar lain Sekurang-kurangnya meliputi majalah, surat kabar, globe, peta, gambar pahlawan nasional, CD pembelajaran, dan alat peraga matematika					

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN IKLIM KERJA

A. Identias Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*).
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

- Isilah semua pernyataan dalam angket ini dengan tanda Chek List (√) pada alternatif jawaban yang tersedia dengan pendapat atau fakta yang sebenarnya terjadi.
- Jawaban:
- 5 = sangat sesuai dengan kenyataan
- 4 = sesuai dengan kenyataan
- 3 = tidak tahu
- 2 = kurang sesuai dengan kenyataan
- 1 = sangat tidak sesuai dengan kenyataan
- 2) Angket ini bersifat tertutup dan terjamin kerahasiaannya

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Tata tertib sekolah dibuat berdasarkan hasil keputusan rapat dewan guru dan tenaga kependidikan					
2	Peraturan akademik yang berlaku di sekolah mampu dilaksanakan oleh warga sekolah.					
3	Kode etik sekolah relevan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan.					
4	Pada umumnya visi dan misi sekolah dimengerti bagi pihak berkepentingan (sekolah, guru, siswa, orang tua, dan stakeholders)					
5	Kepala sekolah menyetujui keputusan yang dibuat secara konsensus.					
6	Setiap keputusan-keputusan strategis yang mempengaruhi unit kerja dibuat secara konsensus.					
7	Pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.					
8	Pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan.					
9	Guru dan kepala sekolah terikat dalam proses pendidikan dan perbaikan diri yang terus menerus.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
10	Kepala Sekolah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan pendidikannya untuk mencapai standar pendidikan yang dipersyaratkan.					
11	Kepala sekolah berasumsi bahwa para guru dapat memberi sumbangan yang berarti pada proses pengambilan keputusan.					
12	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi.					
13	Apabila ada masalah, data dikumpulkan kemudian dianalisis agar sampai pada arah tindakan yang diinginkan.					
14	Guru secara individu merasakan bahwa kepala sekolah secara pribadi memperhatikan dan menanggapi kesejahteraan dan kebutuhannya.					
15	Pada saat Bapak/Ibu mendapatkan kesulitan, teman-teman secara spontan memberikan bantuan.					
16	Kepala sekolah memiliki loyalitas yang maknanya bertanggung jawab kepada pekerjaannya, atasannya, organisasi dan tetap mendukung semua kebijaksanaan sekolah.					
17	Kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan guru-guru tentang umpan balik dari masyarakat atau dewan sekolah.					
18	Hasil Ujian Sekolah dan mutu lulusan merupakan hasil kerja keras kepala sekolah dan guru atau atas permintaan dari masyarakat.					
19	Prosedur dan sistem pengendalian sekolah dipandang sebagai sesuatu yang mengakibatkan lambannya tanggapan terhadap masyarakat atau teknologi.					
20	Guru menceritakan bahwa ketaatan secara prosedur atau kebijakan lebih penting dari pada memenuhi kebutuhan siswa (masyarakat).					
21	Kepala sekolah lebih memfokuskan perhatian pada efisiensi atau pada inovasi, mutu lulusan dan perubahan.					
22	Guru yang berprestasi diberikan imbalan (rewards)					
23	Kepala sekolah melayani dengan tepat memfokuskan perhatian pada guru-guru yang berprestasi.					
24	Ada kejelasan mengenai prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota organisasi					
25	Terjalin komunikasi yang harmonis antara teman sejawat dan dengan orang tua peserta didik.					

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN PRESTASI KERJA

A. Identias Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*).
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

- Isilah semua pernyataan dalam angket ini dengan tanda Chek List (√) pada alternatif jawaban yang tersedia dengan pendapat atau fakta yang sebenarnya terjadi.
- Jawaban:
- 5 = sangat sesuai dengan kenyataan
 4 = sesuai dengan kenyataan
 3 = tidak tahu
 2 = kurang sesuai dengan kenyataan
 1 = sangat tidak sesuai dengan kenyataan
- 2) Angket ini bersifat tertutup dan terjamin kerahasiaannya

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Guru memiliki tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.					
2	Guru mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.					
3	Guru memiliki keberanian untuk memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.					
4	Guru menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang,					
5	Guru memiliki kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.					
6	Guru memiliki ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.					
7	Guru mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.					
8	Guru bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan waktu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan					
9	Guru mampu mengambil keputusan atas tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
10	Guru mampu melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.					
11	Guru memiliki jiwa kepemimpinan untuk meyakini orang lain dalam pelaksanaan tugas pokok.					
12	Guru mampu membuat alat peraga sederhana yang bermutu.					
13	Guru memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas pokok.					
14	Guru mampu menemukan teknologi tepat guna.					
15	Guru bertingkah laku sopan dan ramah terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
16	Guru ramah dalam berkomunikasi terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
17	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik.					
18	Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.					
19	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa memperdulikan faktor personal.					
20	Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.					
21	Guru berperilaku baik dalam menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik sebagai guru.					
22	Guru memanfaatkan waktu luang secara produktif.					
23	Guru memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik.					
24	Guru memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sekolah.					
25	Guru berprestasi diberikan penghargaan, seperti melanjutkan kuliah atau mengikuti pelatihan-pelatihan					
26	Selain gaji, terdapat honor-honor lainnya yang sangat memotivasi guru untuk semangat dalam bekerja					
27	Penghargaan terhadap guru dilakukan seiring dengan tingginya prestasi guru yang bersangkutan					
28	Besarnya pendapatan guru berbanding lurus dengan tingkat prestasi kerja dan kedisiplinan					

LAMPIRAN IV:

- **PEMETAAN RESPONDEN**

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	23	27.4	27.4	27.4
Perempuan	61	72.6	72.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid UPT SDI 107 Kepulauan Selayar	7	8.3	8.3	8.3
UPT SDI 115 Kepulauan Selayar	7	8.3	8.3	16.7
UPT SDI 132 Kepulauan Selayar	2	2.4	2.4	19.0
UPT SDI 133 Kepulauan Selayar	7	8.3	8.3	27.4
UPT SDI 134 Kepulauan Selayar	8	9.5	9.5	36.9
UPT SDI 135 Kepulauan Selayar	11	13.1	13.1	50.0
UPT SDI 85 Kepulauan Selayar	15	17.9	17.9	67.9
UPT SDN 136 Kepulauan Selayar	4	4.8	4.8	72.6
UPT SDN 18 Kepulauan Selayar	11	13.1	13.1	85.7
UPT SDN 32 Kepulauan Selayar	12	14.3	14.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	101
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	102
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	101
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	100
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	101
35	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	97
36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	96
37	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	98
38	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	93
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	97
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	97
Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Jml
No. Responden																						
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	101	
42	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	98
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	101
44	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	97
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	103
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	103
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	101
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	102
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	96
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	97
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	101
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	102
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	99
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	104
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	103
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	100
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	100
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	99
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
60	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	100
61	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
62	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	95

63	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	101
64	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	96
65	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	93
66	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
67	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	101
68	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	97
69	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	100
70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
71	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
72	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
73	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	100
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	103
75	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	102
76	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	97
77	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	103
79	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
80	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
81	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	98

29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
35	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
36	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
38	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	78
40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	76
41	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	76
42	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jml
No. Responden																	
44	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	75
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	76
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	77
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	77

58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	78
59	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	75
60	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	74
61	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
62	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	72
63	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	70
64	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	71
65	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	70
66	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
67	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	73
68	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73
69	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
70	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	76
71	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	77
72	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
73	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	76
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	78
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	77
76	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	73
77	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	78
79	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	69
80	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	69
81	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
83	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	76

Tabulasi Data Variabel Iklim Kerja (X₃)

Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jml
No. Responden																										
1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	111
2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	110
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	121
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	119
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	116
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	123
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	119
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	119
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	120
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	121
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	121
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	120
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	120
17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	116
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	123
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	119
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
21	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	115
22	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	118
23	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	116
24	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	117
25	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	120
26	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	118
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	123
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	120
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	122

Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jml	
No. Responden																											
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	120	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
62	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	118	
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120	
64	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	113
65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	114	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	123
67	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
68	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	120	
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	123	
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
77	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	79
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
79	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
80	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
81	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
84	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	114

Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jml	
No. Responden																														
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	129	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	129	
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	131
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	137
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	133
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	133
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	136
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	136
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	133
17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	130	
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	138
19	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	126
20	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
21	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	128	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	136
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	134
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	134
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	137
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	134
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	138
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	136

29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	135	
Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jml
No. Responden																													
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	135
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	135
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	136
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	136
35	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	127
36	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	126
37	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	129
38	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	125
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	134
40	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	131
41	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	130
42	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	126
43	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	134
44	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	131
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	135
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	136
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	136
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	129
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	132
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	134
53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	131
54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	136
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	135
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	134
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	131
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	133

59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	134	
Butir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jml	
No. Responden																														
60	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	131	
61	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
62	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	127	
63	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	127	
64	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	125	
65	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	123	
66	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	132	
67	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
68	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	129	
69	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	135	
70	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
71	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
72	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
76	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	
77	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	93	
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
79	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
80	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
81	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
83	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	130

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.214$)**
- 1. VALIDITAS KEMAMPUAN MANAJERIAL**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	Kemampuan Manajerial (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.549	1.000	.428	.329	.249	.362	.344	.280	.243	.198	.284	.357	.225	.228	.198	.284	.357	.266	.343	.103	.644
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.022	.001	.001	.010	.026	.071	.009	.001	.039	.037	.071	.009	.001	.015	.001	.351	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.549	1	.549	.433	.326	.179	.302	.283	.174	.094	.000	.130	.211	.047	.162	.000	.130	.211	.199	.064	.090	.440
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.104	.005	.009	.114	.397	1.000	.239	.054	.673	.141	1.000	.239	.054	.070	.562	.414	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	1.000	.549	1	.428	.329	.249	.362	.344	.280	.243	.198	.284	.357	.225	.228	.198	.284	.357	.266	.343	.103	.644
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.022	.001	.001	.010	.026	.071	.009	.001	.039	.037	.071	.009	.001	.015	.001	.351	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.428	.433	.428	1	.449	.544	.081	.069	.167	.155	.093	.178	.149	.009	.038	.093	.178	.149	.202	.050	.178	.424
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.463	.534	.128	.160	.398	.105	.177	.936	.732	.398	.105	.177	.065	.651	.105	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.329	.326	.329	.449	1	.743	.419	.349	.349	.199	.185	.264	.318	.216	.348	.185	.264	.318	.336	.224	.314	.611
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.000		.000	.001	.001	.069	.092	.015	.003	.049	.001	.092	.015	.003	.003	.002	.041	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	.249	.179	.249	.544	.743	1	.258	.247	.205	.127	.152	.234	.339	.141	.170	.152	.234	.339	.311	.243	.347	.523
	Sig. (2-tailed)	.022	.104	.022	.000	.000		.018	.024	.062	.248	.166	.032	.002	.200	.123	.166	.032	.002	.004	.026	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.7	Pearson Correlation	.362	.302	.362	.081	.419	.258	1	.508	.492	.256	.249	.340	.464	.467	.476	.249	.340	.464	.260	.300	.287	.655
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.001	.463	.000	.018		.000	.000	.019	.022	.002	.000	.000	.000	.022	.002	.000	.017	.006	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.8	Pearson Correlation	.344	.283	.344	.069	.349	.247	.508	1	.470	.190	.175	.215	.444	.397	.553	.175	.215	.444	.241	.280	.215	.590
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.001	.534	.001	.024	.000		.000	.084	.111	.050	.000	.000	.000	.111	.050	.000	.027	.010	.050	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.9	Pearson Correlation	.280	.174	.280	.167	.349	.205	.492	.470	1	.379	.396	.294	.376	.493	.421	.396	.294	.376	.375	.375	.210	.294
	Sig. (2-tailed)	.010	.114	.010	.128	.001	.062	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.055	.007
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.10	Pearson Correlation	.243	.094	.243	.155	.199	.127	.256	.190	.379	1	.268	.281	.334	.138	.269	.268	.281	.334	.274	.299	.281	.499
	Sig. (2-tailed)	.026	.397	.026	.160	.069	.248	.019	.084	.000		.014	.010	.002	.211	.013	.014	.010	.002	.012	.006	.010	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

X1.11	Pearson Correlation	.198	.000	.198	.093	.185	.152	.249	.175	.396	.268	1	.335	.343	.214	.091	1.000	.335	.343	.081	.355	.096	.504
	Sig. (2-tailed)	.071	1.000	.071	.398	.092	.166	.022	.111	.000	.014	.000	.002	.001	.050	.408	.000	.002	.001	.461	.001	.387	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.12	Pearson Correlation	.284	.130	.284	.178	.264	.234	.340	.215	.294	.281	.335	1	.381	.139	.232	.335	1.000	.381	.421	.451	.385	.626
	Sig. (2-tailed)	.009	.239	.009	.105	.015	.032	.002	.050	.007	.010	.002	.000	.000	.206	.033	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.13	Pearson Correlation	.357	.211	.357	.149	.318	.339	.464	.444	.376	.334	.343	.381	1	.096	.410	.343	.381	1.000	.460	.444	.429	.711
	Sig. (2-tailed)	.001	.054	.001	.177	.003	.002	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.384	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.14	Pearson Correlation	.225	.047	.225	.009	.216	.141	.467	.397	.493	.138	.214	.139	.096	1	.457	.214	.139	.096	.170	.240	.182	.444
	Sig. (2-tailed)	.039	.673	.039	.936	.049	.200	.000	.000	.000	.211	.050	.206	.384	.000	.050	.206	.384	.122	.028	.098	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.15	Pearson Correlation	.228	.162	.228	.038	.348	.170	.476	.553	.421	.269	.091	.232	.410	.457	1	.091	.232	.410	.218	.339	.323	.557
	Sig. (2-tailed)	.037	.141	.037	.732	.001	.123	.000	.000	.000	.013	.408	.033	.000	.000	.000	.408	.033	.000	.047	.002	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.16	Pearson Correlation	.198	.000	.198	.093	.185	.152	.249	.175	.396	.268	1.000	.335	.343	.214	.091	1	.335	.343	.081	.355	.096	.504
	Sig. (2-tailed)	.071	1.000	.071	.398	.092	.166	.022	.111	.000	.014	.000	.002	.001	.050	.408	.000	.002	.001	.461	.001	.387	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.17	Pearson Correlation	.284	.130	.284	.178	.264	.234	.340	.215	.294	.281	.335	1.000	.381	.139	.232	.335	1	.381	.421	.451	.385	.626
	Sig. (2-tailed)	.009	.239	.009	.105	.015	.032	.002	.050	.007	.010	.002	.000	.000	.206	.033	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.18	Pearson Correlation	.357	.211	.357	.149	.318	.339	.464	.444	.376	.334	.343	.381	1.000	.096	.410	.343	.381	1	.460	.444	.429	.711
	Sig. (2-tailed)	.001	.054	.001	.177	.003	.002	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.384	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.19	Pearson Correlation	.266	.199	.266	.202	.336	.311	.260	.241	.375	.274	.081	.421	.460	.170	.218	.081	.421	.460	1	.439	.421	.570
	Sig. (2-tailed)	.015	.070	.015	.065	.002	.004	.017	.027	.000	.012	.461	.000	.000	.122	.047	.461	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.20	Pearson Correlation	.343	.064	.343	.050	.224	.243	.300	.280	.210	.299	.355	.451	.444	.240	.339	.355	.451	.444	.439	1	.403	.602
	Sig. (2-tailed)	.001	.562	.001	.651	.041	.026	.006	.010	.055	.006	.001	.000	.000	.028	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.21	Pearson Correlation	.103	.090	.103	.178	.314	.347	.287	.215	.294	.281	.096	.385	.429	.182	.323	.096	.385	.429	.421	.403	1	.524
	Sig. (2-tailed)	.351	.414	.351	.105	.004	.001	.008	.050	.007	.010	.387	.000	.000	.098	.003	.387	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Kemampuan Manajerial (X1)	Pearson Correlation	.644	.440	.644	.424	.611	.523	.655	.590	.640	.499	.504	.626	.711	.444	.557	.504	.626	.711	.570	.602	.524	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

2. VALIDITAS SARANA PRASARANA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	Sarana Prasarana (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.565**	.447*	.288	.452**	.207	.143	.176	-.123	.011	.332**	.020	-.089	.104	.199	.038	.461**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.058	.195	.110	.265	.918	.002	.857	.419	.346	.069	.730	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.565**	1	.719**	.508*	.547**	.216	.242*	.381**	.074	.225*	.476**	.154	.126	.174	.183	.257*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.049	.026	.000	.504	.040	.000	.161	.253	.114	.096	.018	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.447**	.719**	1	.549**	.433**	.326*	.179	.355**	.161	.246*	.548**	.144	.047	.162	.302**	.283**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.104	.001	.145	.024	.000	.192	.673	.141	.005	.009	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.288	.508*	.549**	1	.428*	.329*	.249*	.520**	.245*	.331**	.483**	.073	.225*	.228	.362**	.344**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.002	.022	.000	.025	.002	.000	.507	.039	.037	.001	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.452**	.547**	.433**	.428*	1	.449**	.544**	.277*	.054	.149	.400**	.028	.009	.038	.081	.069	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.628	.177	.000	.799	.936	.732	.463	.534	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.6	Pearson Correlation	.207	.216	.326*	.329*	.449**	1	.743**	.512**	.338*	.186	.288**	.175	.216	.348**	.419*	.349**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.058	.049	.002	.000	.000		.000	.000	.002	.089	.008	.111	.049	.001	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.7	Pearson Correlation	.143	.242*	.179	.249*	.544**	.743**	1	.596**	.350**	.314**	.227*	.156	.141	.170	.258*	.247*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.195	.026	.104	.022	.000	.000		.000	.001	.004	.037	.157	.200	.123	.018	.024	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.8	Pearson Correlation	.176	.381**	.355**	.520**	.277*	.512**	.596**	1	.559**	.488**	.369**	.324*	.381**	.419*	.528**	.514**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000	.001	.000	.011	.000	.000		.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.9	Pearson Correlation	-.123	.074	.161	.245*	.054	.338*	.350**	.559**	1	.602**	.446**	.392**	.271*	.315*	.389**	.492**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.265	.504	.145	.025	.628	.002	.001	.000		.000	.000	.000	.013	.004	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.10	Pearson Correlation	.011	.225*	.246*	.331**	.149	.186	.314**	.488**	.602**	1	.512**	.277*	.105	.152	.250*	.329**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.918	.040	.024	.002	.177	.089	.004	.000	.000		.000	.011	.341	.168	.022	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.11	Pearson Correlation	.332**	.476**	.548**	.483**	.400**	.288**	.227*	.369**	.446**	.512**	1	.358**	.100	.189	.256*	.236*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.008	.037	.001	.000	.000		.001	.363	.086	.019	.031	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.12	Pearson Correlation	.020	.154	.144	.073	.028	.175	.156	.324*	.392**	.277*	.358**	1	.154	.271*	.225*	.288**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.857	.161	.192	.507	.799	.111	.157	.003	.000	.011	.001		.161	.013	.040	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.13	Pearson Correlation	-.089	.126	.047	.225*	.009	.216	.141	.381**	.271*	.105	.100	.154	1	.457**	.467**	.397**	.409**
	Sig. (2-tailed)	.419	.253	.673	.039	.936	.049	.200	.000	.013	.341	.363	.161		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.14	Pearson Correlation	.104	.174	.162	.228*	.038	.348*	.170	.419*	.315*	.152	.189	.271*	.457**	1	.476**	.553**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.346	.114	.141	.037	.732	.001	.123	.000	.004	.168	.086	.013	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.15	Pearson Correlation	.199	.183	.302**	.362**	.091	.419*	.258*	.528**	.389**	.250*	.256*	.225*	.467**	.476**	1	.508**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.069	.096	.005	.001	.463	.000	.018	.000	.000	.022	.019	.040	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2.16	Pearson Correlation	.038	.257	.283*	.344**	.069	.349*	.247*	.514**	.492**	.329**	.236*	.288**	.397**	.553**	.508**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.730	.018	.009	.001	.534	.001	.024	.000	.000	.002	.031	.008	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Sarana Prasarana (X2)	Pearson Correlation	.461**	.665**	.665**	.663**	.548**	.627**	.556**	.751**	.556**	.537**	.691**	.443**	.409**	.529**	.611**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

3. VALIDITAS IKLIM KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X3.23	X3.24	X3.25	Iklim Kerja (X3)	
X3.1	Pearson Correlation	1	.381	.421	.451	.385	.234	.203	.197	.284	.438	.220	.203	.232	.340	.340	.215	.294	.281	.381	.421	.451	.385	.246	.366	.195	.570	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.032	.064	.072	.009	.000	.045	.064	.033	.002	.002	.050	.007	.010	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.076	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.2	Pearson Correlation	.381	1	.460	.444	.429	.339	.384	.291	.369	.690	.394	.384	.410	.464	.464	.444	.376	.334	1.000	.460	.444	.429	.338	.325	.287	.748	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.006	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.3	Pearson Correlation	.421	.460	1	.439	.421	.311	.327	.231	.353	.457	.356	.327	.210	.260	.260	.241	.375	.274	.460	1.000	.439	.421	.236	.357	.195	.655	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.002	.034	.001	.000	.001	.002	.047	.017	.017	.027	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.031	.001	.076	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.4	Pearson Correlation	.451	.444	.439	1	.403	.243	.264	.172	.262	.538	.398	.264	.339	.300	.300	.280	.210	.299	.444	.439	1.000	.403	.219	.469	.265	.655	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.026	.015	.118	.016	.000	.000	.015	.002	.006	.006	.010	.055	.006	.000	.000	.000	.000	.045	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.5	Pearson Correlation	.385	.429	.421	.403	1	.347	.248	.155	.247	.438	.385	.248	.323	.287	.287	.215	.294	.281	.429	.421	.403	1.000	.338	.281	.195	.628	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.023	.159	.024	.000	.000	.023	.003	.009	.009	.050	.007	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.010	.076	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.6	Pearson Correlation	.234	.339	.311	.243	.347	1	.314	.227	.158	.596	.350	.314	.170	.288	.288	.247	.205	.127	.339	.311	.243	.347	1.000	.191	.148	.111	.465
	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.004	.026	.001		.004	.037	.157	.000	.001	.004	.123	.018	.018	.024	.062	.248	.002	.004	.026	.001	.380	.179	.213	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.7	Pearson Correlation	.203	.384	.327	.264	.248	.314	1	.512	.277	.488	.602	1.000	.162	.250	.250	.329	.253	.237	.384	.327	.264	.248	.123	.118	.120	.578	
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.002	.015	.023	.004		.000	.011	.000	.000	.000	.168	.022	.022	.002	.020	.030	.000	.002	.015	.023	.264	.283	.278	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.8	Pearson Correlation	.197	.291	.231	.172	.155	.227	.512	1	.358	.359	.446	.512	.189	.256	.256	.236	.206	.222	.291	.231	.172	.155	.158	.226	.103	.485	
	Sig. (2-tailed)	.072	.007	.034	.118	.158	.037	.000		.001	.001	.000	.000	.086	.019	.019	.031	.060	.043	.007	.034	.118	.158	.150	.037	.353	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.9	Pearson Correlation	.284	.369	.353	.262	.247	.156	.277	.358	1	.324	.392	.277	.271	.225	.225	.280	.181	.227	.369	.353	.262	.247	.206	.167	.265	.526	
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.001	.016	.024	.157	.011	.001		.003	.000	.011	.013	.040	.040	.008	.100	.037	.001	.001	.016	.024	.058	.130	.009	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.10	Pearson Correlation	.439	.660	.457	.539	.439	.596	.408	.389	.324	1	.559	.496	.419	.528	.528	.514	.467	.369	.660	.457	.539	.439	.234	.388	.290	.792	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.007	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.11	Pearson Correlation	.220	.394	.356	.369	.385	.350	.602	.446	.392	.559	1	.602	.315	.389	.389	.492	.426	.251	.394	.356	.369	.385	.138	.261	.265	.674	
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.001	.000	.000	.212	.010	.009	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	
X3.12	Pearson Correlation	.203	.384	.327	.264	.248	.314	1.000	.512	.277	.488	.602	1	.162	.250	.250	.329	.253	.237	.384	.327	.264	.248	.123	.118	.120	.578	
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.002	.015	.023	.004	.000	.000	.011	.000	.000	.000		.168	.022	.022	.002	.030	.000	.002	.015	.023	.264	.283	.278	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	

X3.13	Pearson Correlation	.232	.410	.218	.339	.323	.170	.162	.189	.271	.419	.316	.162	1	.476	.476	.553	.421	.269	.410	.218	.339	.323	.152	.187	.186	.542
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.047	.002	.003	.123	.168	.088	.013	.000	.004	.169		.000	.000	.000	.000	.013	.000	.047	.002	.003	.186	.089	.090	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.14	Pearson Correlation	.340	.464	.260	.300	.287	.258	.250	.256	.225	.528	.389	.260	.476	1	1.000	.508	.492	.296	.464	.260	.300	.287	.102	.336	.279	.623
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.017	.006	.008	.018	.022	.019	.040	.000	.000	.022	.000		.000	.000	.000	.019	.000	.017	.006	.008	.358	.002	.010	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.15	Pearson Correlation	.340	.464	.260	.300	.287	.258	.250	.256	.225	.528	.389	.260	.476	1.000	1	.508	.492	.296	.464	.260	.300	.287	.102	.336	.279	.623
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.017	.006	.008	.018	.022	.019	.040	.000	.000	.022	.000		.000	.000	.000	.019	.000	.017	.006	.008	.358	.002	.010	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.16	Pearson Correlation	.215	.444	.241	.200	.215	.247	.329	.236	.206	.514	.492	.329	.553	.508	.508	1	.470	.190	.444	.241	.200	.215	.085	.222	.217	.572
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.027	.010	.050	.024	.002	.031	.008	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.084	.000	.027	.010	.050	.443	.042	.047	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.17	Pearson Correlation	.264	.376	.375	.210	.294	.205	.253	.208	.181	.487	.426	.263	.421	.492	.492	.470	1	.379	.376	.375	.210	.294	.299	.267	.268	.589
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.055	.007	.062	.020	.060	.100	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.055	.007	.006	.008	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.18	Pearson Correlation	.261	.334	.274	.299	.281	.127	.237	.222	.227	.389	.251	.237	.269	.256	.256	.190	.379	1	.334	.274	.299	.261	.276	.303	.484	.531
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.012	.006	.010	.240	.030	.043	.037	.001	.021	.030	.013	.019	.019	.084	.000		.002	.012	.006	.010	.011	.005	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.19	Pearson Correlation	.361	1.000	.460	.444	.429	.339	.384	.291	.389	.680	.394	.384	.410	.464	.464	.444	.378	.334	1	.460	.444	.429	.338	.325	.297	.748
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.002	.003	.006	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.20	Pearson Correlation	.421	.460	1.000	.439	.421	.311	.327	.231	.363	.457	.356	.327	.218	.260	.260	.241	.375	.274	.460	1	.439	.421	.236	.367	.196	.665
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.002	.034	.001	.000	.001	.002	.047	.017	.017	.027	.000	.012	.000		.000	.000	.031	.001	.076	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.21	Pearson Correlation	.451	.444	.439	1.000	.403	.243	.264	.172	.262	.538	.398	.264	.338	.300	.300	.280	.210	.299	.444	.439	1	.403	.219	.469	.285	.665
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.015	.118	.018	.000	.000	.015	.002	.006	.006	.010	.065	.006	.000	.000		.000	.045	.000	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.22	Pearson Correlation	.365	.429	.421	.403	1.000	.347	.248	.155	.247	.436	.395	.248	.323	.287	.287	.215	.294	.281	.429	.421	.403	1	.335	.281	.195	.628
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.023	.158	.024	.000	.000	.023	.003	.008	.008	.060	.007	.010	.000	.000	.000		.002	.010	.076	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.23	Pearson Correlation	.246	.339	.236	.216	.336	.101	.123	.158	.208	.234	.138	.123	.162	.102	.102	.085	.299	.276	.339	.236	.219	.336	1	.399	.288	.434
	Sig. (2-tailed)	.023	.002	.031	.045	.002	.360	.264	.150	.058	.032	.212	.264	.168	.368	.368	.443	.006	.011	.002	.031	.045	.002		.000	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.24	Pearson Correlation	.368	.325	.357	.469	.281	.148	.110	.228	.167	.398	.291	.118	.167	.336	.336	.222	.287	.303	.325	.357	.469	.281	.369	1	.471	.588
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.000	.010	.179	.283	.037	.130	.000	.010	.283	.089	.002	.002	.042	.008	.005	.003	.001	.000	.010	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.25	Pearson Correlation	.195	.297	.195	.285	.195	.111	.120	.103	.285	.290	.295	.120	.168	.279	.279	.217	.288	.484	.297	.195	.285	.195	.288	.471	1	.487
	Sig. (2-tailed)	.076	.006	.076	.008	.076	.313	.278	.353	.009	.007	.009	.279	.080	.010	.010	.047	.008	.000	.006	.076	.008	.076	.008	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Iklim Kerja (X3)	Pearson Correlation	.570	.748	.865	.865	.828	.485	.578	.486	.526	.792	.674	.578	.542	.823	.823	.572	.589	.531	.748	.865	.865	.828	.434	.568	.487	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

4. VALIDITAS PRESTASI KERJA

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Prestasi Kerja (Y)	
Y.1	Pearson Correlation	1	.341**	.331**	.290**	.158	-.088	.094	.074	.256**	.130	.088	.144**	.266**	.030	.186	.223**	.153	.085	.101	.184	.342**	.295**	.088	.153	.342**	.048	.199	.200	.396**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.029	.150	.425	.305	.503	.019	.238	.424	.150	.015	.788	.131	.041	.166	.556	.000	.004	.001	.005	.427	.166	.001	.658	.070	.069	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.2	Pearson Correlation	.341**	1	.565**	.447**	.288**	.452**	.207	.143	.175	-.123	.011	.332**	-.004	-.088	.164	.188	.038	.066	.107	.075	.172	.311**	.048	.095	.204	.160	.154	-.081	.384**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000	.059	.195	.110	.285	.918	.002	.970	.419	.348	.089	.730	.553	.333	.498	.117	.004	.685	.282	.083	.145	.162	.481	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.3	Pearson Correlation	.331**	.565**	1	.719**	.508**	.547**	.215**	.242**	.381**	.074	.225**	.478**	.210	.128	.174	.183	.257**	.188	.213	.172	.288**	.225**	.127	.155	.055	.265**	.254**	.088	.572**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.049	.026	.000	.504	.040	.000	.655	.263	.114	.086	.018	.000	.052	.119	.014	.038	.250	.160	.622	.015	.030	.540	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.4	Pearson Correlation	.238	.447**	.719**	1	.549**	.433**	.326**	.179	.355**	.161	.246**	.548**	.196	.047	.162	.332**	.283**	.174	.094	.000	.130	.211	.198	.064	.050	.088	.166	.083	.512**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000		.000	.000	.002	.104	.001	.145	.024	.000	.874	.873	.141	.005	.009	.114	.397	1.000	.239	.054	.070	.582	.414	.375	.132	.977	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.5	Pearson Correlation	.158	.288**	.508**	.549**	1	.428**	.329**	.249**	.620**	.245**	.391**	.483**	.108	.225**	.220**	.382**	.344**	.280**	.243**	.198	.284**	.357**	.288**	.343**	.100	.077	.359**	.212	.809**
	Sig. (2-tailed)	.158	.088	.000	.000		.000	.002	.022	.000	.025	.002	.000	.337	.039	.037	.001	.001	.010	.025	.071	.000	.001	.015	.001	.351	.488	.061	.053	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.6	Pearson Correlation	-.088	.452**	.547**	.433**	.428**	1	.448**	.544**	.277**	.054	.148	.400**	.052	.069	.038	.081	.069	.167	.155	.093	.178	.149	.202	.050	.178	.279	.101	.038	.441**
	Sig. (2-tailed)	.428	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.628	.177	.000	.806	.936	.732	.483	.534	.120	.160	.390	.105	.177	.085	.851	.105	.010	.358	.734	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.7	Pearson Correlation	.094	.207	.218**	.325**	.329**	.448**	1	.743**	.512**	.330**	.188	.200**	.224**	.216**	.340**	.419**	.349**	.349**	.199	.105	.284**	.316**	.336**	.224**	.314**	.140	.269**	.124	.570**
	Sig. (2-tailed)	.395	.058	.049	.002	.002	.000		.000	.000	.002	.089	.008	.040	.049	.001	.000	.001	.001	.369	.092	.015	.003	.002	.041	.004	.285	.013	.261	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.8	Pearson Correlation	.074	.143	.242**	.179	.249**	.544**	.743**	1	.696**	.380**	.314**	.227**	.199	.141	.170	.258**	.247**	.205	.127	.152	.234**	.339**	.311**	.243**	.347**	.101	.148	.111	.585**
	Sig. (2-tailed)	.503	.185	.028	.104	.022	.000	.000		.000	.001	.004	.037	.068	.200	.123	.010	.024	.082	.240	.188	.032	.002	.004	.028	.001	.360	.179	.313	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.9	Pearson Correlation	.256**	.176	.391**	.355**	.520**	.277**	.512**	.596**	1	.558**	.480**	.369**	.397**	.301**	.419**	.529**	.514**	.457**	.389**	.426**	.430**	.660**	.457**	.500**	.430**	.234**	.300**	.290**	.001
	Sig. (2-tailed)	.019	.110	.000	.001	.000	.011	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.007	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.10	Pearson Correlation	.130	-.123	.074	.161	.245**	.054	.338**	.390**	.699**	1	.682**	.446**	.487**	.271	.315**	.389**	.492**	.425**	.251	.352**	.220**	.394**	.306**	.398**	.385**	.138	.281	.285**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.238	.265	.504	.145	.025	.829	.002	.001	.000		.000	.000	.000	.013	.004	.000	.000	.000	.021	.001	.045	.000	.001	.000	.000	.212	.010	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Y.11	Pearson Correlation	.000	.011	.225	.246	.331	.149	.106	.314	.406	.602	1	.512	.350	.165	.152	.250	.329	.253	.237	.240	.203	.384	.327	.284	.246	.123	.110	.120	.509	
	Sig. (2-tailed)	.424	.918	.040	.024	.002	.177	.389	.004	.000	.000		.000	.001	.341	.168	.022	.002	.020	.030	.028	.064	.000	.002	.015	.023	.264	.283	.278	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.12	Pearson Correlation	.144	.332	.476	.548	.483	.400	.288	.227	.369	.446	.512	1	.486	.100	.189	.296	.236	.206	.222	.183	.197	.281	.231	.172	.155	.158	.228	.103	.585	
	Sig. (2-tailed)	.180	.002	.000	.000	.000	.000	.008	.037	.001	.000	.000		.000	.363	.066	.018	.031	.060	.043	.095	.072	.007	.034	.118	.158	.150	.037	.353	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.13	Pearson Correlation	.266	-.004	.210	.196	.100	.052	.224	.199	.367	.467	.360	.456	1	.210	.319	.290	.365	.240	.300	.269	.277	.371	.367	.260	.233	.182	.226	.372	.546	
	Sig. (2-tailed)	.015	.970	.055	.074	.327	.636	.040	.059	.000	.000	.001	.000		.055	.001	.008	.001	.028	.006	.014	.011	.001	.022	.033	.080	.040	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.14	Pearson Correlation	.030	-.089	.126	.047	.225	.009	.216	.141	.381	.271	.105	.100	.210	1	.457	.467	.397	.493	.139	.214	.139	.096	.170	.240	.182	.105	.216	.068	.394	
	Sig. (2-tailed)	.768	.418	.253	.673	.039	.936	.049	.200	.000	.013	.341	.363	.055		.000	.000	.000	.000	.211	.050	.206	.384	.122	.028	.086	.341	.048	.540	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.15	Pearson Correlation	.166	.104	.174	.162	.220	.038	.346	.170	.418	.315	.152	.168	.349	.457	1	.476	.553	.421	.269	.091	.232	.410	.216	.338	.323	.162	.167	.166	.532	
	Sig. (2-tailed)	.131	.346	.114	.141	.037	.732	.031	.123	.000	.004	.168	.086	.001	.000		.000	.000	.000	.013	.438	.033	.000	.047	.002	.003	.168	.089	.050	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.16	Pearson Correlation	.223	.199	.183	.302	.362	.081	.419	.258	.628	.389	.260	.250	.288	.487	.476	1	.508	.492	.256	.249	.340	.464	.280	.300	.287	.102	.338	.279	.624	
	Sig. (2-tailed)	.041	.068	.086	.005	.001	.463	.000	.018	.000	.000	.022	.018	.006	.000	.000		.000	.000	.019	.022	.002	.000	.017	.006	.008	.358	.002	.010	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.17	Pearson Correlation	.153	.038	.267	.283	.344	.069	.349	.247	.614	.482	.378	.236	.365	.387	.553	.508	1	.470	.190	.175	.215	.444	.241	.280	.215	.065	.222	.217	.573	
	Sig. (2-tailed)	.168	.730	.010	.009	.001	.534	.031	.024	.000	.000	.002	.021	.001	.000	.000	.000		.000	.084	.111	.050	.000	.027	.010	.050	.443	.042	.047	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.18	Pearson Correlation	.065	.086	.188	.174	.280	.167	.349	.205	.467	.426	.253	.206	.240	.493	.421	.492	.470	1	.379	.296	.294	.376	.375	.210	.294	.299	.297	.288	.597	
	Sig. (2-tailed)	.556	.553	.080	.114	.010	.128	.031	.062	.000	.000	.070	.060	.028	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.000	.055	.007	.006	.008	.008	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.19	Pearson Correlation	.181	.107	.213	.084	.243	.155	.190	.127	.368	.251	.237	.222	.300	.138	.260	.256	.190	.379	1	.268	.281	.334	.274	.288	.281	.276	.303	.484	.522	
	Sig. (2-tailed)	.099	.323	.052	.397	.028	.180	.089	.248	.001	.021	.030	.043	.006	.211	.013	.019	.084	.000		.014	.010	.002	.012	.008	.010	.011	.005	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.20	Pearson Correlation	.104	.075	.172	.000	.190	.093	.195	.152	.426	.352	.240	.183	.260	.214	.091	.248	.175	.398	.289	1	.326	.343	.081	.365	.058	.240	.187	.315	.449	
	Sig. (2-tailed)	.094	.498	.119	1.000	.071	.398	.092	.166	.000	.001	.028	.065	.014	.050	.408	.022	.111	.000	.014		.002	.001	.461	.001	.387	.028	.088	.004	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Y.20	Pearson Correlation	.184	.075	.172	.000	.198	.093	.185	.152	.426**	.352**	.240	.183	.268	.214	.091	.249	.175	.396**	.268	1	.335**	.343	.081	.365**	.096	.240	.187	.315**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.094	.498	.119	1.000	.071	.398	.092	.166	.000	.001	.028	.095	.014	.050	.408	.022	.111	.000	.014		.002	.001	.461	.001	.387	.028	.088	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.21	Pearson Correlation	.342	.172	.266	.130	.284	.178	.264	.234	.438**	.220	.203	.197	.277	.139	.232	.340	.215	.294	.281	.335**	1	.381	.421**	.451**	.385	.248	.366**	.195	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001	.117	.014	.239	.009	.105	.015	.032	.000	.045	.064	.072	.011	.206	.033	.002	.050	.007	.010	.002		.000	.000	.000	.000	.023	.001	.076	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.22	Pearson Correlation	.295	.311	.226	.211	.357**	.149	.318**	.339	.660**	.394**	.384**	.291	.371**	.096	.410	.464**	.444**	.376	.334	.343**	.381**	1	.460**	.444**	.429	.338**	.325**	.297**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.038	.054	.001	.177	.003	.002	.000	.000	.000	.007	.001	.384	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000		.000	.000	.000	.002	.003	.006	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.23	Pearson Correlation	.088	.048	.127	.199	.266	.202	.336**	.311	.457**	.356**	.327**	.231	.357**	.170	.218	.260	.241	.375	.274	.081	.421**	.460**	1	.439**	.421	.236	.357**	.195	.549**
	Sig. (2-tailed)	.427	.665	.250	.070	.015	.065	.002	.004	.000	.001	.002	.034	.001	.122	.047	.017	.027	.000	.012	.461	.000		.000	.000	.021	.031	.001	.076	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.24	Pearson Correlation	.153	.095	.155	.064	.343**	.050	.224	.243	.538**	.398**	.264	.172	.250	.240	.339	.300	.280	.210	.299	.355**	.451**	.444**	.439**	1	.403	.219	.469**	.285	.565**
	Sig. (2-tailed)	.166	.382	.160	.562	.001	.651	.041	.026	.000	.000	.015	.118	.022	.028	.002	.006	.010	.055	.006	.001	.000	.000	.000		.000	.045	.000	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.25	Pearson Correlation	.342	.204	.055	.090	.103	.178	.314**	.347	.438**	.385**	.248	.155	.233	.182	.323	.287	.215	.294	.281	.096	.385**	.429**	.421**	.403**	1	.336**	.281**	.195	.538**
	Sig. (2-tailed)	.001	.063	.622	.414	.351	.105	.004	.001	.000	.000	.023	.158	.033	.098	.003	.008	.050	.007	.010	.387	.000	.000	.000	.000		.002	.010	.076	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.26	Pearson Correlation	.049	.160	.265	.098	.077	.279	.140	.101	.234	.138	.123	.158	.192	.105	.152	.102	.085	.299	.276	.240	.248	.338**	.236	.219	.336**	1	.399**	.288**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.659	.145	.015	.375	.488	.010	.205	.360	.032	.212	.264	.150	.080	.341	.168	.358	.443	.006	.011	.028	.023	.002	.031	.045	.002		.000	.008	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.27	Pearson Correlation	.199	.154	.254	.166	.359**	.101	.269	.148	.388**	.281**	.118	.228	.225	.216	.187	.336**	.222	.287	.303	.187	.366**	.325**	.357**	.469**	.281**	.399**	1	.471**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.070	.162	.020	.132	.001	.359	.013	.179	.000	.010	.283	.037	.040	.049	.089	.002	.042	.008	.005	.088	.001	.003	.001	.000	.010	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.28	Pearson Correlation	.200	-.081	.068	.003	.212	.038	.124	.111	.290**	.285**	.120	.103	.372**	.068	.186	.279	.217	.288	.484**	.315**	.195	.297**	.195	.285**	.195	.288**	.471**	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.069	.461	.540	.977	.053	.734	.261	.313	.007	.009	.278	.353	.000	.540	.090	.010	.047	.008	.000	.004	.076	.006	.076	.008	.076	.008	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.396**	.394**	.572**	.512**	.609**	.441**	.578**	.505**	.801**	.590**	.509**	.585**	.546**	.394**	.532**	.624**	.573**	.597**	.522**	.449**	.559**	.684**	.549**	.565**	.538**	.431**	.559**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KEMAMPUAN MANAJERIAL**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	21

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.896 > 0.50

- 2. RELIABILITAS SARANA PRASARANA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	16

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.855 > 0.50

3. RELIABILITAS IKLIM KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	25

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.920 > 0.50$

4. RELIABILITAS PRESTASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	28

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.901 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	23	27.4	27.4	27.4
	Perempuan	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UPT SDI 107 Kepulauan Selayar	7	8.3	8.3	8.3
	UPT SDI 115 Kepulauan Selayar	7	8.3	8.3	16.7
	UPT SDI 132 Kepulauan Selayar	2	2.4	2.4	19.0
	UPT SDI 133 Kepulauan Selayar	7	8.3	8.3	27.4
	UPT SDI 134 Kepulauan Selayar	8	9.5	9.5	36.9
	UPT SDI 135 Kepulauan Selayar	11	13.1	13.1	50.0
	UPT SDI 85 Kepulauan Selayar	15	17.9	17.9	67.9
	UPT SDN 136 Kepulauan Selayar	4	4.8	4.8	72.6
	UPT SDN 18 Kepulauan Selayar	11	13.1	13.1	85.7
	UPT SDN 32 Kepulauan Selayar	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL KEMAMPUAN MANAJERIAL

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	12	14.3	14.3	19.0
	SS	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	6	7.1	7.1	7.1
	S	15	17.9	17.9	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	12	14.3	14.3	19.0
	SS	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	10	11.9	11.9	16.7
	SS	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	5	6.0	6.0	10.7
	SS	75	89.3	89.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	3	3.6	3.6	3.6
S	4	4.8	4.8	8.3
SS	77	91.7	91.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	2	2.4	2.4	2.4
S	12	14.3	14.3	16.7
SS	70	83.3	83.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	2	2.4	2.4	2.4
S	13	15.5	15.5	17.9
SS	69	82.1	82.1	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	2	2.4	2.4	2.4
S	17	20.2	20.2	22.6
SS	65	77.4	77.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	21	25.0	25.0	29.8
SS	59	70.2	70.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	1	1.2	1.2	1.2
S	26	31.0	31.0	32.1
SS	57	67.9	67.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	2	2.4	2.4	2.4
S	20	23.8	23.8	26.2
SS	62	73.8	73.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	12	14.3	14.3	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	19	22.6	22.6	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	18	21.4	21.4	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	1	1.2	1.2	1.2
	S	26	31.0	31.0	32.1
	SS	57	67.9	67.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	12	14.3	14.3	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	18	21.4	21.4	23.8
	SS	64	76.2	76.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	19	22.6	22.6	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

VARIABEL SARANA PRASARANA

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	13	15.5	15.5	15.5
S	18	21.4	21.4	36.9
SS	53	63.1	63.1	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	19	22.6	22.6	27.4
SS	61	72.6	72.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	6	7.1	7.1	7.1
S	15	17.9	17.9	25.0
SS	63	75.0	75.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	12	14.3	14.3	19.0
SS	68	81.0	81.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	10	11.9	11.9	16.7
SS	70	83.3	83.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	5	6.0	6.0	10.7
SS	75	89.3	89.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	4	4.8	4.8	8.3
	SS	77	91.7	91.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	1	1.2	1.2	1.2
	S	2	2.4	2.4	3.6
	SS	81	96.4	96.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	10	11.9	11.9	14.3
	SS	72	85.7	85.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	20	23.8	23.8	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	21	25.0	25.0	29.8
	SS	59	70.2	70.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TT	2	2.4	2.4	3.6
	S	21	25.0	25.0	28.6
	SS	60	71.4	71.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	19	22.6	22.6	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	18	21.4	21.4	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	12	14.3	14.3	16.7
	SS	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	13	15.5	15.5	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

VARIABEL IKLIM KERJA

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	12	14.3	14.3	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	18	21.4	21.4	23.8
	SS	64	76.2	76.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	19	22.6	22.6	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	4	4.8	4.8	8.3
	SS	77	91.7	91.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	20	23.8	23.8	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	21	25.0	25.0	29.8
	SS	59	70.2	70.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TT	2	2.4	2.4	3.6
	S	21	25.0	25.0	28.6
	SS	60	71.4	71.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	1	1.2	1.2	1.2
	S	2	2.4	2.4	3.6
	SS	81	96.4	96.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	10	11.9	11.9	14.3
	SS	72	85.7	85.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	20	23.8	23.8	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	18	21.4	21.4	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	12	14.3	14.3	16.7
	SS	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	12	14.3	14.3	16.7
	SS	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	13	15.5	15.5	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	17	20.2	20.2	22.6
	SS	65	77.4	77.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	21	25.0	25.0	29.8
	SS	59	70.2	70.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	12	14.3	14.3	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	18	21.4	21.4	23.8
	SS	64	76.2	76.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	19	22.6	22.6	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	20	23.8	23.8	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	18	21.4	21.4	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	8	9.5	9.5	9.5
	S	21	25.0	25.0	34.5
	SS	55	65.5	65.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

VARIABEL PRESTASI KERJA

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	3	3.6	3.6	3.6
S	32	38.1	38.1	41.7
SS	49	58.3	58.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	13	15.5	15.5	15.5
S	18	21.4	21.4	36.9
SS	53	63.1	63.1	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	19	22.6	22.6	27.4
SS	61	72.6	72.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	6	7.1	7.1	7.1
S	15	17.9	17.9	25.0
SS	63	75.0	75.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	12	14.3	14.3	19.0
SS	68	81.0	81.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	10	11.9	11.9	16.7
SS	70	83.3	83.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TT	4	4.8	4.8	4.8
S	5	6.0	6.0	10.7
SS	75	89.3	89.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	4	4.8	4.8	8.3
	SS	77	91.7	91.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	1	1.2	1.2	1.2
	S	2	2.4	2.4	3.6
	SS	81	96.4	96.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	10	11.9	11.9	14.3
	SS	72	85.7	85.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	20	23.8	23.8	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	21	25.0	25.0	29.8
	SS	59	70.2	70.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	21	25.0	25.0	28.6
	SS	60	71.4	71.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	19	22.6	22.6	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	18	21.4	21.4	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	12	14.3	14.3	16.7
	SS	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	13	15.5	15.5	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	17	20.2	20.2	22.6
	SS	65	77.4	77.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	21	25.0	25.0	29.8
	SS	59	70.2	70.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	1	1.2	1.2	1.2
	S	26	31.0	31.0	32.1
	SS	57	67.9	67.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	12	14.3	14.3	17.9
	SS	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	18	21.4	21.4	23.8
	SS	64	76.2	76.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	19	22.6	22.6	25.0
	SS	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	2	2.4	2.4	2.4
	S	20	23.8	23.8	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	3	3.6	3.6	3.6
	S	20	23.8	23.8	27.4
	SS	61	72.6	72.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	4	4.8	4.8	4.8
	S	18	21.4	21.4	26.2
	SS	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TT	8	9.5	9.5	9.5
	S	21	25.0	25.0	34.5
	SS	55	65.5	65.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.362 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.26021154
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.070
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

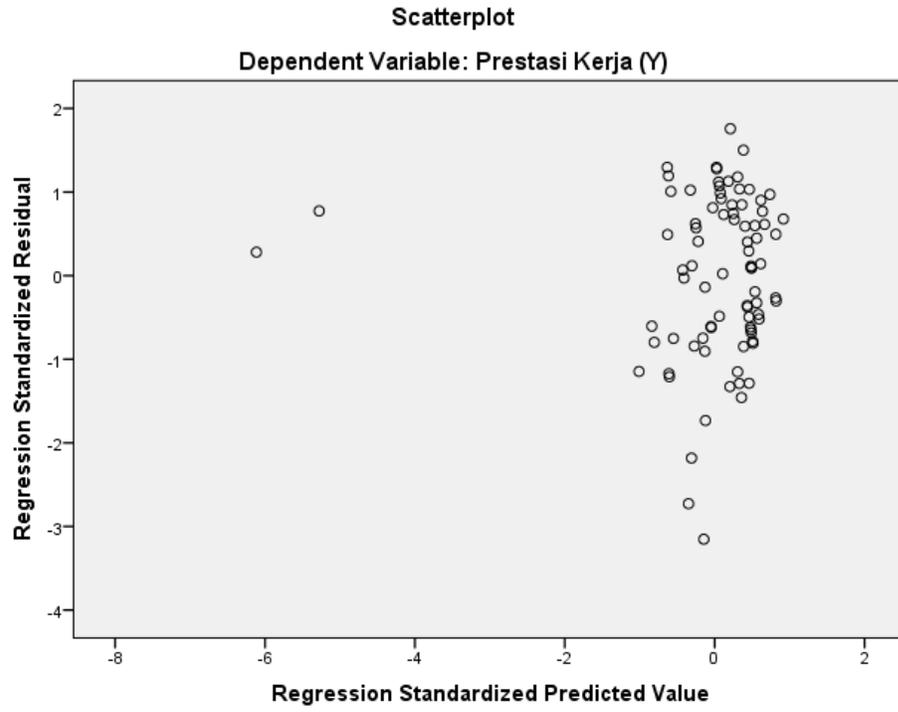
2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.936	2.380		1.653	.102		
	Kemampuan Manajerial (X1)	.371	.072	.292	5.157	.000	.104	9.583
	Sarana Prasarana (X2)	.587	.061	.363	9.674	.000	.237	4.221
	Iklm Kerja (X3)	.394	.047	.382	8.372	.000	.160	6.233

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.990**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.936	2.380		1.653	.102		
	Kemampuan Manajerial (X1)	.371	.072	.292	5.157	.000	.104	9.583
	Sarana Prasarana (X2)	.587	.061	.363	9.674	.000	.237	4.221
	Iklim Kerja (X3)	.394	.047	.382	8.372	.000	.160	6.233

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.72**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4803.173	3	1601.058	971.699	.000 ^b
	Residual	131.815	80	1.648		
	Total	4934.988	83			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X3), Sarana Prasarana (X2), Kemampuan Manajerial (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Kerja (X3), Sarana Prasarana (X2), Kemampuan Manajerial (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.973	.972	1.28362	1.229

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X3), Sarana Prasarana (X2), Kemampuan Manajerial (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)