

**PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN
LOMBOK BARAT.**

TESIS



Oleh:

NURUL HAKIKI SABILA

NIM: 210403031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2023**

**PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN
LOMBOK BARAT.**



**Pembimbing:
Dr. BAHTIAR, M. Pd, Si
Dr. H. BADRUN, M. Pd.**

**Oleh:
NURUL HAKIKI SABILA
NIM 210403031**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapat gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

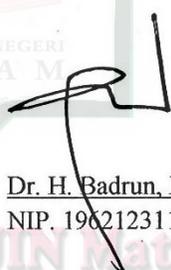
Tesis oleh: **NURUL HAKIKI SABILA**, NIM: 210403031 dengan judul , **PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT** telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 12 Juni 2023

Pembimbing I,


Dr. Bahtiar, M.Pd, Si
NIP. 197807192005011006

Pembimbing II,


Dr. H. Badrun, M.Pd
NIP. 196212311986031033

Perpustakaan UIN Mataram

PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Tesis oleh : **NURUL HAKIKI SABILA, NIM: 210403031** dengan judul, *"Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat"*, telah dipertahankan di depan dewan penguji Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram pada tanggal, **19 Juni 2023**.

DEWAN PENGUJI

Dr. M. Harja Efendi, M. Pd.
(Ketua Sidang/Penguji)

(.....)
Tanggal, **26-06-2023**

Dr. Ahyar, M. Pd.
(Sekretaris/Penguji)

(.....)
Tanggal, **26-06-2023**

Prof. Dr. Bahtiar, M. Pd, Si.
(Pembimbing I/Penguji)

(.....)
Tanggal, **26-06-2023**

Dr. H. Badrun, M. Pd
(Pembimbing II/ Penguji)

(.....)
Tanggal, **26-06-2023**

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

Prof. Dr. H. Fahrurrozi, M.A
NID. 19751231 200501 1 010

PLAGIARISME



UPT PERPUSTAKAAN UIN MATARAM
Plagiarism Checker Certificate

No:144/Un.12/Perpus/sertifikat/PC/06/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada :

NURUL HAKIKI SABILA
210403031
PASCASARJANA/MPi
Dengan Judul TESIS

PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT

TESIS tersebut telah Dinyatakan Lulus Uji cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin
Similarity Found : 19 %
Submission Date : 19/06/2023



KEMENTERIAN RIPT Perpustakaan
UIN Matararam
Perpustakaan
M. Hum
197806282006042001

PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT

Oleh:

Nurul Hakiki Sabila

NIM 210403031

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, lingkungan terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi kepribadian guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis penelitian *survey* dan desain penelitian menggunakan eksperimen. Pengumpulan data menggunakan teknik angket. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Gugus 2 yang berjumlah 45 orang. Adapun sampel dalam penelitian menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, 45 orang. Pengumpulan data menggunakan angket dan analisis data bersifat deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan, bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ dengan koefisien regresi sebesar 0,225. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ dengan koefisien regresi sebesar 0,332. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ dengan koefisien regresi sebesar 0,223. Adapun secara simultan pengaruh kompetensi kepribadian guru, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut.

Kata Kunci: *Kompetensi Kepribadian, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

**THE INFLUENCE OF TEACHER PERSONALITY COMPETENCE,
MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER
PERFORMANCE IN CLUSTER 2 GERUNG, GERUNG SUBDISTRICT, WEST
LOMBOK REGENCY**

By
Nurul Hakiki Sabila
NIM: 210403031

Abstract

The Study aims to determine the influence of teacher personality competence on teacher performance, the influence of motivation on teacher performance, the influence of the work environment on teacher performance, and the combined influence of teacher personality competence, motivation, and work environment on teacher performance in Cluster 2. The Study adopts a quantitative approach using a survey research method and an experimental research design. Data collection is conducted using a questionnaire technique. The population of this study consists of all teachers in Cluster 2, totaling 45 individuals. The sample is selected using the census or saturation sampling method, resulting in a sample size equal to the population, which is 45 individuals. Data collection is performed through questionnaires, and data analysis includes descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The findings of this study indicate that teacher personality competence has a significant influence on teacher performance in Cluster 2, as the significance value (t) is 0.000, which is smaller than $\alpha = 0.005$, with a regression coefficient of 0.225. Work motivation has a significant influence on teacher performance in Cluster 2, as the significance value (t) is 0.000, which is smaller than $\alpha = 0.005$, with a regression coefficient of 0.332. The work environment has a significant influence on teacher performance in Cluster 2, as the significance value (t) is 0.000, which is smaller than $\alpha = 0.005$, with a regression coefficient of 0.223. Furthermore, the combined influence of teacher personality competence, motivation, and work environment significantly affects teacher performance in Cluster 2.

Keywords: *Personality Competence, Motivation, Work Environment, Teacher Performance*

THIS DOCUMENT HAS BEEN TRANSLATED BY THE CENTRE
OF LANGUAGE DEVELOPMENT OF UIN MATARAM

NUMBER : /UN.12/PP.00.9/UPB/ /20

TRANSLATOR:

WE ARE NOT RESPONSIBLE FOR THE CONTENT/
ORIGINALITY OF THIS DOCUMENT
Head,



Dr. Muhsinin, M.A..
NIP.196812311993031022

تأثير كفاءة شخصية المعلم وتحفيزه وبيئة العمل على أداء المعلم في المجموعة ٢ جيرونج
مقاطعة جيرونج منطقة لومبوك الغربية

نور الحقيقي سبيلًا

رقم التسجيل: ٢١٠٤٠٣٠٣١

مستخلص البحث

هدف هذا البحث إلى معرفة: تأثير كفاءة شخصية المعلم على أداء المعلم، وتأثير التحفيز على أداء المعلم، والبيئة على أداء المعلم، وتأثير كفاءة شخصية المعلم والتحفيز وبيئة العمل على أداء المعلم في المجموعة ٢.

يستخدم هذا البحث نهجا كميا لنوع البحث المسحي وتصميم البحث باستخدام التجارب. جمع البيانات باستخدام تقنيات الاستبيان. ويبلغ عدد السكان المعلمين في المجموعة ٢ ٤٥ شخصا في هذا البحث. استخدمت العينة في البحث طريقة التعداد أو العينة المشبعة، بحيث كان عدد العينات مساويا للسكان، ٤٥ شخصا. تحليل البيانات وصفية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختبار t واختبار F .

تبين خلاصة هذا البحث أن كفاءة الشخصية تؤثر على أداء المعلم لأن قيمة الدلالة t البالغة ٠,٠٠٠ أصغر من $\alpha = ٠,٠٠٥$ مع معامل انحدار ٠,٢٢٥. تحفيز العمل له تأثير كبير على أداء المعلم، لأن قيمة الدلالة t البالغة ٠,٠٠٠ أصغر من $\alpha = ٠,٠٠٥$ مع معامل انحدار ٠,٣٣٢. بيئة العمل له تأثير كبير على أداء المعلم، لأن قيمة الدلالة t البالغة ٠,٠٠٠ أصغر من $\alpha = ٠,٠٠٥$ مع معامل انحدار ٠,٢٢٣. التأثير المتزامن لكفاءة شخصية المعلم وتحفيزه وبيئة العمل له تأثير كبير على أداء المعلم في المجموعة ٢.

الكلمات المفتاحية: كفاءة الشخصية، التحفيز، بيئة العمل، أداء المعلم

Perpustakaan UIN

هذه الوثيقة ترجمت بإشراف:
مركز تطوير اللغات بجامعة متارم الإسلامية الحكومية
الرقم :
المترجم :
ويقر المركز عدم المسؤولية عن المحتويات
رئيس تطوير اللغات،

الدكتور محسنين
رقم التوظيف ٢٢٠٣١٠٢٣١١٩٩٣٠٣١٠٢٢٣١١٩٩٣

MOTTO

“Jangan ragu dalam mengambil keputusan untuk mencoba segala kemungkinan sebab keraguan merupakan musuh terbesar dalam meraih impian”



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

Tesis ini spesial ku persembahkan untuk:

1. Orangtuaku; Mamak dan Bapak yang luarbiasa memberi support untuk terus melanjutkan pendidikan setinggi-tingginya. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga atas doa yang selalu mengiringi setiap langkah sehingga Allah selalu memudahkan semua urusan termasuk pendidikan pada jenjang ini.
2. Suamiku tersayang terimakasih telah mendukung dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan kuliah dan tesis yang tidak mudah ini.
3. Guru-guruku dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan kepada saya semoga tercatat sebagai amal jariah yang terus mengalir tanpa henti;
4. Almamaterku: SDN 2 Meninting, MTs. Di. Pi. Nurul Hakim, MA. Di. Pi Nurul Hakim, Universitas Islam Negeri Mataram semoga semakin banyak melahirkan alumni-alumni yang berkualitas untuk memajukan Agama, Nusa dan Bangsa;
5. Saudara-saudaraku semua terimakasih atas segala suportnya semoga Allah SWT membalas-Nya;
6. Rekan-rekan Guru SDN 2 Taman Ayu terimakasih sudah memberikan support dalam menuntut ilmu;
7. Teman teman program pascasarjana angkatan 2021 khususnya prodi MPI B terimakasih atas support dan sumbangsih ide sehingga kita bisa sampai dititik ini;

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam, dan juga kepada keluarga, sahabat, dan semua pengikutnya. Amin.

Penulis menyadari proses penyelesaian tesis ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, di antaranya:

1. Bapak Prof. Bahtiar. M. Pd, Si sebagai pembimbing I Bapak Dr. H. Badrun, M.Pd. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi secara mendetail terus-menerus, dan tanpa bosan di tengah kesibukannya dalam suasana keakraban menjadikan tesis ini lebih matang dan selesai.
2. Bapak Dr. Muhammad Thohri. SS., M. Pd Selaku Ketua Program Studi dan Bapak Dr. Yudin Citriadin, M. Pd, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam;
3. Bapak Prof. Dr. H. Fahrurrozi, M.A selaku direktur pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram;
4. Bapak Prof. Dr. H. Masnun, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram;
5. Seluruh teman-teman seperjuangan khusus teman-teman MPI Kelas B angkatan 2021 terimakasih atas semua kebaikan suportnya, semoga kita tetap bisa saling motivasi demi kesuksesan kita semua;

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak mendapat balasan berupa pahala yang berlipat ganda dari Allah swt serta bermanfaat bagi semua, amin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LOGO	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
PLAGIARISME	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat.....	6
D. Definisi Operasional	7
BAB II PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN	9
HIPOTESIS PENELITIAN	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Kerangka Teori.....	17
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	29
C. Waktu dan Tempat Penelitian	31
D. Variabel Penelitian.....	31
E. Desain Penelitian	31
F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian	32

G. Teknik Pengumpulan Data.....	32
H. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Implikasi	80
C. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82



Perpustakaan UIN Mataram

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Konsonan				Transliterasi
Akhir	Tengah	Awal	Tunggal	
س		ا		Tidak dilambangkan
ب	ب	ب	ب	B
ت	ت	ت	ت	T
ث	ث	ث	ث	Th
ج	ج	ج	ج	J
ح	ح	ح	ح	H
خ	خ	خ	خ	kh
د		د		D
ذ		ذ		dh
ر		ر		R
ز		ز		Z
س	س	س	س	S
ش	ش	ش	ش	Sh
ص	ص	ص	ص	Ṣ
ض	ض	ض	ض	ḍ
ط	ط	ط	ط	ṭ
ظ	ظ	ظ	ظ	ẓ
ع	ع	ع	ع	‘
غ	غ	غ	غ	Gh
ف	ف	ف	ف	F
ق	ق	ق	ق	Q
ك	ك	ك	ك	K
ل	ل	ل	ل	L
م	م	م	م	M
ن	ن	ن	ن	N
ه ، ة	ه	ه	ه ، ة	H
و		و		W
ي	ي	ي	ي	Y

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Indikator Kompetensi Kepribadian	19
Tabel 5.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru	21
Tabel 5.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
Tabel 5.4 Indikator Kinerja guru1	27
Tabel 7.1 Jumlah Pegawai	30
Tabel 7.2 Skala Likert	33
Tabel 4.1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kepribadian.....	40
Tabel 4.2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	41
Tabel 4.3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	43
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	45
Tabel 4. 6. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Kompetensi Kepribadian.....	46
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4. 8. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4. 9. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Guru	60

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR GAMBAR

Gambar6.1 Kerangka Berfikir	28
Gambar 4. 1. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja	54
Gambar 4. 2. Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru	64



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian
 - a. Kisi-kisi Instrumen Penelitian
 - b. Instrumen Penelitian
2. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reabilitas
3. Uji Prasyarat Analisis
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Linieritas
 - c. Uji Multikolinieritas
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji t)
 - b. Uji Simultan (uji f)
5. Surat-surat
6. Lembar Konsultasi Bimbingan
7. Daftar Riwayat Hidup



Perpustakaan UIN Mataram

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pendidikan, sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam dunia pendidikan.^{1,2,3} Artinya setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran.^{4,5,6}

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya.⁷ Dalam hal ini kompetensi yang dimaksud diantaranya: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.⁸ Guru dituntut untuk mampu menyelaraskan semuanya dalam tugas yang diembannya. Guru diminta tidak hanya mengajar namun

¹ Maria Mion Pop and Mihaela Giurgiulescu, "The Developing of Emotional-Formative Competence of the Future Teachers, Important Factor in Ensuring the Future Quality of Education," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 209, no. July (2015): 389–394, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.209>.

² Maria Cristina Matteucci and Kerstin Helker, "Who Is Responsible for Educational Outcomes? Responsibility Ascriptions for Educational Outcomes in a Sample of Italian Teachers, Parents, and Students," *Learning and Individual Differences* 61, no. May 2017 (2018): 239–249, <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.12.009>.

³ Se Woong Lee and Eunjung Alice Lee, "Teacher Qualification Matters: The Association between Cumulative Teacher Qualification and Students' Educational Attainment," *International Journal of Educational Development* 77, no. June 2019 (2020).

⁴ Norliza Abdul Majid et al., "Communication Skills and Work Motivation amongst Expert Teachers," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 7, no. 2 (2010): 565–567, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.075>.

⁵ Guler Kucukturan, "Qualification Scale for Early Childhood Teachers," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 28 (2011): 579–590, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.111>.

⁶ Abdul Rahman Rahman, "High Participation, Low Impact: The Challenge for Teacher Professional Development in Indonesia," *Indonesian Journal of Learning Education and Counseling* 3, no. 2 (2021): 206–217.

⁷ Nilma Zola and Mudjiran Mudjiran, "Analisis Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru" 6, no. 2 (2020): 88–93.

⁸ Tuğba Hoşgörür, "A Discussion of What Makes a Good Teacher: Opinions of Pre-Service Primary School Teachers," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 55 (2012): 451–460.

bertanggung jawab pula terhadap pembentukan kepribadian siswa yang baik.⁹ Untuk mewujudkan tugas tersebut guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik pula.^{10,11}

Adapun definisi kompetensi kepribadian dijelaskan dalam Undang-undang Guru dan Dosen nomer 14 tahun 2005 yakni kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.¹²

Kompetensi kepribadian menurut Sumardi yakni sifat-sifat unggul seseorang seperti sifat ulet, tangguh, atau tabah dalam menghadapi tantangan atau kesulitan dan cepat bangkit apabila mengalami kegagalan, memiliki etos kerja yang tinggi, berfikir positif terhadap orang lain, bersikap seimbang antara mengambil dan memberi dalam hubungan sosial, dan memiliki komitmen atau tanggung jawab.¹³ Sedangkan kaitannya dengan guru dalam hal ini menurut Buchari kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru yang harus memiliki nilai-nilai luhur yang terpancar dalam kehidupannya sehari-hari.¹⁴

Kepribadian guru merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.¹⁵ Menurut Mikel Jhon, tidak seorangpun yang dapat menjadi seorang guru yang sejati kecuali ia menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahami seluruh anak didik dan

⁹ Muhammad Komarudin, "Developing Professional Teacher to Improve Madrasah Student Character," *Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2021): 229–242.

¹⁰ susi Fitriana, "Peran Kepribadian Guru Dalam Proses Belajar Mengajar (Analisis Kritis- Konstruktif Atas Pemikiran Zakiah Susi Fitriana," *Muslim Heritage* 4 No 2 (2019): 281–300.

¹¹ Simona Velea and Speranța Farca, "Teacher's Responsibility in Moral and Affective Education of Children," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 76 (2013): 863–867.

¹² Fitri Mulyani, "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)," *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 03, no. 01 (2015): 1–8.

¹³ Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013), 55.

¹⁴ Buchari Alma, dkk. *Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2014), 136.

¹⁵ Syed Najmuddin Syed Hassan, Noriah Mohd Ishak, and Mohamad Bokhari, "Impacts of Emotional Intelligence (EQ) on Work Values of High School Teachers," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011): 1688–1692.

karakteristiknya.¹⁶ Tampilan kepribadian guru akan lebih banyak mempengaruhi minat dan antusiasme anak dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.¹⁷ Pribadi guru yang santun, simpatik, respek terhadap siswa, jujur, ikhlas dan dapat diteladani, mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan dalam pembelajaran yang mempengaruhi langsung pada kinerja guru.¹⁸

Sementara menurut studi awal melalui wawancara dengan kepala sekolah di Gugus 2 Gerung keadaan guru-guru sekarang masih mengedepankan proses transfer ilmu dan kerap melupakan upaya membangun karakter siswa. Untuk membentuk karakter siswa dibutuhkan karakter guru yang terlebih dahulu baik. Namun, yang terjadi karakter guru sendiri secara pribadi terkadang masih banyak yang belum mencerminkan suri tauladan bagi siswanya. Guru juga masih belum bisa secara maksimal berperilaku sesuai dengan definisi kompetensi kepribadian. Hal ini yang menjadi cerminan siswa ketika guru meminta mereka untuk bersikap baik sementara guru tidak mencerminkan hal tersebut. Terlebih dalam hal tauladan kedisiplinan, kerap kali guru datang melebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal ini yang menjadikan siswa pula menjadi tidak disiplin karena melihat gurunya masih datang terlambat. Terlebih ditengah dekadensi moral yang terus menggerus generasi kita saat ini hal itu juga terjadi di sekolah-sekolah. Adab dan sopan santun yang tergolong rendah mencerminkan karakter siswa yang tidak menghormati keberadaan guru termasuk tutur kata dan tingkah lakunya menjadi tanggung jawab besar guru dalam membangun karakter siswa yang baik. Hal itu tidak luput dari upaya menjadi siswa tidak hanya mampu belajar membentuk kemahiran kognisi namun kemahiran dalam sikap dan tingkah laku juga tidak jauh lebih penting dalam mencetak generasi masa depan.

Dari sinilah masalah ketauladanan menjadi faktor penting dalam pembelajaran. Guru sebagai pendidik hendaklah dapat memberikan

¹⁶ Irjus Indrawan, dkk “*Guru Agen Perubahan*” (Lakeisha: Klaten: 2020), 55.

¹⁷ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009), 34.

¹⁸ Yunik Rahmiyati, “Korelasi Antara Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Minat Dan Aktifitas Belajar Siswa Di Madrasah Aliyah Samarinda,” *SYAMIL: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education)* 4, no. 2 (2016): 59–74.

contoh yang baik dari dirinya sendiri, jangan hanya memberikan pengarahan semata, sementara ia sendiri tidak mengamalkannya. Sehingga guru tidak hanya bertanggung jawab pada siswanya namun bertanggung jawab atas dirinya sendiri untuk mencerminkan perilaku baik sehingga siswanya dapat menjadikannya tauladan dan panutan yang ditiru dan digugu. Sehingga kompetensi kepribadian sangatlah penting dimiliki dan dikuasai oleh guru.

Berbicara kompetensi guru tentunya hal tersebut berkaitan dengan kinerja guru yang dituntut untuk terus meningkat. Peningkatan kinerja guru memerlukan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.¹⁹ Lebih lanjut terkait motivasi dimaknai sebagai seperangkat tindakan atau serangkaian tindakan yang memberikan dasar untuk bertindak dengan cara yang ditunjukkan untuk tujuan tertentu.²⁰ Menurut Mc Donald motivasi itu merupakan energi dalam diri seseorang dalam hal ini guru untuk mencapai tujuan dalam peningkatan kinerja.²¹

Namun realita di lapangan ini memiliki satu hubungan yang jauh dari kata harmonis. Tentu saja, itu menyebabkan masalah mulai dari disiplin hingga kesalahpahaman, yang mengarah pada kinerja yang buruk. Ada beberapa alasan dalam hal ini menurut penuturan salah satu kepala sekolah di Gugus 2 Gerung dimana kepala sekolah sudah merasa secara maksimal memotivasi untuk hadir secara rutin melaksanakan tugas mengajarnya sebagai bagian dorongan motivasi ekstrinsik dari kepala sekolah. Namun guru yang bersangkutan malah tidak mengindahkan motivasi bahkan teguran dari kepala sekolah. Membahas mengenai motivasi kerja tidak sedikit guru yang ingin cepat pulang dikarenakan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja yakni sekolah entah karena ada kesibukan lain atau pekerjaan sampingan yang malah menjadi prioritasnya. Motivasi juga

¹⁹ Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102.

²⁰ Irma Br Tarigan et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan" 20, No. 1 (202AD): 105–123.

²¹ Dahlia Bahri and Wahyuni Sakka, "Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)* 17, no. 3 (2021): 298–311.

mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Terbukti dari hasil penilaian kinerja guru dituturkan kepala sekolah dimana guru-guru di gugus 2 Gerung belum secara maksimal memenuhi kriteria penilaian dalam upaya meningkatkan kualitas kerjanya cenderung tidak ada peningkatan bahkan ada yang beberapa guru mengalami penurunan.

Selain motivasi yang mempengaruhi kinerja guru, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru.²² Dimana lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar kita yang dapat mempengaruhi kinerja pada tugas-tugas tertentu. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mendukung kinerja guru. Ruang yang memadai, udara sejuk yang bersih dan fasilitas yang memadai tentunya sangat mendukung keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.²³ Berdasarkan pantauan awal, masih banyak ruang di sekolah-sekolah yang ada di Gugus 2 Gerung, dan kurang layak untuk membuat siswa dan guru merasa nyaman. Artinya pada ruang kelas yang perlu perbaikan dinding atau kurang ventilasi udara terasa panas sehingga menyulitkan guru dan siswa untuk merasa nyaman berada di dalam kelas. Fasilitas penunjang ruang kelas masih sangat minim tidak ada kipas angin, atap yang bocor dan rusak yang dapat mengurangi konsentrasi dan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan hal-hal diatas peneliti tertarik untuk menuangkan hasil pemikiran dalam bentuk penelitian tentang “PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT.”

²² zulfikar Hamzah Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao,” *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021): 10–19, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/22111>.

²³ Dita Anggrayni, Hery Sarwiji, and Susantiningrum, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri,” *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 2, no. 2 (2018): 41–49.

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah merupakan penekanan pada permasalahan yang diteliti berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan. Maka diperlukan suatu perumusan masalah yang diimplementasikan dalam bentuk pertanyaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung?
- d. Apakah ada pengaruh kompetensi kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung?

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih akurat dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka tesis ini dibatasi ruang lingkup penelitian kepada Kompetensi Kepribadian Guru, Motivasi, Lingkungan Kerja Guru dan Kinerjanya Di Gugus 2 Gerung.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Sesuai berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru di gugus dua Gerung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di gugus dua Gerung
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di gugus dua Gerung
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di gugus dua Gerung

2. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak, pada umumnya bagi masyarakat dan sekolah/organisasi lainnya, serta pada khususnya bagi Gugus 2 Gerung dalam hal pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja yang dapat memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam mengintegrasikan variabel-variabel penelitian maka perlu dirumuskan definisi operasional masing-masing variabel pada penelitian ini:

1. Kompetensi kepribadian guru

Kompetensi kepribadian guru merupakan kemampuan seorang guru dalam memberikan tauladan. Dimana kompetensi kepribadian dapat mencerminkan personal yang dewasa, arif, dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

2. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas sebagai sebuah energi yang mengarahkan aktivitas dalam mencapai tujuan.

3. Lingkungan kerja guru

Lingkungan kerja adalah segala hak yang berhubungan dengan aktivitas yang dilakukan guru di tempatnya bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja secara fisik dan non fisik. Terkait dengan keadaan sarana prasarana dan susana kerja serta rekanan kerja.

4. Kinerja guru

Kinerja adalah seluruh usaha guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, melaksanakan analisis evaluasi pembelajaran, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB II PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan merupakan hasil penelitian yang terdahulu yang sangat penting dalam rangka penyusunan kerangka penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.1
Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Analisis Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan penelitian
1	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan” yang diteliti oleh (Siregar, 2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan. Secara parsial pula kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini sama-sama membahas variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja serta kinerja guru • Jenis penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu membahas variabel kompetensi guru secara keseluruhan. Sedangkan pada Penelitian ini fokus pada kompetensi kepribadian guru • Lokasi pada penelitian terdahulu di SMA Negeri 18 Medan. • Subjek penelitian pada penelitian terdahulu yakni guru SMA Negeri 18 Medan sedangkan pada penelitian ini pada guru-guru di gugus 2 Gerung.

2	<p>Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman” yang diteliti oleh (Sukanto & Pardjono, 2016)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi guru berpengaruh positif ($b_1 = 0,380$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap kinerja guru; 2) motivasi kerja berpengaruh positif ($b_3 = 0,262$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap kinerja guru; 3) komitmen kerja berpengaruh positif ($b_2 = 0,325$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap kinerja guru; dan 4) kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama meneliti kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru • Jenis penelitiannya adalah kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel penelitian terdahulu meneliti komitmen kerja sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut. • Lokasi penelitian pada penelitian ini SMP-SMP andalan di kabupaten sleman sedangkan pada penelitian ini pada Gugus 2 Gerung di kabupaten Lombok Barat. • Subjek penelitian pada penelitian terdahulu yakni guru di SMP-SMP andalan di kabupaten Sleman sedangkan penelitian ini dilakukan kepada guru-guru di beberapa SD Gugus 2 Gerung.
3	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen Yang diteliti oleh (Eliyanto 2018).</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar $0,699$. Lingkungan kerja berpengaruh</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian membahas variabel yang sama dengan variabel yang akan diteliti yakni motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. • Jenis penelitian pada penelitian terdahulu dan yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada penelitian terdahulu ini tidak membahas kompetensi guru sedangkan yang akan diteliti membahas hal tersebut. • Lokasi penelitian yang tentunya berbeda penelitian terdahulu pada SMA Muhammadiyah dan yang akan diteliti pada gugus 2 Gerung. • Subyek

		<p>signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,248. Signifikansi F sebesar 0,000 = kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), variabel kinerja guru. 0,726 atau 72,6%, sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.</p>	<p>akan dilakukan adalah kuantitatif.</p>	<p>penelitiannya berbeda tentunya penelitian terdahulu kepada guru-guru SMA Muhammadiyah sedangkan pada penelitian ini yakni kepada guru di SD gugus 2 gerung.</p>
4	<p>Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru yang diteliti oleh (Andi Sopandi 2019).</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian MTs Ma'arif Cipakem Kuningan, sampel penelitian 75 guru, teknik sampel menggunakan sensus, instrumen penelitian kuisioner, dan linier regresi digunakan sebagai metode analisis. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni pada variabel kompetensi kepribadian dengan kinerja guru. • Kedua penelitian ini memiliki kesamaan pada jenis penelitian yakni kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu pada beberapa variabel yang tidak diteliti penelitian terdahulu yakni motivasi dan lingkungan kerja guru tersebut. • Lokasi penelitian sangat berbeda yang penelitian terdahulu yakni MTs Ma'arif Cipakem Kuningan sedangkan yang akan diteliti yakni di SD gugus 2 Gerung. • Subyek penelitiannya pula berbeda.

		menegaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan intelektual dan emosional, sehingga refleksi adalah pengajaran yang benar.		
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi yang diteliti oleh (Sari P. I., 2018)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggung jawab terhadap siswanya, tetapi bagaimana guru tersebut mampu mendedikasikan dirinya untuk pengembangan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, faktor seperti lingkungan kerja harus mendapat perhatian dari semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan yang ada agar motivasi kerja guru dapat diapresiasi dalam bentuk prestasi belajar yang lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu dengan penelitian sama-sama membahas lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja. • Jenis penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan sama-sam kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan ini pada variabel kompetensi guru. • Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di SMK Negeri Muaro Jambi sedangkan penelitian ini akan dilakukan di SD gugus 2 gerung • Subjeknya pun juga berbeda dilakukan pada guru di lokasi tersebut diatas.
6	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu yang diteliti oleh (yenni 2007).	Hasil penelitian menunjukkan nilai R square sebesar 0,429 atau 42,9% yang berarti variabel bebas kompetensi (X1) , motivasi (X2) , dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan yakni pada variabel kompetensi, motivasi dan kinerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan penelitian terdahulu yakni pada fokus kajian kompetensi guru secara keseluruhan sedangkan pada penelitian yang akan datang yakni hanya fokus pada

		<p>Pendidikan Immanuel Palu sebesar 42,9% sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai estimasi R sebesar 0,655 atau 65,5% yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Immanuel Palu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian terdahulu maupun yang akan dilakukan yakni kuantitatif. 	<p>kompetensi kepribadian.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian jelas berbeda pada kedua penelitian ini. • Subjek penelitiannya juga terdapat perbedaan pada keduanya.
7	<p>Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Pembentukan Karakter Siswa di SD Negeri Margorejo VI/524 Surabaya yang diteliti oleh (Indah Tri Agustin dan Nafiah 2019).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru di SD Negeri Margorejo VI/524 Surabaya yaitu 92,82% yang artinya berada pada kriteria sangat baik. Sedangkan karakter integritas, religius, nasionalis, mandiri, dan gotong royong yang dimiliki siswa di SD Negeri Margorejo VI/524 Surabaya sebesar 84,34% yang artinya berada pada kriteria sangat baik. Sedangkan korelasi antara kompetensi kepribadian guru (X) terhadap pembentukan karakter siswa (Y) memiliki koefisien korelasi $(r)=0,436$ yang artinya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan persamaanya pada kompetensi kepribadian saja. • Jenis penelitiannya antara penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan yakni penelitian kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada variabel penelitian hanya 2 variabel sedangkan penelitian yang akan dilakukan terdapat beberapa variabel melebihi penelitian terdahulu. • Penelitian terdahulu lokasinya berbeda dengan yang akan dilakukan. • Subjek penelitian juga tentunya akan sangat berbeda antara penelitian terdahulu dan yang akan datang.

		<p>berkorelasi rendah disertai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara kompetensi kepribadian guru terhadap pembentukan karakter siswa di SD Negeri Margorejo VI/524 Surabaya.</p>		
8	<p>Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja yang diteliti oleh (Komang Setya Cahya Ningrum 2016)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $2,545 > t_{tabel} 1,994$ dan $p\text{-value } 0,013 < \alpha 0,05$. (2) Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $2,082 > t_{tabel} 1,994$ dan $p\text{-value } 0,041 < \alpha 0,05$. (3) Kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $2,235 > t_{tabel} 1,994$ dan $p\text{-value } 0,029 < \alpha 0,05$. (4) Kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $3,145 >$</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan penelitian terdahulu membahas kompetensi guru dan kinerja • Persamaanya terletak pada jenis penelitiannya yakni kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaanya terletak pada variabel yang cukup banyak pada penelitian yang akan dilakukan sedangkan variabel pada penelitian terdahulu ini hanya dua variabel. • Lokasi penelitian pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini juga berbeda. • Subjek penelitian untuk penelitian yang akan dilakukan akan dilakukan pada guru-guru SD di gugus 2 gerung. • Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis linear berganda merujuk

		<p>tabel 1,994 dan p-value $0,003 < \alpha 0,05$. (5) Secara simultan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil analisis nilai $F_{hitung} = 46,636 > F_{tabel} = 2,740$ dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien determinasi disesuaikan sebesar 0,726 artinya 72,6% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>		<p>pada variabel bebas dengan jumlah 3 variabel sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis linear sederhana karena variabel terikatnya hanya satu.</p>
9	<p>Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru yang diteliti oleh (Hendri Rohman 2020)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kepribadian dan kompetensi social baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 00%. Kesimpulanya kompetensi guru dengan empat dimensinya memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu membahas kompetensi guru dan kinerjanya begitu juga dengan penelitian yang akan dilakukan. • Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang tidak dibahas pada penelitian terdahulu seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. • Lokasi penelitian juga terlihat jelas berbeda pada penelitian terdahulu dilakukan di MTs kabupaten Sumedang.Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di SD gugus 2 Gerung.

		MTS		<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitian juga dilakukan kepada Guru di SD-SD di gugus 2 Gerung sedangkan penelitian terdahulu kepada guru di MTs Kabupaten Sumedang. • Penelitian terdahulu menggunakan analisis linear sederhana sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yakni analisis linear berganda.
10	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja yang diteliti oleh (Sri Pujiastuti 2017).	Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan (1) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 3,17%, (2) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 13,34%, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 17%, lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 53,5%, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 23,2%. Simpulan dalam penelitian ini adalah semakin baik	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan pada pembahasan variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. • Jenis penelitian untuk penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan yakni kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu membahas kompetensi profesional sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah kompetensi kepribadian. • Lokasi penelitian untuk penelitian terdahulu yakni SMA se-Kabupaten Pemalang pada penelitian ini yakni di SD-SD gugus 2 Gerung. • Subjek penelitian untuk penelitian terdahulu yakni guru di SMA se-Kabupaten Pemalang.

		kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja guru ekonomi akan semakin baik. Disarankan guru diberikan kesempatan mengikuti diklat, seminar, lokakarya atau sejenisnya supaya motivasi kerja guru meningkat.	
--	--	---	--

B. Kerangka Teori

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang berarti kecakapan, kompetensi dan kemampuan.²⁴ kompetensi sendiri memiliki beberapa definisi diungkapkan oleh ahli. Syaiful Sagala menjelaskan kompetensi adalah peleburan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang ditunjukkan melalui perbuatannya.²⁵ Menurut Usman kompetensi merupakan gambaran kemampuan yang dimiliki seseorang secara kualitatif maupun kuantitatif. kompetensi juga dimaknai sebagai pengetahuan dan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Jadi, kompetensi kepribadian ini adalah gabungan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang diwujudkan dalam berpikir dan bertindak dalam bekerja menjalankan tugas.²⁶

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang harus memiliki nilai-

²⁴Deni Sutisna and Arif Widodo, “Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2020): 58–64.

²⁵ Syaiful Sagala, “Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan”, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 23

²⁶ Kunandar, “Guru Professional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 52.

nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Kepribadian guru adalah suatu masalah yang abstrak hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai dengan ciri-ciri pribadi yang ia miliki.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi yakni perpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, sehingga dapat menerapkan perilaku terkait kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sehingga dapat dipahami kompetensi merupakan keahlian yang wajib dimiliki seseorang terkait tugas keprofesionalannya.²⁷

Selanjutnya kepribadian dimaknai melalui pendapat Syaiful Bahri Djamarah adalah keseluruhan psikis maupun fisik dari seseorang. Sikap maupun perbuatan seseorang secara menyeluruh yang dilakukan secara sadar menjadi gambaran kepribadiannya.²⁸ Jadi, jika seseorang melakukan perbuatan baik maka orang tersebut akan dikatakan memiliki kepribadian yang baik berakhlak mulia. Sebaliknya, jika seseorang tidak melakukan perbuatan yang terpuji maka dipandangan masyarakat orang tersebut tidak memiliki kepribadian yang baik atau tidak berakhlak mulia.

Kepribadian kaitannya dengan guru merupakan kompetensi yang sangat penting dimiliki sebagai modal dasar menjalankan tugas keprofesionalannya sebab mengajar merupakan komunikasi personal antara guru dan siswa. Sedangkan kompetensi yang lainnya akan lebih banyak ditentukan oleh kepribadian yang dimilikinya.²⁹ Kepribadian guru akan berpengaruh kepada antusiasme anak dalam mengikuti kegiatan pembelajaran yang berpengaruh pada prestasinya. Kepribadian yang stabil, optimis dan menyenangkan dimiliki guru akan memikat hati siswa karena mereka merasa diterima. Adapun

²⁷ Zainal Aqib, "Menjadi Guru Professional Berstandar Nasional", (Bandung: Yrama Widya, 2009), h. 60.

²⁸ Syaiful Bahri Djamarah, "Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis", (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 40.

²⁹ Mahmud Yunus, "Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran", (Jakarta: Hidakarya Agung) h. 72.

sebaliknya guru yang keras dan pemaarah dapat membuat anak merasa takut yang berkembang menjadi perasaan tidak suka yang berakibat siswa menjauhi gurunya. Begitu juga dengan berbagai emosi lainnya yang tidak stabil dapat membawa kegoncangan emosi bagi siswa.³⁰ Dari paparan diatas dapat dipahami guru harus secara mutlak memiliki kompetensi kepribadian dalam melaksanakan tugasnya. Kepribadian menurut Zakiah Daradjat adalah sesuatu yang abstrak susah terlihat secara nyata namun dapat diperhatikan melalui penampilan dan sikapnya dalam keseharian ketika berucap bertindak, bergaul, berpakaian dan ketika menghadapi masalah.³¹ Kompetensi kepribadian guru juga dapat terlihat dari sikap dan prilaku dalam mendidik siswanya. Sebagai yang diteladani guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan figur idola yang paripurna.

Untuk dapat secara obyektif menilai kompetensi kepribadian guru. Melalui makna kompetensi kepribadian guru yang dapat dijadikan indikator penilaian dimana dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen nomer 14 tahun 2005 diantaranya: kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.³² Untuk lebih jelasnya berikut dirincikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.1
Indikator Kompetensi Kepribadian

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
	Kepribadian yang mantap dan stabil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertindak sesuai dengan norma hukum. 2. Bertindak sesuai dengan norma sosial. 3. Bangga sebagai guru. 4. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
	Kepribadian	1. Menampilkan kemandirian

³⁰ Zakiah Daradjat, "Kepribadian Guru", (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), h.10.

³¹ Zakiah Daradjat, "Kepribadian Guru", (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), h. 9.

³² Mulyani, "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)"Vol 3, No 1, (2015): 1-8.

Kompetensi Kepribadian	yang dewasa	dalam bertindak sebagai pendidik. 2. Memiliki etos kerja sebagai guru.
	Kepribadian yang arif	1. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat. 2. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak
	Kepribadian yang berwibawa	1. Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik. 2. Memiliki perilaku yang disegani.
	Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	1. Bertindak sesuai dengan norma religius (iman, taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong). 2. Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

2. Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (to move). Menurut McDonald yang dikutip Oemar hamalik *motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*’.³³ Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang memicu perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Wina sanjaya mengutip pendapat Hilgard tentang motivasi yakni suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.³⁴ Jadi, motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Seseorang akan bersemangat

³³ Hamalik, Oemar. 2011. Proses Belajar Mengajar. Jakarta. PT Bumi Aksara. hal. 158.

³⁴ Sanjaya, Wina. (2006). Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan. Jakarta: Kencana, hal.26

melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan keadaan yang memberi dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Sedangkan dalam kaitannya dengan guru dimana motivasi menjadi sebuah dasar seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Adapun motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru disebabkan karena hal itu sebagai pendorong utama untuk setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.³⁵ Hamzah Uno menjelaskan motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hamzah Uno juga menjelaskan motivasi kerja seseorang dalam hal ini seorang guru dapat dilihat dari apa yang dilakukannya baik dari dimensi internal maupun dimensi eksternal berikut indikatornya: ³⁶

Tabel 5.2
Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Dimensi Internal	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang. d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan. e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
Dimensi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.

³⁵ Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun,” *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (2017): 14–23.

³⁶Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)” 2, no. 2 (2022): 891–914.

	<p>c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.</p> <p>d. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.</p>
--	--

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu, perlu adanya lingkungan kerja yang baik.³⁷ Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya dalam hal ini guru maka ia akan merasa betah di tempat kerja untuk melakukan tugasnya sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif.

Menurut Sutrisno lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang menopang kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas.³⁸ Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok.³⁹

Adapun lingkungan menurut Barnawi dan Arifin adalah faktor situasional yang mempengaruhi kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁰ Dari definisi para ahli diatas lingkungan kerja adalah keseluruhan yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik sebagai tempat pegawai dalam hal ini guru melakukan tugasnya setiap hari. Sedangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menurut mulyasa harus memperhatikan dua hal yakni hubungan baik antara

³⁷Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, Manajemen Sumber daya Pendidikan, (Bandung: Pustakastia, 2014), 177.

³⁸ Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada media Group. hal 158.

³⁹ Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama, Bandung, 25.

⁴⁰Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja guru profesional. (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), 54.

guru, orangtua dan masyarakat.⁴¹ Sedarmayati menjelaskan lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:⁴²

a. Lingkungan fisik diantaranya:

- 1) Kebersihan tempat kerja.
- 2) Tingkat penerangan di tempat kerja.
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 4) Tata warna di tempat kerja.
- 5) Musik di tempat kerja.
- 6) Suhu udara di tempat kerja.
- 7) Dekorasi di tempat kerja.
- 8) Peralatan

b. Lingkungan non fisik diantaranya:

Definisi dari lingkungan kerja non fisik adalah hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini diperkuat lagi oleh pendapat Menurut Wursanto yang dapat dijadikan indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu:⁴³

1. Pengawasan
2. Suasana Kerja
3. Sistem pemberian imbalan
4. Ada rasa keamanan
5. Mendapat perlakuan secara adil dan objektif

Untuk lebih jelasnya berikut disertakan tabel memuat indikator dari lingkungan kerja diatas yakni:

⁴¹ Mulyasa, E, Uji Kompetensi dan penilaian kinerja guru, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 53.

⁴² Sedarmayanti, Tata kerja dan produktivitas kerja, (Bandung: Mandar Maju, 2011), 26.

⁴³ Stanley Stanley and Marcus Remiasa, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya," *Agora* 10, no. 1 (2022): 1–8, <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>.

Tabel 5.3
Indikator Lingkungan Kerja

NO	VARIABEL	SUB-VARIABEL	INDIKATOR
1	Lingkungan kerja	Lingkungan fisik (Sedarmayani)	1. Kebersihan tempat kerja. 2. Tingkat penerangan di tempat kerja. 3. Sirkulasi udara di tempat kerja. 4. Tata warna di tempat kerja. 5. Musik di tempat kerja. 6. Suhu udara di tempat kerja. 7. Dekorasi di tempat kerja. 8. Peralatan
2		Lingkungan non-fisik (Wursanto)	1. Pengawasan 2. Suasana Kerja 3. Sistem pemberian imbalan 4. Ada rasa keamanan 5. Mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

4. Kinerja

Whitemore menuturkan kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.⁴⁴Kinerja merupakan representasi dari tanggungjawab yang dilakukan seorang pekerja.⁴⁵ Kinerja menurut whitemore merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.⁴⁶

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk

⁴⁴ John Withmore, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997), hal. 104.

⁴⁵ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 60

⁴⁶ John Withmore, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997), hal. 108.

kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang. Dimana kinerja guru sebagai bentuk prestasi yang dicapainya tercermin dari perilaku guru dalam proses pembelajaran.

47

Merujuk pada pendapat Whitemore kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dan tanggung jawab.⁴⁸ Pendapat lain dari King yang dikutip oleh Hamzah dan Lina mengenai kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dibebankan kepada dirinya. Mengacu dari pandangan diatas dapat diinterpretasikan kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas rutin yang dikerjakan seseorang. Misalnya seorang guru tugas rutin yakni melaksanakan proses belajar mengajar di sekolahnya. Hasil dari pelaksanaan tugasnya adalah kinerjanya. Berbeda dengan Galton dan Simon kinerja menurutnya adalah hasil interaksi dan berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri sendiri.⁴⁹ Memang Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Semuanya mempunyai visi yang berbeda, namun secara prinsip mengenai kinerja mereka setuju dimana kinerja merupakan upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Menurut Maier yang dikutip oleh As'ad mengatakan kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.⁵⁰

Mc Daniel dalam Hamzah dan Lina mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan dan motivasi.⁵¹ Berdasarkan

⁴⁷ Andhika Imam Kartomo and Slameto Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219.

⁴⁸ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 60.

⁴⁹ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 61.

⁵⁰ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty, 1995), hal. 23

⁵¹ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 65

pandangan ini ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja seseorang. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, mereka dapat terepleksi dalam tugasnya sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan pembelajaran yang dilakukannya. Dengan kata lain kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesionalisme guru.⁵²

Hamzah B Uno menjelaskan kinerja sebagai gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait tugas dan tanggung jawabnya. Adapun Adebola menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah ukuran capaian efektivitas kurikulum yang diharapkan.⁵³

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan guru sesuai dengan peranannya dalam sekolah. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing-masing. Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu:⁵⁴

a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

⁵² Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 66

⁵³ Astrid Setianing Hartanti and Tjutju Yuniarsih, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 1 (2018): 167.

⁵⁴ Diana Elviya and Desi Nurhikmahyanti, “Peran Pengawas Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Guru Di Sdn Sukowati Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik,” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 4, no. 4 (2014): 49–60.

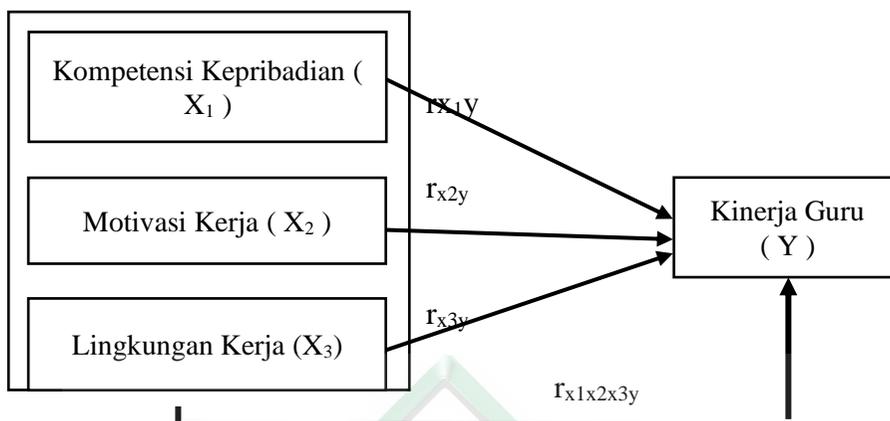
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Evaluasi/ penilaian pembelajaran
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil belajar.

Tabel 5.4
Indikator Kinerja guru

No	Indikator	Sub-Indikator
1	Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	Menyusun Pembelajaran
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Melaksanakan Program Pembelajaran
3	Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	Melaksanakan Evaluasi Belajar
		Melaksanakan Analisis Evaluasi Belajar
		Melaksanakan Program Perbaikan dan Pengayaan

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada dasarnya merupakan kerangka yang memiliki hubungan antara variabel-variabel independen bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompetensi kepribadian, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.



Gambar 6.1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Gugus 2 Gerung.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Gugus 2 Gerung.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Gugus 2 Gerung.
- H4 : Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Gugus 2 Gerung.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif berkaitan dengan metode-metode pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁵ Sedangkan pendekatan 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. Dalam penelitian ini Peneliti berusaha mengumpulkan data yang bersifat angka-angka melalui penyebaran Questioner yang kemudian akan diolah menggunakan statistik deskriptif.⁵⁶

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁵⁷ Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh guru Gugus 2 Gerung yang berjumlah sebanyak 45 orang.

⁵⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 8.

⁵⁶ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001), 16.

⁵⁷ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 84.

Tabel 7.1
Jumlah Pegawai

NAMA SEKOLAH	JUMLAH PEGAWAI	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
SDN 1 DASAN GERES	12	5	7
SDN 2 DASAN GERES	10	4	6
SDN 3 DASAN GERES	10	3	7
SDN 4 DASAN GERES	13	2	11

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁸ Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono sampling jenuh adalah teknik penentuan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.⁵⁹ Dijelaskan pula oleh jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.⁶⁰

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 45 orang sebagai responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

⁵⁸ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2019), 62.

⁵⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. (Bandung: Alfabeta, 2017), 85.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek. (Yogyakarta. BPFE, 2006), 46.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, waktu yang dibutuhkan oleh Peneliti diperkirakan sekitar 3 bulan terhitung sejak dikeluarkannya surat permohonan izin penelitian oleh pihak kampus. Waktu ini dirasa sangat cukup untuk menyelesaikan penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Beberapa Sekolah yang tergabung dalam Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung. Adapun alasan memilih lokasi ini, karena sesuai dengan kepentingan peneliti dalam penyusunan tesis ini dan diharapkan dapat mendukung kelancaran penelitian.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu bagian yang dipelajari oleh peneliti, yang ditetapkan oleh peneliti sendiri, kemudian dari variabel tersebut peneliti memperoleh informasi dan ditarik kesimpulan. Variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel X atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel terikat, variabel bebas merupakan variabel yang menjadi titik tolak perhatian peneliti. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Kompetensi Kepribadian Guru (X1), Motivasi Mengajar Guru (X2), Lingkungan Kerja Guru (X3).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel Y atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel yang menjadi akibat karena adanya pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y1).

E. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka desain penelitian ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi yang diperoleh langsung oleh

peneliti dari responden dalam hal ini yang menjadi responden adalah Guru-Guru yang ada di Gugus 2 Gerung.

F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang sedang diamati. Adapun instrumen penelitian digunakan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah atau fenomena. Dalam penelitian ini, alat yang peneliti gunakan untuk mengukur data berupa kuisisioner dengan penilaian skala interval. Kuisisioner tersebut terdiri dari tiga bagian yaitu:

- 1) Bagian pertama berisi tentang data responden meliputi nama, jenis kelamin, usia, alamat, pendidikan terakhir dan pekerjaan.
- 2) Bagian kedua berisi tentang pertanyaan-pertanyaan variabel independen
- 3) Bagian ketiga berisi tentang pertanyaan-pertanyaan variabel dependen.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi pustaka, yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.
2. Kuisisioner atau kuisisioner, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa kuisisioner penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat dua jenis lampiran kuisisioner adalah sebagai berikut:
 - a. Kuisisioner pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan divisi.
 - b. Kuisisioner kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang kompetensi kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian

responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Menurut Siregar skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.⁶¹ Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian berikut ini:⁶²

Tabel 7.2
Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SL	Selalu	5
2	SR	Sering	4
3	KD	Kadang-kadang	3
4	JR	Jarang	2
5	TP	Tidak Pernah	1

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan setelah terkumpulnya semua data yang ada. Analisis data berfungsi untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian sehingga teknik yang digunakan untuk melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menganalisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Pengumpulan Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu bentuk ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah.⁶³ Valid tidaknya suatu instrumen dilakukan dengan membandingkan

⁶¹ Siregar, Sofyan. 2016. Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2016), 138

⁶² Riduan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, (Bandung, Alfabeta, 2007), 5-6.

⁶³ Suharsimi, Arikunto, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),146.

r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* atau $df = n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Validnya suatu indikator jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian Uji Validitas menggunakan rumus *korelasi product moment* Sebagaimana rumus berikut:

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

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y.
 $\sum X$ = jumlah nilai skor butir.
 $\sum Y$ = jumlah nilai skor total
 n = jumlah responden atau subjek
 $\sum XY$ = jumlah perkalian skor butir dengan skor total.
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat dan skor butir.
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dan skor total

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi pengukuran apabila dilakukan pengukuran lebih dari satu kali terhadap kondisi yang sama dengan alat ukur yang sama.⁶⁴

Nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor-skor item kuisioner yang valid. Item yang tidak valid tidak disertakan dalam pengujian reliabilitas. Ada banyak alat uji reliabilitas yang dapat digunakan akan tetapi dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah *cronbach alpha* sebagaimana rumus berikut ini:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

- r = koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

⁶⁴ Suharsimi, Arikunto, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 154.

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= \text{total varians butir} \\ \sigma_t^2 &= \text{total varians} \end{aligned}$$

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menghasilkan jawaban yang sama dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan r_{tabel} . Apabila nilai *cronbach's alpha* $> r_{\text{tabel}}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel dan apabila nilai *cronbach's alpha*

$< r_{\text{tabel}}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid.⁶⁴

Kriteria reliabilitas hanya ditafsirkan dari rentang koefisien yang berkisaran antara 0,00 – 1,00. Kriteria koefisien tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tidak reliabel	: 0,00 - 0,09
Sangat Kurang reliabel	: 0,10 - 0,19
Kurang reliabel	: 0,20 – 0,30
Cukup reliabel	: 0,31 – 0,70
Sangat reliabel	: 0,71 – 1,00

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dilakukannya uji asumsi klasik diperlukan agar data sampel yang akan diolah dapat mewakili populasi secara menyeluruh. Adapun beberapa pengujian asumsi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dibutuhkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat variabel pengganggu yang memiliki distribusi normal.⁶⁵ Terdapat dua langkah untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak yakni dengan analisis grafik dan uji statistik. Namun, dalam penelitian ini akan dilakukan analisis grafik. Adapun ketentuan dari plot (titik-titik) yakni sebagai berikut:

⁶⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 19.

1. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.⁶⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi menjadi korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Varian Inflation Faktor*) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* > 0,100 maka multikolinieritas tidak terjadi begitupun sebaliknya jika nilai *tolerance* < 0,100 maka terjadi indikasi multikolinieritas. Apabila nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas begitupun sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini akan dijabarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan tabel scatterplot.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (variabel independent) terhadap satu variabel responden atau terikat (variabel dependen). Analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi dengan dua variabel atau lebih dengan rumus sebagaimana berikut ini:⁶⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Y = variabel terikat (variabel dependen)

a = konstanta

⁶⁶ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Edisi 5, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160-161.

⁶⁷ V. Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 55.

- b_1 = koefisien regresi X_1 ,
 b_2 = koefisien regresi X_2
 e = residual eror

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Secara sederhana uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). penggunaan tingkat signifikansi dalam uji F beragam, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Dalam penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5 %). Adapun yang termasuk kriteria uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yang artinya hipotesis ditolak atau hipotesis diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.⁶⁸

b. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji atau mengetahui pengaruh apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima atau tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

⁶⁸Syofyan Siregar, *Statistik Parametric untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 402.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis ditolak atau ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Ada dua jenis uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji F (simultan) dan uji t (parsial). Uji F digunakan untuk menguji hubungan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Sedangkan, uji t bertujuan untuk menguji hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri).



Perpustakaan UIN Mataram

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Sebelum kuisisioner (kuisisioner) diberikan kepada responden, maka kuisisioner tersebut terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen penelitian berdasarkan arahan dari dosen pembimbing dan arahan dari Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram yang meliputi dua tahap pengujian validitas instrumen yang meliputi:

1) Validitas Ahli

Instrumen penelitian yang sudah dibuat kemudian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing selanjutnya diperiksa oleh ahli yang kompeten dalam bidang validasi untuk memberikan penilaian dan masukan serta kritik dan saran terhadap instrumen yang sudah dibuat sebelum diuji coba. Validator tersebut direkomendasikan oleh dosen pembimbing untuk melakukan pemeriksaan terhadap kuisisioner tersebut. Validasi tersebut dilakukan oleh (Dr. Yusuf, M. Pd) diperoleh hasil dimana instrumen sudah baik akan tetapi perlu perbaikan sedikit untuk kemudian dipergunakan sebagai instrumen memperoleh data penelitian. (persetujuan terlampir)

2) Validitas Isi

Menurut Sugiono pada setiap instrumen terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang harus dilakukan uji coba setelah dikonsultasikan kepada validator ahli yang akan dianalisis dengan analisis item.⁶⁹ Dalam posisinya instrumen sebagai alat pengumpul data maka penting untuk melakukan uji validitas isi. Menurut

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Sugiyono untuk perolehan data dengan distribusi nilai pengukuran mendekati normal maka jumlah responden untuk uji validitas begitu juga dengan realibilitas paling sedikit 30 responden.⁷⁰ Mengacu pada pendapat Sugiono tersebut maka pada penelitian ini, butir-butir pernyataan dalam instrumen diujicoba pada tenaga pendidik yang bukan responden dari penelitian ini sebanyak 30 orang guru tersebar di gugus 7 Gerung yang berada di Desa Taman Ayu, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Dengan menggunakan 30 responden berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kepribadian (X_1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,963	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,968	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,936	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,939	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,962	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,884	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,943	0,361	Valid

⁷⁰ Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 11	0,966	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,959	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,957	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,963	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,529	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,935	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,931	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,959	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,988	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,930	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,750	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,873	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,727	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,483	0,361	Valid
Pernyataan 25	0,844	0,361	Valid
Pernyataan 26	0,954	0,361	Valid
Pernyataan 27	0,960	0,361	Valid
Pernyataan 28	0,909	0,361	Valid
Pernyataan 29	0,712	0,361	Valid
Pernyataan 30	0,805	0,361	Valid
Pernyataan 31	0,976	0,361	Valid
Pernyataan 32	0,886	0,361	Valid
Pernyataan 33	0,963	0,361	Valid
Pernyataan 34	0,968	0,361	Valid
Pernyataan 35	0,966	0,361	Valid
Pernyataan 36	0,967	0,361	Valid
Pernyataan 37	0,942	0,361	Valid

Tabel 4.11.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,906	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,908	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,906	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 4	0,939	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,935	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,931	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,864	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,878	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,886	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,929	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,726	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,668	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,469	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,901	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,770	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,865	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,663	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,942	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,968	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,845	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,927	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,914	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,853	0,361	Valid
Pernyataan 25	0,841	0,361	Valid

Tabel 4.12.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,949	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,925	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,809	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,398	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,920	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,852	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,784	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,711	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 9	0,519	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,737	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,943	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,931	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,894	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,940	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,941	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,928	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,876	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,950	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,553	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,889	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,923	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,908	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,946	0,361	Valid
Pernyataan 25	0,872	0,361	Valid
Pernyataan 26	0,733	0,361	Valid
Pernyataan 27	0,833	0,361	Valid
Pernyataan 28	0,928	0,361	Valid
Pernyataan 29	0,652	0,361	Valid
Pernyataan 30	0,827	0,361	Valid

Tabel 4.13.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,826	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,958	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,930	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,918	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,954	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 8	0,755	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,926	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,949	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,929	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,902	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,752	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,970	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,947	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,921	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,852	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,960	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,885	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,959	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,868	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 - 4.4 di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas instrument pada keempat variabel penelitian. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r_{tabel} 0,361. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai lebih besar dari pada 0,7. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi Kepribadian	0,993	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,982	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,982	0,7	Reliabel
Kinerja Guru	0,990	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai uji reliabilitas pada kuesioner penelitian. Dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada keempat variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan nilai rata-rata hitung sebagai acuan untuk menetapkan klasifikasi kategori penilaian. Perhitungan rata-rata digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban dari item-item pernyataan dalam rangka menggambarkan kondisi dari masing-masing variabel yang diteliti. Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi. Berikut ini disajikan persamaan untuk menghitung panjang kelas pada setiap interval (Supangat, 2007):

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Keterangan:

P = Panjang Kelas setiap Interval

X_{\max} = Nilai Maksimum

X_{\min} = Nilai Minimum

- R = Rentang
b = Banyak Kelas

Dalam penelitian ini nilai maksimum penilaian adalah lima dan nilai minimum penelitian adalah satu, sehingga apabila nilai disubsitusikan kedalam persamaan sebelumnya, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan panjang kelas setiap interval, dapat diketahui berdasarkan perhitungan diatas nilai rentang setiap interval setiap kategori yaitu sebesar 0,8.

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Kepribadian

Pada variabel Kompetensi Kepribadian dengan jumlah 37 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Kompetensi Kepribadian:

Tabel 4. 15.

Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Kepribadian

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Mentaati peraturan kelas yang telah dibuat	F	28	5	2	7	3	183	4,07
		%	62,22%	11,11%	4,44%	15,56%	6,67%		
2	Berpakaian rapi disekolah	F	28	5	3	5	4	183	4,07
		%	62,22%	11,11%	6,67%	11,11%	8,89%		
3	Datang ke kelas tepat waktu	F	20	13	0	9	3	173	3,84
		%	44,44%	28,89%	0,00%	20,00%	6,67%		
4	Mengajar sesuai dengan jadwal dikelas	F	28	5	3	5	4	183	4,07
		%	62,22%	11,11%	6,67%	11,11%	8,89%		
5	Meminta izin jika terlambat memasuki kelas	F	21	10	2	7	5	170	3,78
		%	46,67%	22,22%	4,44%	15,56%	11,11%		
6	Mengawali kegiatan dengan salam	F	28	5	3	8	1	186	4,13
		%	62,22%	11,11%	6,67%	17,78%	2,22%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
7	Bersemangat ketika mengajar	F	13	12	8	10	2	159	3,53
		%	28,89%	26,67%	17,78%	22,22%	4,44%		
8	Mengajar dengan gaya mengajar yang membosankan	F	20	13	1	7	4	173	3,84
		%	44,44%	28,89%	2,22%	15,56%	8,89%		
9	Menepati janjinya jika ia berjanji	F	21	9	3	10	2	172	3,82
		%	46,67%	20,00%	6,67%	22,22%	4,44%		
10	Bosan menegur siswanya yang gaduh ketika belajar	F	16	15	2	11	1	169	3,76
		%	35,56%	33,33%	4,44%	24,44%	2,22%		
11	Berpikir positif dalam setiap kegiatan	F	26	6	1	7	5	176	3,91
		%	57,78%	13,33%	2,22%	15,56%	11,11%		
12	Mudah marah ketika ada masalah	F	20	5	8	10	2	166	3,69
		%	44,44%	11,11%	17,78%	22,22%	4,44%		
13	Meminta bantuan siswa ketika mengajar dikelas	F	20	8	6	7	4	168	3,73
		%	44,44%	17,78%	13,33%	15,56%	8,89%		
14	Menghadapi siswa yang gaduh dengan sabar	F	12	20	1	7	5	162	3,60
		%	26,67%	44,44%	2,22%	15,56%	11,11%		
15	Meminta maaf jika berbuat salah	F	15	9	4	9	8	149	3,31
		%	33,33%	20,00%	8,89%	20,00%	17,78%		
16	Mempersiapkan pelajaran yang inovatif	F	25	7	0	9	4	175	3,89
		%	55,56%	15,56%	0,00%	20,00%	8,89%		
17	Tidak mudah putus asa menghadapi siswa yang sulit menyerap materi	F	15	17	2	8	3	168	3,73
		%	33,33%	37,78%	4,44%	17,78%	6,67%		
18	Memberikan nasihat baik kepada siswa	F	25	7	3	6	4	178	3,96
		%	55,56%	15,56%	6,67%	13,33%	8,89%		
19	Ikut bekerja bersama siswa dalam suatu	F	25	8	1	5	6	176	3,91
		%	55,56%	17,78%	2,22%	11,11%	13,33%		

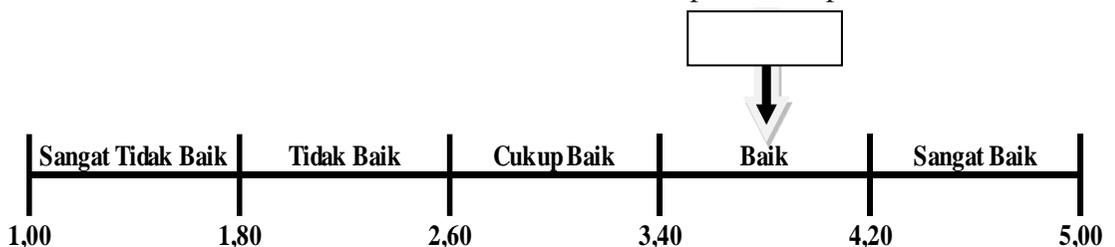
No	Butir Pernyataan kegiatan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
20	Ikut menjaga kerapihan kelas	F	22	11	2	7	3	177	3,93
		%	48,89%	24,44%	4,44%	15,56%	6,67%		
21	Mau menerima saran dan kritik siswa	F	10	19	4	8	4	158	3,51
		%	22,22%	42,22%	8,89%	17,78%	8,89%		
22	Bertanya pendapat siswa jika terdapat masalah	F	22	7	6	6	4	172	3,82
		%	48,89%	15,56%	13,33%	13,33%	8,89%		
23	Mengeluh jika menghadapi masalah	F	22	8	2	7	6	168	3,73
		%	48,89%	17,78%	4,44%	15,56%	13,33%		
24	Membuang sampah pada tempatnya	F	8	10	8	12	7	135	3,00
		%	17,78%	22,22%	17,78%	26,67%	15,56%		
25	Bersikap ramah terhadap orang sekitar	F	15	16	3	7	4	166	3,69
		%	33,33%	35,56%	6,67%	15,56%	8,89%		
26	Bersikap tegas terhadap siswa	F	22	6	5	8	4	169	3,76
		%	48,89%	13,33%	11,11%	17,78%	8,89%		
27	Mengajarkan sopan santun kepada siswa	F	25	8	4	5	3	182	4,04
		%	55,56%	17,78%	8,89%	11,11%	6,67%		
28	Memiliki rasa humor ketika dikelas	F	15	14	4	7	5	162	3,60
		%	33,33%	31,11%	8,89%	15,56%	11,11%		
29	Mengaitkan pembelajaran dengan Allah SWT	F	18	11	7	7	2	171	3,80
		%	40,00%	24,44%	15,56%	15,56%	4,44%		
30	Megucapkan bismillah sebelum melakukan kegiatan	F	27	5	0	11	2	179	3,98
		%	60,00%	11,11%	0,00%	24,44%	4,44%		
31	Mengingatkan untuk berdoa kepada siswanya	F	27	6	4	3	5	182	4,04
		%	60,00%	13,33%	8,89%	6,67%	11,11%		
32	Memberikan pertolongan kepada orang yang	F	17	13	3	12	0	170	3,78
		%	37,78%	28,89%	6,67%	26,67%	0,00%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
33	Memaafkan siswa yang berbuat salah	F	25	8	6	3	3	184	4,09
		%	55,56%	17,78%	13,33%	6,67%	6,67%		
34	Mengucapkan terimakasih apabila menerima bantuan	F	27	6	2	7	3	182	4,04
		%	60,00%	13,33%	4,44%	15,56%	6,67%		
35	Bersikap hormat kepada orang yang lebih tua	F	28	5	7	2	3	188	4,18
		%	62,22%	11,11%	15,56%	4,44%	6,67%		
36	Memberikan semangat kepada siswa	F	26	7	2	7	3	181	4,02
		%	57,78%	15,56%	4,44%	15,56%	6,67%		
37	Memberikan pujian kepada siswa yang berusaha	F	25	8	7	0	5	183	4,07
		%	55,56%	17,78%	15,56%	0,00%	11,11%		
Total Skor dan Rata-rata							6378	3,83	

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi Kepribadian. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 6378, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi Kepribadian yaitu sebesar 3,83 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Kompetensi Kepribadian dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.

Gambar 4. 3. Garis Kontinum Variabel Kompetensi Kepribadian



Berdasarkan gambar 4.1 mengenai garis kontinum pada variabel Kompetensi Kepribadian. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,83 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi Kepribadian termasuk dalam kategori baik.

b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel Motivasi Kerja dengan jumlah 25 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Motivasi Kerja:

Tabel 4. 16. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi	F	28	5	2	8	2	184	4,09
		%	62,22 %	11,11 %	4,44 %	17,78 %	4,44 %		
2	Bertanggungjawab atas tugas yang diberikan	F	28	5	6	4	2	188	4,18
		%	62,22 %	11,11 %	13,33 %	8,89 %	4,44 %		
3	Mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas	F	28	5	2	8	2	184	4,09
		%	62,22 %	11,11 %	4,44 %	17,78 %	4,44 %		
4	Menyelesaikan tugas tepat waktu	F	14	17	4	5	5	165	3,67
		%	31,11 %	37,78 %	8,89 %	11,11 %	11,11 %		
5	Menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	F	18	13	4	7	3	171	3,80
		%	40,00 %	28,89 %	8,89 %	15,56 %	6,67 %		
6	Berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas	F	15	18	2	7	3	170	3,78
		%	33,33 %	40,00 %	4,44 %	15,56 %	6,67 %		
7	Memberikan	F	6	18	11	5	5	150	3,33

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah	%	13,33 %	40,00 %	24,44 %	11,11 %	11,11 %		
8	Merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini	F	27	5	3	7	3	181	4,02
		%	60,00 %	11,11 %	6,67%	15,56 %	6,67%		
9	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan	F	25	8	2	5	5	178	3,96
		%	55,56 %	17,78 %	4,44%	11,11 %	11,11 %		
10	Bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	F	13	16	6	7	3	164	3,64
		%	28,89 %	35,56 %	13,33 %	15,56 %	6,67%		
11	Membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	F	7	13	2	10	13	126	2,80
		%	15,56 %	28,89 %	4,44%	22,22 %	28,89 %		
12	Mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu	F	6	9	16	3	11	131	2,91
		%	13,33 %	20,00 %	35,56 %	6,67%	24,44 %		
13	Mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah	F	8	6	11	1	19	118	2,62
		%	17,78 %	13,33 %	24,44 %	2,22%	42,22 %		
14	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup	F	24	9	6	3	3	183	4,07
		%	53,33 %	20,00 %	13,33 %	6,67%	6,67%		
15	Pemilihan guru teladan	F	12	9	6	7	11	139	3,09
		%	26,67	20,00	13,33	15,56	24,44		

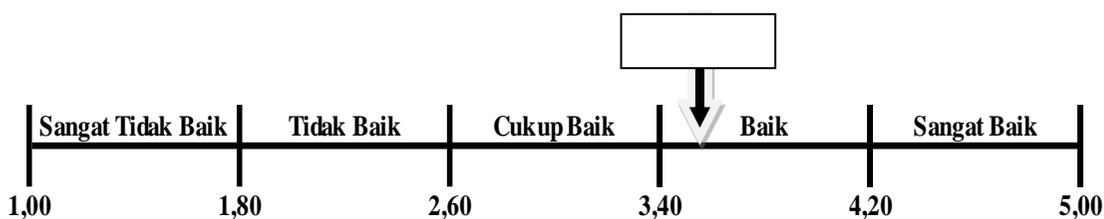
No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	mendorong untuk mengembangkan diri		%	%	%	%	%		
16	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	F	11	16	10	5	3	162	3,60
		%	24,44 %	35,56 %	22,22 %	11,11 %	6,67%		
17	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik	F	12	11	6	2	14	140	3,11
		%	26,67 %	24,44 %	13,33 %	4,44%	31,11 %		
18	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu	F	13	13	13	1	5	163	3,62
		%	28,89 %	28,89 %	28,89 %	2,22%	11,11 %		
19	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai	F	14	17	4	6	4	166	3,69
		%	31,11 %	37,78 %	8,89%	13,33 %	8,89%		
20	Merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru	F	24	9	6	3	3	183	4,07
		%	53,33 %	20,00 %	13,33 %	6,67%	6,67%		
21	Pekerjaan yang dikerjakan memperoleh imbalan yang layak	F	21	11	3	8	2	176	3,91
		%	46,67 %	24,44 %	6,67%	17,78 %	4,44%		
22	Memenuhi	F	15	18	2	6	4	169	3,76

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	semua tuntutan kerja yang diberikan	%	33,33 %	40,00 %	4,44%	13,33 %	8,89%		
23	Pekerjaan yang dibebankan menantang berinovasi	F	13	10	10	8	4	155	3,44
		%	28,89 %	22,22 %	22,22 %	17,78 %	8,89%		
24	Menjadi yang pertama diantara rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas	F	4	8	23	8	2	139	3,09
		%	8,89%	17,78 %	51,11 %	17,78 %	4,44%		
25	Menjadi yang paling aktif diantara rekan kerja yang lain dalam membuat sebuah terobosan untuk sekolah	F	3	9	21	10	2	136	3,02
		%	6,67%	20,00 %	46,67 %	22,22 %	4,44%		
Total Skor dan Rata-rata							4021	3,57	

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 4021, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 3,57 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.

Gambar 4. 4. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja



Berdasarkan gambar 4.2 mengenai garis kontinum pada variabel Motivasi Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,57 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kategori baik.

c. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel Lingkungan Kerja dengan jumlah 30 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4. 17. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih	F	23	10	3	7	2	180	4,00
		%	51,11%	22,22%	6,67%	15,56%	4,44%		
2	Ruangan kantor guru nyaman dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah	F	18	15	8	1	3	179	3,98
		%	40,00%	33,33%	17,78%	2,22%	6,67%		
3	Pencahayaannya pada tiap ruang kantor di	F	18	10	8	7	2	170	3,78
		%	40,00%	22,22%	17,78%	15,56%	4,44%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan								
4	Warna lantai ruang kantor tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu	F	16	9	4	7	9	151	3,36
		%	35,56%	20,00%	8,89%	15,56%	20,00%		
5	Di setiap ruang kerja di sekolah terdapat sirkulasi udara yang baik	F	27	5	4	6	3	182	4,04
		%	60,00%	11,11%	8,89%	13,33%	6,67%		
6	Ada keserasian antara warna alat-alat kantor, perabot dengan ruangan	F	13	13	10	7	2	163	3,62
		%	28,89%	28,89%	22,22%	15,56%	4,44%		
7	Penempatan ruang kerja kepala sekolah, ruang kerja guru dan ruang karyawan telah sesuai	F	14	13	9	6	3	164	3,64
		%	31,11%	28,89%	20,00%	13,33%	6,67%		
8	Musik dapat meningkatkan semangat kerja	F	11	13	8	9	4	153	3,40
		%	24,44%	28,89%	17,78%	20,00%	8,89%		
9	Sering mendengarkan musik di tempat kerja	F	8	7	11	14	5	134	2,98
		%	17,78%	15,56%	24,44%	31,11%	11,11%		
10	Konsentrasi mengajar anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti; bau-bauan yang tidak sedap, temperatur atau ventilasi udara	F	12	12	11	6	4	157	3,49
		%	26,67%	26,67%	24,44%	13,33%	8,89%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
11	Sangat senang berada di sekolah karena suhu udara segar	F	26	7	3	8	1	184	4,09
		%	57,78%	15,56%	6,67%	17,78%	2,22%		
12	Pada saat mengajar tersedia alat bantu yang memudahkan dalam mengajar serta memudahkan siswa untuk memahami pelajaran	F	11	20	5	5	4	164	3,64
		%	24,44%	44,44%	11,11%	11,11%	8,89%		
13	Suhu udara ditempat kerja sangat sejuk dan membuat nyaman	F	20	13	3	6	3	176	3,91
		%	44,44%	28,89%	6,67%	13,33%	6,67%		
14	Untuk membantu kelancaran tugas mengajar di sekolah, tersedia juga alat-alat kantor yang dapat digunakan seperti computer dan lain-lain	F	23	7	6	5	4	175	3,89
		%	51,11%	15,56%	13,33%	11,11%	8,89%		
15	Pemilihan warna ruang kelas sangat memberikan kesan luas dan indah	F	13	17	6	6	3	166	3,69
		%	28,89%	37,78%	13,33%	13,33%	6,67%		
16	Tidak adanya kesetiakawanan dan loyalitas diantara para guru	F	26	7	3	5	4	181	4,02
		%	57,78%	15,56%	6,67%	11,11%	8,89%		
17	Apabila mengalami	F	23	9	4	7	2	179	3,98
		%	51,11%	20,00%	8,89%	15,56%	4,44%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	kesulitan dalam mengajar, guru lain membantu memberikan solusi								
18	Ketika tidak masuk mengajar karena ada halangan, guru lain bersedia menggantikan	F	23	7	5	8	2	176	3,91
		%	51,11%	15,56%	11,11%	17,78%	4,44%		
19	Pengaturan dan penempatan barang-barang di sekolah memberikan kesan luas	F	11	20	5	5	4	164	3,64
		%	24,44%	44,44%	11,11%	11,11%	8,89%		
20	Tenaga keamanan di sekolah anda bertugas 24 jam secara bergiliran	F	12	9	6	6	12	138	3,07
		%	26,67%	20,00%	13,33%	13,33%	26,67%		
21	Dalam menjalankan tugas di sekolah, diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah	F	25	6	3	8	3	177	3,93
		%	55,56%	13,33%	6,67%	17,78%	6,67%		
22	Guru merasa bebas dan tidak takut melakukan hal-hal yang bersifat baru (inovasi)	F	13	17	6	6	3	166	3,69
		%	28,89%	37,78%	13,33%	13,33%	6,67%		
23	Pimpinan memberlakukan secara baik dalam penyelesaian masalah-masalah yang	F	24	7	9	2	3	182	4,04
		%	53,33%	15,56%	20,00%	4,44%	6,67%		

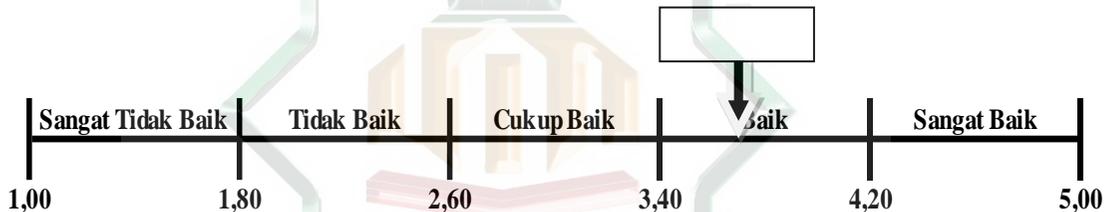
No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	dihadapi pegawai								
24	Merasa kepala sekolah sudah mengontrol tugas guru dengan bijak	F	25	8	3	6	3	181	4,02
		%	55,56%	17,78%	6,67%	13,33%	6,67%		
25	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	F	19	14	6	3	3	178	3,96
		%	42,22%	31,11%	13,33%	6,67%	6,67%		
26	Pengawasan di tempat bekerja dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat	F	8	22	6	6	3	161	3,58
		%	17,78%	48,89%	13,33%	13,33%	6,67%		
27	Jumlah jam pelajaran yang diberikan kepala sekolah kepada terlalu banyak	F	22	8	11	2	2	181	4,02
		%	48,89%	17,78%	24,44%	4,44%	4,44%		
28	Merasa puas dengan gaji (imbalan) yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan	F	26	8	3	7	1	186	4,13
		%	57,78%	17,78%	6,67%	15,56%	2,22%		
29	Setiap pekerjaan yang selesai selalu diberikan imbalan	F	10	14	11	7	3	156	3,47
		%	22,22%	31,11%	24,44%	15,56%	6,67%		
30	Tindakan obyektif dilakukan dalam memperlakukan pegawai	F	11	20	5	7	2	166	3,69
		%	24,44%	44,44%	11,11%	15,56%	4,44%		

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
Total Skor dan Rata-rata						5070	3,76	

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 5070, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 3,76 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut.

Gambar 4. 5. Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja



Berdasarkan gambar 4.3 mengenai garis kontinum pada variabel Lingkungan Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,76 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik.

d. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru

Pada variabel Kinerja Guru dengan jumlah 22 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Guru:

Tabel 4. 18. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Guru

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan	F	9	24	0	9	3	162	3,60
		%	20,00%	53,33%	0,00%	20,00%	6,67%		
2	Rencana pembelajaran susun berdasarkan analisis kemampuan siswa	F	14	19	0	7	5	165	3,67
		%	31,11%	42,22%	0,00%	15,56%	11,11%		
3	Sebelum mengajar tidak menyiapkan rencana pengajaran	F	12	11	9	9	4	153	3,40
		%	26,67%	24,44%	20,00%	20,00%	8,89%		
4	Merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu	F	25	8	0	7	5	176	3,91
		%	55,56%	17,78%	0,00%	15,56%	11,11%		
5	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi	F	21	12	0	8	4	173	3,84
		%	46,67%	26,67%	0,00%	17,78%	8,89%		
6	Berusaha memberikan	F	24	9	4	5	3	181	4,02
		%	53,33%	20,00%	8,89%	11,11%	6,67%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku								
7	Dalam mengajar berusaha menggunakan media pembelajaran	F	13	19	1	6	6	162	3,60
		%	28,89%	42,22%	2,22%	13,33%	13,33%		
8	Tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteris siswa	F	12	10	15	7	1	160	3,56
		%	26,67%	22,22%	33,33%	15,56%	2,22%		
9	Media pembelajaran yang digunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan	F	19	7	7	7	5	163	3,62
		%	42,22%	15,56%	15,56%	15,56%	11,11%		
10	Memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa	F	23	9	4	5	4	177	3,93
		%	51,11%	20,00%	8,89%	11,11%	8,89%		
11	Menilai pekerjaan siswa, dilakukan	F	24	9	0	8	4	176	3,91
		%	53,33%	20,00%	0,00%	17,78%	8,89%		

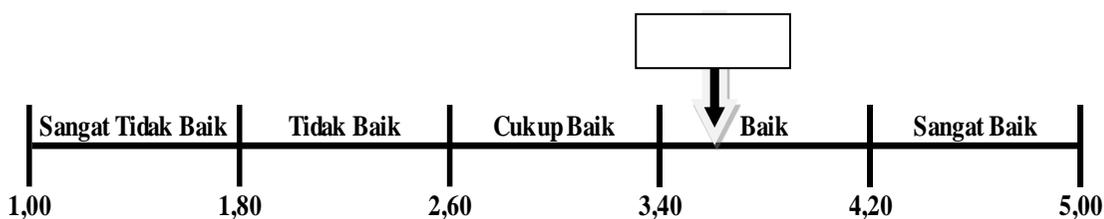
No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
12	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa	F	28	5	4	5	3	185	4,11
		%	62,22%	11,11%	8,89%	11,11%	6,67%		
13	Tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa	F	25	7	0	9	4	175	3,89
		%	55,56%	15,56%	0,00%	20,00%	8,89%		
14	Harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa	F	13	10	11	4	7	153	3,40
		%	28,89%	22,22%	24,44%	8,89%	15,56%		
15	Mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	F	15	18	0	8	4	167	3,71
		%	33,33%	40,00%	0,00%	17,78%	8,89%		
16	Mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan	F	10	20	3	6	6	157	3,49
		%	22,22%	44,44%	6,67%	13,33%	13,33%		
17	Tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	F	14	12	7	8	4	159	3,53
		%	31,11%	26,67%	15,56%	17,78%	8,89%		
18	Tidak perlu mengadakan	F	12	7	14	8	4	150	3,33
		%	26,67%	15,56%	31,11%	17,78%	8,89%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan								
19	Untuk siswa yang nilainya rendah diberikan remedial	F	13	19	5	2	6	166	3,69
		%	28,89%	42,22%	11,11%	4,44%	13,33%		
20	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM diberikan pengayaan	F	9	20	3	8	5	155	3,44
		%	20,00%	44,44%	6,67%	17,78%	11,11%		
21	Tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah	F	11	17	5	6	6	156	3,47
		%	24,44%	37,78%	11,11%	13,33%	13,33%		
22	Tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM	F	10	16	1	12	6	147	3,27
		%	22,22%	35,56%	2,22%	26,67%	13,33%		
Total Skor dan Rata-rata							3618	3,65	

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 3618, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru yaitu sebesar 3,65 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut.

Gambar 4. 6. Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru



Berdasarkan gambar 4.4 mengenai garis kontinum pada variabel Kinerja Guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,65 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru termasuk dalam kategori baik.

3. Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, seharusnya dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap beberapa asumsi yang menjadi persyaratan data menggunakan statistik parametrik yakni regresi dan korelasi. Ada tiga uji prasyarat analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, diantaranya uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kompetensi guru (X_1) motivasi kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* pada program *SPSS versi 22.0 for windows*. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas ini yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$, maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas untuk masing-masing variabel secara umum dapat dilihat pada tabel 4. 10.

Tabel 4.10
 Hasil pengujian normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.94544553	
Most Extreme Differences	Absolute	.077	
	Positive	.077	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.077	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.706	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.695
		Upper Bound	.718

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada *Kolmogorov-Smirnov Test* diatas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengolahan data selanjutnya.

- b. Uji Multikolinieritas
 Uji multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Varian Inflation Factor, jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji, sedangkan jika tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Berikut pada tabel dibawah ini disajikan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	Kompetensi Kepribadian	.127	7.870
	Motivasi Kerja	.155	6.450
	Lingkungan Kerja	.151	6.630

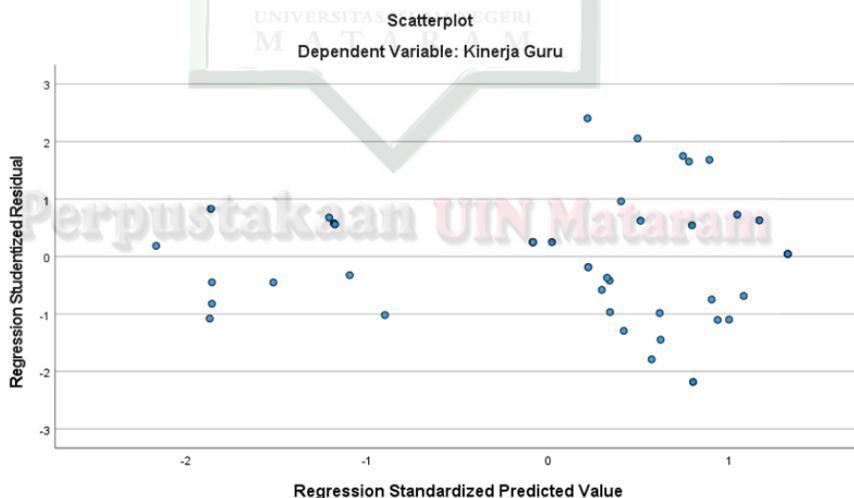
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas data yang telah diuji dapat dilihat collinearity Tolerance lebih besar dari 10,00 pada masing-masing variabel. Begitu pula pada nilai Variant Implation Factor dibawah 10,00 itu artinya bahwa dalam variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi data multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians varians residual diantara keduanya dalam model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain konstan, dikatakan homogen. Dan jika berbeda, kita akan membahas heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah bebas dari heteroskedastisitas.

Gambar 4.5
Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan pola gambar Scatterplot diatas dapat dijelaskan dengan melihat beberapa ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan melihat sebaran dan pola titik-titik dari gambar scatterplot diatas. Ciri-ciri yang pertama sebaran titik-titik data pada gambar tersebut terlihat

berada diatas dan dibawah serta berada pada sekitaran angka 0. Ciri-ciri kedua tidak mengumpulnya titik-titik data pada satu tempat misalnya diatas saja atau dibawah saja namun menyebar. Ciri-ciri ketiga titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali. Ciri-ciri ke empat yakni penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dari analisis gambar scatterplot diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kompetensi Kepribadian

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

e = error

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat *output* hasil perhitungan regresi moderasi sebagai berikut :

Tabel 4.19. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.313	3.049		-1.743	.089
	Kompetensi Kepribadian	.225	.074	.362	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.332	.102	.351	3.270	.002
	Lingkungan Kerja	.223	.086	.283	2.605	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,313 + 0,225 X_1 + 0,332 X_2 + 0,223 X_3 + 0,073$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -5,313$; artinya jika kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka kinerja guru akan bernilai -5,313 satuan.

$b_1 = 0,225$; artinya jika kompetensi kepribadian meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru akan meningkat pula dengan peningkatan sebesar 0,225 satuan.

$b_2 = 0,332$; artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru akan meningkat pula dengan peningkatan sebesar 0,332 satuan.

$b_3 = 0,223$; artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru akan meningkat pula dengan peningkatan sebesar 0,223 satuan.

b. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah suatu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua atau lebih variabel bila data

variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari masing-masing variabel adalah sama (Sugiyono: 228). Dengan menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS Statistic 27, diperoleh *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.20.

Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.922	5.12318

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,963. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Tabel 4.21. Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,963 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (Sugiyono: 231).

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,963, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.22. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.922	5.12318

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,963)^2 \times 100\% \\
 &= 92,7\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 92,7% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 92,7% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Setelah diketahui total pengaruh sebesar 92,7%, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besaran pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus beta x zero order, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.23. Beta x Zero Order

Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
Model 1	Kompetensi Kepribadian	.362	.937
	Motivasi Kerja	.351	.930
	Lingkungan Kerja	.283	.924

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Diperoleh:

- X_1 terhadap Y = $(0,362) \times (0,937) = 0,3392 = 33,92\%$
- X_2 terhadap Y = $(0,351) \times (0,930) = 0,3264 = 32,64\%$

- X_3 terhadap $Y = (0,283) \times (0,924) = 0,2615 = 26,15\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di besaran pengaruh parsial diketahui bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh sebesar 33,92% terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh sebesar 32,64% terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 26,15% terhadap kinerja guru.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis:

H_0 : kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%

Kriteria Pengujian :

Jika $p\text{-value (sig)} > \alpha$, maka H_0 diterima.

Jika $p\text{-value (sig)} < \alpha$, maka H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13640.004	3	4546.668	173.226	.000 ^b
	Residual	1076.127	41	26.247		
	Total	14716.131	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 173,226 dengan *p-value* (sig) 0,000, dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Dikarenakan nilai *p-value* (sig) $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.313	3.049		-1.743	.089
	Kompetensi Kepribadian	.225	.074	.362	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.332	.102	.351	3.270	.002
	Lingkungan Kerja	.223	.086	.283	2.605	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompetensi Kepribadian

H_0 : kompetensi kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kepribadian sebesar 3,054 dengan *p-value* sebesar 0,004. Dikarenakan nilai *p-value* (sig) $< \alpha$ atau $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Motivasi Kerja

H_0 : motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,270 dengan *p-value* sebesar 0,002. Dikarenakan nilai *p-value* (sig) $< \alpha$ atau $0,002 < 0,05$ maka H_0

ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja

H_0 : lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,605 dengan $p-value$ sebesar 0,013. Dikarenakan nilai $p-value$ (sig) $< \alpha$ atau $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diperoleh bahwa dalam penelitian ini semua hipotesis statistik (H_1 , H_2 , H_3 , H_4) diterima pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel-variabel independen (kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja guru) yang diteliti baik secara sendiri maupun bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu:

1. Pengaruh antara kompetensi kepribadian guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di gugus 2 Gerung
2. Pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di gugus 2 Gerung
3. Pengaruh antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di gugus 2 Gerung
4. Pengaruh antara kompetensi kepribadian guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat

Kinerja guru merupakan perilaku nyata guru yang dapat diamati dalam tugas guru itu sendiri. Perilaku dalam hal ini terkait dengan pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan upaya pendidikan. Sehingga guru juga diharapkan dapat menjadi seorang pendidik dan pembimbing yang tidak hanya mengajar

namun juga membentuk karakter siswa melalui teladan yang diberikannya.

Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian di atas dikemukakan pada uraian di bawah ini:

a. Pengaruh kompetensi kepribadian guru(X1) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus 2 Gerung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru, apabila kompetensi kepribadian baik maka kinerja guru juga akan baik dan apabila kompetensi kepribadian guru tidak baik maka kinerjanya pun akan buruk atau tidak baik pula. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi anatar variabel kompetensi kepribadian (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,362. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh pengaruh antara kompetensi kepribadian (X1) terhadap kinerja guru tergolong dalam korelasi cukup kuat. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi kompetensi kepribadian maka semakin tinggi pula kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru sebesar 33,92 %. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 33,92% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian ini memberikan makna dimana kompetensi kepribadian guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Senada dengan penelitian Andi Sopandi⁷¹ tentang kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian guru dengan kata lain kontribusi kompetensi kepribadian guru mempengaruhi kinerja guru.

⁷¹ Andi Sopandi, "Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja", *Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol.2 No.2 (April 2019).

- b. Pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, apabila motivasi kerja guru baik maka kinerja guru juga akan baik. Dan apabila motivasi kerja guru buruk maka kinerja guru juga akan buruk. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto⁷² yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.⁷³ Dimana Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin baik kinerjanya hal ini dikemukakan oleh suwardi dan Joko Utomo yang menjelaskan pula terkait motivasi yang tepat akan mampu membuat suatu organisasi menjadi maju dan berkembang karena pegawai atau dalam hal ini guru akan melaksanakan tugas dan fungsinya atas dasar kesadarannya sendiri.⁷⁴
- Bersarakan nilai koefisien korelasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,351 diperoleh pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) tergolong dalam korelasi cukup kuat. Perolehan nilai tersebut menunjukkan semakin tinggi kontribusi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun jika dilihat dari nilai determinasi, kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 32,64 %. Hal ini dapat

⁷² Eliyanto, "Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten Kebumen, *Jurnal Pendidikan Dasar*, Volume 3, Nomor 1 (1 Mei 2018)

⁷³ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 57.

⁷⁴ Suwardi dan joko Utomo,"Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Volume 5, Nomor 1 (1 Juli 2011)

diinterpretasikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru di Gugus 2 Gerung Kabupaten Lombok Barat.

- c. Pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus Gerung, Kecamatan gerung, Kabupaten Lombok Barat
- Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.283. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh bahwa pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja guru tergolong dalam korelasi cukup kuat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel pada interval korelasi. Perolehan tersebut menunjukkan semakin tinggi kontribusi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat, Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 26,15 %. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 26,15 % kinerja guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja guru di Gugus 2 Gerung Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian ini memberikan makna dimana lingkungan kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Indah Sari yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁷⁵

- d. Pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1), Motivasi Kerja Guru (X2), Lingkungan Kerja Guru (X3) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) Gugus 2 gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis pada tahap ini dapat diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama-

⁷⁵ Pratiwi Indah Sari, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 19 Muaro Jambi, Volume 1, Nomor 1, (2018).

sama terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung kabupaten Lombok Barat. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin baik pula. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung sangat penting untuk memperhatikan kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru.

Kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat adalah tingkat keberhasilan mereka secara keseluruhan dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja serta menyiapkan sarana lain dan fasilitas lainnya yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Menurut Munawir dkk., kinerja guru dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor personal atau internal berupa kemampuan atau kompetensi, motivasi, moral serta kedisiplinan dan faktor eksternal berupa lingkungan fisik.⁷⁶

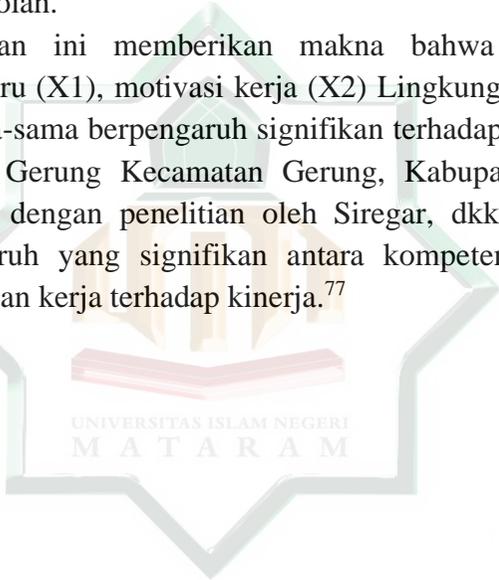
Meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dengan kinerja yang baik akan membantu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Banyak faktor yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung namun dalam penelitian ini ada tiga faktor diantaranya kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat sebesar 92,3%. Persentase tersebut menunjukkan hasil yang baik dapat membuktikan bahwa kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Jika dilihat dari hasil uji korelasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, ketiga variabel bebas dinyatakan masuk dalam kategori korelasi cukup kuat dengan interval antara 0,261

⁷⁶ Munawir dkk, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Guru: UIKA Bogor* 1, No.3 (Januar 2022): 12

sampai 0,339. Dari ketiga variabel tersebut yang paling memberikan kontribusi pengaruh paling tinggi dengan koefisien determinasi sebesar 33,92%, diikuti oleh motivasi kerja dengan nilai 32,64% dan disusul oleh lingkungan kerja dengan nilai 26,15 %. Hal ini didukung oleh kerangka konseptual bahwa kinerja guru dipengaruhi 2 faktor, yaitu faktor individu (komptensi dan motivasi yang timbul dari dalam diri guru sendiri) dan faktor lingkungan iklim kerja, dan hubungan yang harmonis antar guru dan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa kompetensi kepribadian guru (X1), motivasi kerja (X2) Lingkungan kerja (x3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Senada dengan penelitian oleh Siregar, dkk tahun 2019 tentang pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja.⁷⁷



Perpustakaan UIN Mataram

⁷⁷ Siregar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan, Vol 2, no. 2 hal 258-277

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompetensi kepribadian guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian (X1) terhadap kinerja guru (Y) Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat yang ditunjukkan dengan nilai regresi 0,225 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh (nilai R square) menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian secara konsisten memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 33,92 % sedangkan 66,08% dipengaruhi oleh variabel X2, X3 dan variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru (X2) dengan kinerja guru (Y) gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,332 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu R square menunjukkan nilai 32,64% memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sedangkan 67,36% dipengaruhi oleh variabel X1 dan X3 dan variabel lainnya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja guru (X3) dengan kinerja (Y) gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat dengan nilai regresi sebesar 0,223 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi R Square yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja guru secara konsisten stabil dan memberikan sumbangan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 26,15 % sedangkan 73,85% dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan variabel lainnya.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi kepribadian guru (X1) motivasi kerja guru (X2),

lingkungan kerja guru (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dengan persamaan $Y = -5,313 + 0,225 X1 + 0,332 X2 + 0,223 X3 + 0,073$ yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu didukung oleh R Square yang menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama memberikan secara konsisten berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja sebesar 92,7% sedangkan 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritik

Implikasi teoritik yang diharapkan dalam penelitian ini adalah: 1). Kinerja Guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi kepribadian guru. 2). Kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja. 3). Kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan lingkungan kerja. Sehingga semakin tinggi atau semakin baik kompetensi kepribadian (X1) motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru. Kepala sekolah di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat seharusnya dapat mendorong dan memberikan inspirasi kepada guru-gurunya tentang tugas dan tanggung jawabnya sehingga kualitas pembelajaran dan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui beberapa variabel dalam penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti, baik untuk pengembangan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terutama dibidang pendidikan, kepala sekolah di gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru maka harus ditingkatkan kompetensi kepribadian guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru maka harus ditingkatkan Motivasi kerja guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru maka harus ditingkatkan optimalisasi lingkungan kerja.
4. Penelitian ini mengkaji atau hanya meneliti pengaruh antara kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Sehingga variabel dalam penelitian ini masih sedikit atau terbatas. Oleh karena itu, masih terbuka peluang untuk peneliti selanjutnya agar mengkaji atau menggunakan variabel yang lebih banyak lagi sebagai alat untuk mengukur kinerja guru.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian berikutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan pendekatan penelitian tidak saja menggunakan kuantitatif akan tetapi menggunakan metode gabungan (Mixed Methods) yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif dalam proses pelaksanaan suatu penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrayni, Dita, Hery Sarwiji, and Susantiningrum. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri." *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 2, no. 2, 2018.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02, 2017.
- Aqib, Zainal, "Menjadi Guru Professional Berstandar Nasional", Bandung: Yrama Widya, 2009.
- Bahri, Dahlia, and Wahyuni Sakka. "Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)* 17, no. 3, 2021.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014.
- Buchari Alma, dkk. *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014.
- Deni Sutisna, and Arif Widodo. "Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2, 2020.
- Daradjat, Zakiah "Kepribadian Guru", Jakarta: Bulan Bintang, 2005.
- Elviya, Diana, and Desi Nurhikmahyanti. "Peran Pengawas Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Guru Di Sdn Sukowati Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 4, no. 4 (2014): 49–60.
- Fitriana, Susi. "Peran Kepribadian Guru Dalam Proses Belajar Mengajar (Analisis Kritis- Konstruktif Atas Pemikiran Zakiah Susi Fitriana." *Muslim Heritage* 4 No 2, 2019.
- Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao." *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021), <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/22111>.
- Hartanti, Astrid Setianing, and Tjutju Yuniarsih. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 1 (2018).

- Hassan, Syed Najmuddin Syed, Noriah Mohd Ishak, and Mohamad Bokhari. "Impacts of Emotional Intelligence (EQ) on Work Values of High School Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011).
- HoşğırŸr, Tuğba. "A Discussion of What Makes a Good Teacher: Opinions of Pre-Service Primary School Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 55 (2012).
- Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014).
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara, 2011.
- Irjus Indrawan, dkk "Guru Agen Perubahan" Lakeisha: Klaten: 2020.
- John Withmore, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997).
- Kartomo, Andhika Imam, and Slameto Slameto. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2, 2016.
- Komarudin, Muhammad. "Developing Professional Teacher to Improve Madrasah Student Character." *Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2, 2021.
- Kucukturana, Guler. "Qualification Scale for Early Childhood Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 28, 2011.
- Kunandar, "Guru Professional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.111>.
- Lee, Se Woong, and Eunjung Alice Lee. "Teacher Qualification Matters: The Association between Cumulative Teacher Qualification and Students' Educational Attainment." *International Journal of Educational Development* 77, no. June 2019-2020.
- Majid, Norliza Abdul, Zalizan Mohd Jelas, Norzaini Azman, and Saemah Rahman. "Communication Skills and Work Motivation amongst Expert Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 7, no. 2 (2010): <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.075>.
- Matteucci, Maria Cristina, and Kerstin Helker. "Who Is Responsible for Educational Outcomes? Responsibility Ascriptions for Educational Outcomes in a Sample of Italian Teachers, Parents, and Students." *Learning and Individual Differences* 61, no. May 2017 (2018): 239–249. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.12.009>.
- Mulyani, Fitri. "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor

- 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam).” *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 03, no. 01, 2015.
- Mulyasa, E, Uji Kompetensi dan penilaian kinerja guru, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Munawir dkk, “Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan Guru: UIKA Bogor* 1, No.3 (Januar 2022)
- Mohammad As’ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty, 1995.
- Mahmud Yunus, “Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran”, (Jakarta: Hidakarya Agung)
- Nana Sudjana dan Ibrahim, Penelitian dan Penilaian Pendidikan, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001.
- Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009.
- Pop, Maria Mion, and Mihaela Giurgiulescu. “The Developing of Emotional-Formative Competence of the Future Teachers, Important Factor in Ensuring the Future Quality of Education.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 209, no. July (2015): 389–394. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.209>.
- Rahman, Abdul Rahman. “High Participation, Low Impact: The Challenge for Teacher Professional Development in Indonesia.” *Indonesian Journal of Learning Education and Counseling* 3, no. 2, 2021.
- Rahmiyati, Yunik. “Korelasi Antara Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Minat Dan Aktifitas Belajar Siswa Di Madrasah Aliyah Samarinda.” *SYAMIL: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education)* 4, no. 2, 2016.
- Ramdhona, Teten Syahrul, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya)” 2, no. 2, 2023.
- Riduan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung, Alfabeta, 2007.
- Rohman, Hendri. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2, 2020.
- Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Sedarmayanti, Tata kerja dan produktivitas kerja, (Bandung: Mandar Maju, 2011.
-, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.

- Sholeh, Muhamad. "Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1, 2017.
- Stanley, Stanley, and Marcus Remiasa. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya." *Agora* 10, no. 1 (2023): <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2015.
- Sanjaya, Wina, *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Syaiful Bahri Djamarah, "Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis", Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Sagala Syaiful, "Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan", Bandung: Alfabeta, 2008.
- Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2007.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2, 2020.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Sedarmayanti, *Tata kerja dan produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sholeh, Muhamad. "Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1, 2017.
- Stanley, Stanley, and Marcus Remiasa. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya." *Agora* 10, no. 1 (2023): <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>.
- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*. Yogyakarta. BPFE, 2006.
- Suharsimi, Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Syofyan Siregar, *Statistik Parametric untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Tarigan, Irma Br, 1), Indah Rianti Panggabean, 2), and Medan Universitas Darma Agung. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan" 20, no. 1 (202AD).
- Velea, Simona, and Speranța Farca. "Teacher's Responsibility in Moral and Affective Education of Children." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 76, 2013.
- Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen sumber daya pendidikan*, Bandung: Pustakastia, 2016.
- Zola, Nilma, and Mudjiran Mudjiran. "Analisis Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru" 6, no. 2, 2020.



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran-lampiran

KISI-KISI ANGKET LINGKUNGAN KERJA

NO	VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	JMLH SOAL	NO SOAL
1	Lingkungan kerja (Sedarmayanti)	Lingkungan fisik	1. Kebersihan tempat kerja.	15	1,2
2. Tingkat penerangan di tempat kerja.			3,4,5,10		
3. Sirkulasi udara di tempat kerja.			6,15		
4. Tata warna di tempat kerja.			8,9		
5. Musik di tempat kerja.			11,13		
6. Suhu udara di tempat kerja.			7,19		
7. Dekorasi di tempat kerja.			12,13,14		
8. Peralatan					
2		Lingkungan non-fisik	1. Pengawasan	15	21,24,26
		2. Suasana Kerja			16,17,18
		3. Sistem pemberian imbalan			28,29
		4. Ada rasa keamanan			20,22,25
		5. Mendapat perlakuan secara adil dan objektif			23,27,30

KISI-KISI INSTRUMEN KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU

Indikator	Sub-Indikator	Jumlah Item	No. Soal
1. Kepribadian yang mantap dan stabil	1. Bertindak sesuai dengan norma hukum 2. Bertindak sesuai dengan norma sosial 3. Bangga sebagai Guru 4. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma	10	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
2. Kepribadian yang dewasa	1. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai Pendidik 2. etos kerja sebagai Guru	7	11,12,13 14,15 16,17
3. Kepribadian yang arif	1. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat 2. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak	5	18,19 20 21,22
4. Kepribadian yang berwibawa	1. Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik 2. Memiliki perilaku yang disegani	6	23,24,25 26,27,28
5. Akhlak Mulia dan Menjadi	1. Bertindak sesuai dengan norma religius (iman,	10	29,30,31

teladan	taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) 2. Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik	32,33,34 35.36,37,38
---------	--	-------------------------



Perpustakaan UIN Mataram

KISI-KISI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Variabel Bebas	Indikator	Nomor Butir	Jumlah	
Motivasi Kerja Guru	Motivasi internal meliputi:			
	1. Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas	1, 2	2	
	2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3, 4, 5	3	
	3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang	22,23	2	
	4. Ada Umpan balik atas hasil pekerjaan	6, 7	2	
	5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	8, 9	2	
	6. Selalu berusaha mengungguli yang lain	24,25	2	
	7. Diutamakan Prestasi dari apa yang dikerjakan.	10, 11, 12	3	
	Motivasi eksternal meliputi:			
	1. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan	13, 14	2	
	2. Kesempatan untuk promosi	15, 16	2	
	3. Memperoleh pengakuan	17, 18, 19	3	
	4. Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak	20, 21	2	
	Jumlah Butir			25

KISI-KISI INSTRUMEN ANGKET KINERJA GURU

NO	INDIKATOR	SUB INDIKAT OR	BUTIR SOAL		JUMLAH SO AL
			+	-	
1	Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	Menyusun Pembelajaran	1,2	3,4	4
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Melaksanakan Program Pembelajaran	5,6,7	8,9	5
3	Evaluasi Penilaian Pembelajaran atau	Melaksanakan Evaluasi Belajar	10,11,12	13,14	5
		Melaksanakan Analisis Evaluasi Belajar	15,16	17,18	4
		Melaksanakan Program Perbaikan dan Pengayaan	19,20	21,22	4

b. Instrumen Penelitian

INSTRUMEN ANGGKET KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU

Nama Responden :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Pengalaman Mengajar :
Unit Kerja :

Petunjuk:

1. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu:
SL : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-Kadang
JR : Jarang
TP : Tidak Pernah
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan saudara dengan cara memberi tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang saudara pilih (SL, SR, KD, JR, TP).
3. Jawaban ini murni untuk keilmuan bukan untuk publikasi.
4. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mentaati peraturan kelas yang telah dibuat					
2	Saya berpakaian rapi disekolah					
3	Saya datang ke kelas tepat waktu					
4	Saya mengajar sesuai dengan jadwal dikelas					
5	Saya meminta izin jika terlambat memasuki kelas					
6	Saya mengawali kegiatan dengan salam					

7	Saya bersemangat ketika mengajar					
8	Saya mengajar dengan gaya mengajar yang membosankan					
9	Saya menepati janjinya jika ia berjanji					
10	Saya bosan menegur siswanya yang gaduh ketika belajar					
11	Saya berpikir positif dalam setiap kegiatan					
12	Saya mudah marah ketika ada masalah					
13	Saya meminta bantuan siswa ketikamengajar dikelas					
14	Saya menghadapi siswa yang gaduh dengan sabar					
15	Saya meminta maaf jika berbuat salah					
16	Saya mempersiapkan pelajaran yang indaf					
17	Saya tidak mudah putus asa menghadapi siswa yang sulit menyerap materi					
18	Saya memberikan nasihat baik kepada siswa					
19	Saya ikut bekerja bersama siswa dalam suatu kegiatan					
20	Saya ikut menjaga kerapihan kelas					
21	Saya mau menerima saran dan kritiksiswa					
22	Saya bertanya pendapat siswa jika terdapat masalah					
23	Saya mengeluh jika menghadapi masalah					
24	Saya membuang sampah pada tempatnya					
25	Saya bersikap ramah terhadap orang sekitar					

26	Saya bersikap tegas terhadap siswa					
27	Saya mengajarkan sopan santun kepada siswa					
28	Saya memiliki rasa humor ketika dikelas					
29	Saya mengaitkan pembelajaran dengan Allah SWT					
30	Saya mengucapkan bismillah sebelum melakukan kegiatan					
31	Saya mengingatkan untuk berdoa kepada siswanya					
32	Saya memberikan pertolongan kepada orang yang membutuhkan					
33	Saya memaafkan siswa yang berbuat salah					
34	Saya mengucapkan terimakasih apabila menerima bantuan					
35	Saya bersikap hormat kepada orang yang lebih tua					
36	Saya memberikan semangat kepada siswa					
37	Saya memberikan pujian kepada siswa yang berusaha					

INSTRUMEN ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Pengalaman Mengajar :Tahun

Unit Kerja :

Petunjuk:

6. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

7. Jawablah pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan saudara dengan cara memberi tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang saudara pilih (SL, SR, KD, JR, TP).
8. Jawaban ini murni untuk keilmuan bukan untuk publikasi.
9. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi					
2	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan					
3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
4	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan Tugas					
7	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					

8	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
9	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya					
10	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi Terbaik					
11	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)					
12	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu					
13	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah					
14	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
15	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
16	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
17	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik					
18	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu					
19	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
20	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
21	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					
22	Saya memenuhi semua tuntutan kerja yang diberikan					
23	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya menantang saya berinovasi					
24	Saya menjadi yang pertama diantara rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas					
25	Saya menjadi yang paling aktif diantara rekan kerja yang lain dalam membuat sebuah terobosan					

	untuk sekolah saya						
--	--------------------	--	--	--	--	--	--

INSTRUMEN ANGKET KINERJA GURU

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Pengalaman Mengajar :

Unit Kerja :

Petunjuk:

1. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan saudara dengan cara memberi tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang saudara pilih (SL, SR, KD, JR, TP).
3. Jawaban ini murni untuk keilmuan bukan untuk publikasi.
4. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
2.	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa.					
3.	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
4.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih					

	dahulu.					
5.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
6.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
7.	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.					
8.	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa.					
9.	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
10.	Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
11.	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif.					
12.	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
13.	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
14.	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa.					
15.	Saya mengadakan analisis soal yang telah diujikan.					

16.	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
17.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
18.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
19.	Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
20.	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan.					
21.	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah.					
22.	Saya tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

c. Lampiran Output SPSS olah data
Lampiran Output SPSS

Uji Validitas & Reliabilitas
 Variabel Kompetensi Kepribadian
Correlations

		Jumlah KK
1	Pearson	.963
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
2	Pearson	.968
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
3	Pearson	.936
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
4	Pearson	.973
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
5	Pearson	.939
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
6	Pearson	.973
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
7	Pearson	.883
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
8	Pearson	.962
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
9	Pearson	.884
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
KK_10	Pearson Correlation	.943
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_11	Pearson Correlation	.966
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_12	Pearson Correlation	.959
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_13	Pearson Correlation	.957
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_14	Pearson Correlation	.963
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_15	Pearson Correlation	.529
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KK_16	Pearson Correlation	.935
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_17	Pearson Correlation	.931
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_18	Pearson Correlation	.959
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_19	Pearson Correlation	.988
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_20	Pearson Correlation	.930
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

	N	30
KK_21	Pearson Correlation	.750
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_22	Pearson Correlation	.873
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_23	Pearson Correlation	.727
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_24	Pearson Correlation	.483
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
KK_25	Pearson Correlation	.844
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_26	Pearson Correlation	.954
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_27	Pearson Correlation	.960
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_28	Pearson Correlation	.909
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_29	Pearson Correlation	.712
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_30	Pearson Correlation	.805
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_31	Pearson Correlation	.976
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

	N	30
KK_32	Pearson Correlation	.886
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_33	Pearson Correlation	.963
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_34	Pearson Correlation	.968
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_35	Pearson Correlation	.966
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_36	Pearson Correlation	.967
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_37	Pearson Correlation	.942
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	37

Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Jumlah MK
MK_1	Pearson Correlation	.906
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_2	Pearson Correlation	.908
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_3	Pearson Correlation	.906
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_4	Pearson Correlation	.939
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_5	Pearson Correlation	.935
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_6	Pearson Correlation	.931
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_7	Pearson Correlation	.864
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_8	Pearson Correlation	.878
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_9	Pearson Correlation	.886
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_10	Pearson Correlation	.929
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

MK_11	Pearson	.726
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_12	Pearson	.668
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_13	Pearson	.469
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
MK_14	Pearson	.901
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_15	Pearson	.770
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_16	Pearson	.865
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_17	Pearson	.663
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_18	Pearson	.942
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_19	Pearson	.968
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_20	Pearson	.883
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_21	Pearson	.845
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

MK_22	Pearson Correlation	.927
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_23	Pearson Correlation	.914
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_24	Pearson Correlation	.853
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MK_25	Pearson Correlation	.841
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Exclude ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	25

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		Jumlah LK
LK_1	Pearson Correlation	.949
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

LK_ 2	Pearson	.925
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 3	Pearson	.809
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 4	Pearson	.398
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	30
LK_ 5	Pearson	.920
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 6	Pearson	.852
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 7	Pearson	.784
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 8	Pearson	.711
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 9	Pearson	.519
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
LK_ 10	Pearson	.737
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 11	Pearson	.943
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_ 12	Pearson	.883
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

LK_13	Pearson Correlation	.931
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_14	Pearson Correlation	.894
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_15	Pearson Correlation	.940
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_16	Pearson Correlation	.941
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_17	Pearson Correlation	.928
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_18	Pearson Correlation	.876
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_19	Pearson Correlation	.950
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_20	Pearson Correlation	.553
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
LK_21	Pearson Correlation	.889
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_22	Pearson Correlation	.923
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_23	Pearson Correlation	.908
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

LK_24	Pearson Correlation	.946
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_25	Pearson Correlation	.872
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_26	Pearson Correlation	.733
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_27	Pearson Correlation	.833
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_28	Pearson Correlation	.928
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_29	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_30	Pearson Correlation	.827
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	30

Variabel Kinerja Guru

Correlations

		Jumlah KG
KG_ 1	Pearson	.973
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 2	Pearson	.973
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 3	Pearson	.826
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 4	Pearson	.958
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 5	Pearson	.930
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 6	Pearson	.918
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 7	Pearson	.954
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 8	Pearson	.755
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 9	Pearson	.926
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_ 10	Pearson	.883
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
KG_11	Pearson Correlation	.949
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_12	Pearson Correlation	.929
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_13	Pearson Correlation	.902
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_14	Pearson Correlation	.752
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_15	Pearson Correlation	.970
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_16	Pearson Correlation	.947
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_17	Pearson Correlation	.921
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_18	Pearson Correlation	.852
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_19	Pearson Correlation	.960
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_20	Pearson Correlation	.885
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KG_21	Pearson Correlation	.959
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

	N	30
KG_22	Pearson Correlation	.868
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

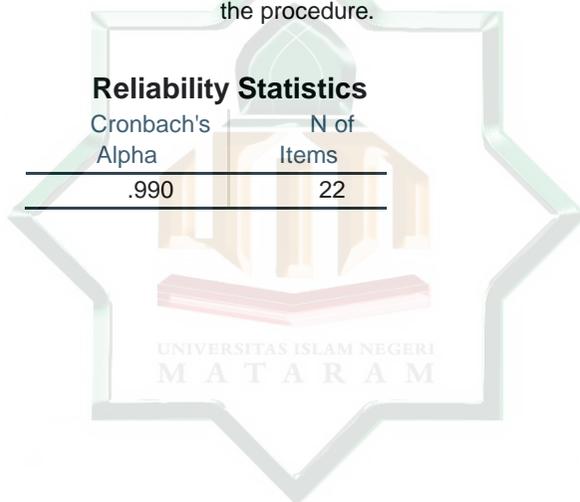
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	22



Perpustakaan UIN Mataram

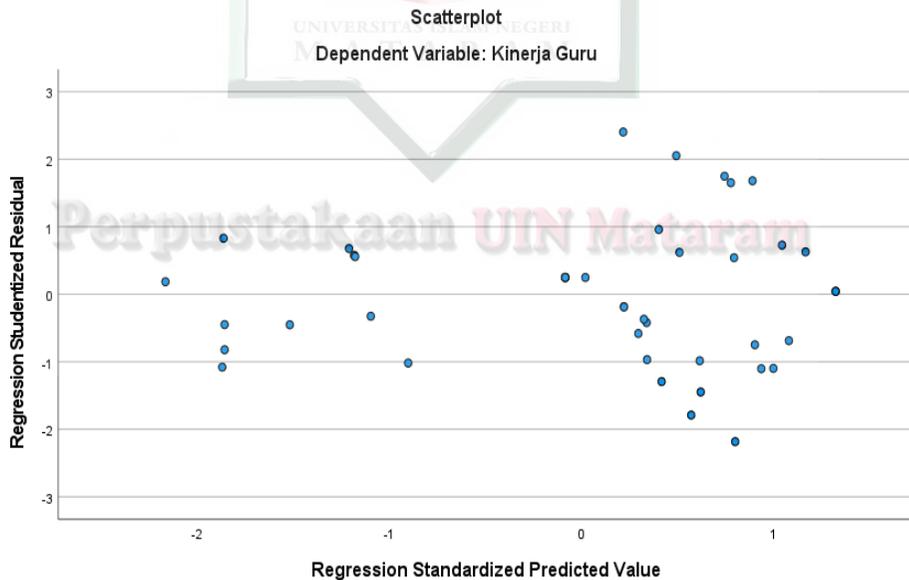
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			4.94544553
Most Differences	Extreme	Absolute	.077
		Positive	.077
		Negative	-.067
Test Statistic			.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		Sig.	.706
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	.695
		Upper Bound	.718

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.127	7.870
	Kepribadian		
	Motivasi Kerja	.155	6.450
	Lingkungan Kerja	.151	6.630

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.922	5.12318

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13640.004	3	4546.668	173.226	.000 ^b
	Residual	1076.127	41	26.247		
	Total	14716.131	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.313	3.049		-1.743	.089
	Kompetensi Kepribadian	.225	.074	.362	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.332	.102	.351	3.270	.002
	Lingkungan Kerja	.223	.086	.283	2.605	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Beta	Standardized Coefficients	Correlations Zero-order
1	Kompetensi Kepribadian	.362		.937
	Motivasi Kerja	.351		.930
	Lingkungan Kerja	.283		.924

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Perpustakaan UIN Mataram

2. Surat-surat

a. Surat Rekomendasi Penelitian Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
PASCASARJANA

Jalan Pendidikan No.35 – Mataram – NTB
Website : www.pasca.uinmataram.ac.id, Email : pascasarjana@uinmataram.ac.id

Nomor : B: 147 /Un.12/PP.00.9/PS/MPI/1/2023
Sifat : Penting
Lamp. : 1 Berkas
Hal : **Pemohonan Rekomendasi Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Provinsi NTB

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan proses penyusunan Tugas Akhir Semester (TESIS) mahasiswa sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Pascasarjana UIN Mataram, oleh karena itu mohon kiranya agar mahasiswa kami diberikan rekomendasi penelitian untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.

Adapun mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Nama : **NURUL HAKIKI SABILA**
NIM : 210403031
Semester/T. A. : VI (Genap) 2022/2023
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Judul Tesis : PENGARUH KOMPOTENSI KEPERIBADIAN GURU,
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG KECAMATAN
GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT

Tempat Penelitian : **1. SD DI GUGUS 2 GERUNG KECAMATAN
GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mataram, 13 April 2023

Direktur

Prof. Dr. H. Fahrurrozi, MA

NIP. 197512312005011010

Perpustakaan UIN Mataram



b. Surat Rekomendasi Penelitian BAKESBANGPOL



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI

Jalan Pendidikan Nomor 2 Tlp. (0370) 7505330 Fax. (0370) 7505330
Email : bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id Website : <http://bakesbangpoldagri.ntbprov.go.id>

M A T A R A M

kode pos 83125

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070 / 708 / IV / R / BKBDPN / 2023

1. **Dasar :**
 - a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian Surat Dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataran
Nomor : B.147/Un.12/PP.00.9/PS/MP/04/2023
Tanggal : 13 April 2023
Perihal : Permohonan Rekomendasi Penelitian
2. **Menimbang :**

Setelah mempelajari Proposal Survei/Rencana Kegiatan Penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : **NURUL HAKIKI SABILA**
Alamat : Dusun Bangle RT/RW.009/000 Kel/Desa. Dasan Baru Kec. Kediri Kab. Lombok Barat No. Identitas 5201016611960001 No. Tlpn 082340740629
Pekerjaan : Guru
Bidang/Judul : **PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG, KECAMATAN GERUNG, KABUPATEN LOMBOK BARAT**
Lokasi : SD di Gugus 2 Gerung Kec. Gerung Lombok Barat
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang
Lamanya : April - Mei 2023
Status Penelitian : Baru
3. **Hal-hal yang harus ditaati oleh Peneliti :**
 - a. Sebelum melakukan Kegiatan Penelitian agar melaporkan kedatangan Kepada Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
 - b. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan judul beserta data dan berkas pada Surat Permohonan dan apabila melanggar ketentuan, maka Rekomendasi Penelitian akan dicabut sementara dan menghentikan segala kegiatan penelitian;
 - c. Peneliti harus menaati ketentuan Perundang-Undangan, norma-norma dan adat istiadat yang berlaku dan penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi Bangsa atau keutuhan NKRI Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian telah berakhir, sedangkan pelaksanaan Kegiatan Penelitian tersebut belum selesai maka Peneliti harus mengajukan perpanjangan Rekomendasi Penelitian;
 - d. Melaporkan hasil Kegiatan Penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat melalui Kepala Bakesbangpoldagri Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Demikian Surat Rekomendasi Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataran, 26 April 2023

a.n. KEPALA-BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK DALAM NEGERI PROVINSI NTB
SEKRETARIS



ZULKARNAIN, S.Pd
NIP. 19710104 199412 1 004

Perpustakaan UIN Mataran

Tembusan disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTB di Tempat;
2. Bupati Lombok Barat Co. Ka. Kesbangpol Kab. Lombok Barat di Tempat;
3. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lombok Barat di Tempat;
4. Kepala SD di Gugus 3 Gerung Lombok Barat di Tempat;
5. Yang bersangkutan;
6. Arsip;

c. Surat Rekomendasi Penelitian BRIDA



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Bypass ZAMIA 2 - Desa Lelede - Kecamatan Kediri - Kode pos 83362
Kabupaten Lombok Barat - Provinsi NTB, E-mail: brida@ntbprov.go.id Website : brida.ntbprov.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / 3272 / II – BRIDA / III / 2023

TENTANG
PENELITIAN

- Dasar :
- Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Perubahan kedua atas perda No 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi NTB.
 - Peraturan Gubernur NTB Nomor 49 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ke Empat Atas Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
 - Surat Dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram Nomor : B.147/Un.12/PP.00.9/PS/MP/04/2023 Perihal : Permohonan Izin Penelitian .
 - Surat dari BAKESBANGPOLDAGRI Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor : 070/798/VR/BKBDPN/2023 . Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian.

MEMBERI IZIN

Kepada :

Nama : Nurul Hakiki Sabila
NIK / NIM : '5201016611960001 / '210403031
Instansi : Universitas Islam Negeri Mataram
Alamat/HP : Dusun Bangle, Desa Dasan Baru Kec. Kediri, Kab.Lombok Barat / 082340740529

Untuk : Melakukan Penelitian dengan Judul: " Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru,Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat"

Lokasi : SD Di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat
Waktu : April - Mei 2023

Dengan ketentuan agar yang bersangkutan menyerahkan hasil penelitian selambat lambatnya 1 (satu) bulan setelah selesai melakukan penelitian kepada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi NTB via email: litbang.bridaprovntb@gmail.com

Demikian surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Lombok Barat
Pada tanggal, '15 Mei 2023
an. Kepala Brida Provinsi NTB
Kepala Bidang Litbang Inovasi Dan Teknologi



LALU SURYADI, SP. MM
NIP. 19691231 199803 1 055

Tembusan: disampaikan kepada Yth:

- Gubernur NTB (Sebagai Laporan);
- Bupati Lombok Barat;
- Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lombok Barat ;
- Direktur Pascasarjana UIN Mataram;
- Kepala SD di Gugus 2 Kabupaten Lombok Barat;
- Yang Bersangkutan;
- Arsip.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.E
Untuk memastikan keasliannya, silakan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://dsss.ntbprov.go.id>

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Yusuf, M. Pd
NIP : 197412312007101010
Jurusan :

menyatakan bahwa instrumen penelitian TA atas nama mahasiswa:

Nama : MURUL HAKIKI SABILA
NIM : 210403031
Program Studi: MAESTER MPI
Judul TA : PENGARUH KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI GUGUP 2 SELUNG

Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian TA tersebut dapat dinyatakan:

- Layak digunakan untuk penelitian
 Layak digunakan dengan perbaikan
 Tidak layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan

dengan catatan dan saran/perbaikan sebagaimana terlampir.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta,
Validator,


Dr. Yusuf, M. Pd
NIP. 197412312007101010

Catatan:

Beri tanda ✓

Perpustakaan UIN Mataram

Hasil Validasi Instrumen Penelitian TA

Nama Mahasiswa : NURUL HAKIKI SABILA
 NIM : 210403031
 Judul TA : PENGARUH KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU
 MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 KINERJA GURU DI GUGUS 2 GERUNG, KEC. GERUNG
 KAB. LOMBOK BARAT.

No.	Variabel	Saran/Tanggapan
1	Komp-kepribad	Revisi sesuai catatan di naskah
2	Motivasi	Revisi
3	Lingkungan	Revisi
4	Kinerja	Revisi
Komentar Umum/Lain-lain: - Revisi dulu baru di submit -		

Yogyakarta,.....
 Validator,

[Signature]
 Pr. Yusuf M. Pd.
 NIP. 197412 31 2007101010

Perpustakaan UIN MATARAM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama : Nurul Hakiki Sabila, S. Pd
Tempat / Tanggal Lahir : Mataram, 25 November 1996
Alamat Rumah : BTN NHM2 Dasan Baru, Kediri Lombok Barat
Email : nurulhakiki154@gmail.com
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Kawin
Kewarganegaraan : WNI

RIWAYAT PENDIDIKAN

2002- 2008 : SDN 2 Meninting
2008-2011 : MTs. Di.Pi Nurul Hakim
2011- 2014 : MA. Di.Pi Nurul Hakim
2014- 2018 : S1 PGMI UIN Mataram
2021- Sekarang : S2 MPI UIN Mataram (Masih Aktif)

RIWAYAT PEKERJAAN

2018- 2018 : Guru SDIT Integral Luman Al-Hakim
2019- 2022 : Guru SDN 3 Buwun Mas
2022- Sekarang : Guru SDN 2Taman Ayu

Demikian Daftar Riwayat Hidup dengan yang sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dasan Baru, 12 Juni 2023

NURUL HAKIKI SABILA