

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat pesat, dunia pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Pendidikan merupakan cerminan proses mengaktualisasikan semua potensi yang dimiliki lulusan menjadi kemampuan yang bisa dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat luas. Sumber daya manusia yang unggul akan membuat suatu negara diperhitungkan, oleh karena itu guru menjadi penentu untuk menciptakan sumberdaya manusia yang unggul.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian dan kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sesuai Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tersebut sebagai bagian dari system Pendidikan nasional Sekolah Menengah Kejuaruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang menyiapkan lulusan yang mampu dan siap bekerja di

lingkungan kerja tertentu. Peran guru menjadi salah satu komponen yang strategis dan penting melalui kinerjanya. Mutu Pendidikan akan ditentukan dari kinerja guru yang dipengaruhi beberapa faktor baik internal atau eksternal guru yang bersangkutan.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu.

Suprihati (2014) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi.

Ahmad (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, upaya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran di sekolah dengan meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, sertifikasi guru, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta meningkatkan mutu manajemen sekolah. Sosok guru dianggap sebagaia tokoh yang sangat memegang peran penting dalam

memajukan dunia pendidikan. Untuk memiliki kinerja yang baik guru dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik untuk memajukan mutu belajar peserta didik. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara menyampaikan materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar.

Aunga (2017) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah dasar di Distrik Arusha Tanzania, dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan desain survei deskriptif digunakan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Ukuran sampel 140 responden digunakan, hasil penelitian ini bahwa Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Peneliti merekomendasikan bahwa kepala sekolah harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional karena fakta bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional meningkatkan kinerja guru.

Selain harus memiliki kinerja yang baik, seorang guru juga dituntut untuk berlaku disiplin dalam segala hal. Sebagaimana pernyataan pada umumnya bahwa kedisiplinan guru akan dicontoh oleh siswa. Mengacu hal tersebut, maka kedisiplinan harus selalu dijaga dan dilaksanakan dengan baik oleh seorang guru.

Penelitian oleh Susanto dkk, (2017) tentang pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan menunjukkan bahwa secara simultan faktor kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1

Balung. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Bariroh (2015) menemukan hasil bahwa kedisiplinan kerja guru akan mempengaruhi prestasi belajar siswa, karena terdapat hubungan sebesar 0,786 atau 78,6% yang tergolong sangat kuat berdasarkan tingkat keeratannya. Senada dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nashir (2017) menemukan hasil bahwa pelaksanaan kedisiplinan guru di SMP Unismuh Makassar menunjukkan pengaruh yang sangat besar antar variabel. Kedisiplinan guru mempengaruhi prestasi belajar siswa di SMP Unismuh Makassar 51, % dan sisa yaitu 49% yang dipengaruhi variabel lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Kurang baiknya budaya organisasi di sekolah menyebabkan rendahnya kinerja guru. Masalah yang sering timbul dalam budaya organisasi adalah adanya kelompok-kelompok dalam organisasi, kurang respon dengan adanya pembaharuan, masih banyak guru asal-asalan dalam menjalankan tugas karena tidak memiliki standar yang ingin di capai, karena lemahnya pengawasan dan sanksi banyak guru yang sering mengabaikan peraturan.

Taurisa dan Ratnawati (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama dan dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Artinya bahwa budaya organisasi pada masing-masing kelompok organisasi memiliki ciri khas tersendiri dan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Budaya organisasi

mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi di sekolah juga dapat diwujudkan melalui berbagai upaya. Kegiatan tersebut dapat berupa bicara langsung dengan guru-guru sebelum dimulainya pembelajaran di kelas, menyambut kedatangan siswa di depan pintu gerbang, dan menyapa orang tua yang mengantarkannya, dan menyiapkan perencanaan yang dikaitkan dengan waktu mengajar guru maupun tenaga kependidikan lain, seperti pustakawan atau pegawai tata usaha. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah ini secara tidak langsung akan memupuk kuatnya budaya organisasi melalui rasa kepemilikan. Diantara individu pada sekolah, dan pengakuan keberadaan dari pihak-pihak, baik dari dalam maupun dari luar sekolah.

Penelitian Suryanti (2017) tentang budaya organisasi di sekolah menemukan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi dan prestasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat terpengaruh dari budaya yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat berkembang sesuai dengan budaya organisasi dengan melibatkan sistem dan mekanisme yang berkembang.

Selain faktor kedisiplinan dan budaya organisasi di sekolah, kompetensi guru merupakan faktor pendukung baik atau buruknya kinerja guru.

Kompetensi sebagaimana pendapat Susilowati, dkk (2013) kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Kompetensi merupakan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didapat melalui jalur pendidikan dan latihan. Kompetensi keguruan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki serta dikuasai oleh para guru dalam jenjang pendidikan apapun. Dengan kompetensi ini guru-guru dapat mengembangkan profesinya sebagai pendidik yang baik, mereka dapat mengendalikan serta dapat mengatasi berbagai kesulitan dalam melaksanakan kewajibannya.

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam hal keterampilan, seorang guru harus menguasai keterampilan mengajar, yaitu: membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberi penguatan, dan mengadakan variasi mengajar. Dalam proses belajar-mengajar, guru memegang peran sebagai sutradara sekaligus aktor dan merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar di kelas.

Penelitian yang dilakukan oleh Tabi'in (2016) menemukan hasil bahwa lebih dari 80% guru mengambil langkah untuk meningkatkan kompetensinya

dan untuk mendukung itu semua sekolah biasanya melaksanakan workshop/pelatihan untuk guru secara internal disekolah dan tidak lupa melaksanakan *in house training* atau pendamping bagi guru-guru dalam PBM. Guru yang mengajar dengan mayoritas lulusan perguruan tinggi, adanya fasilitas yang memadai bagi para guru sehingga dapat lebih leluasa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar secara maksimal dimana sekolah memberi kebebasan memilih strategi, metode dan tehnik pembelajaran dan pengajaran yang paling efektif, sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, dan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru sesuai dengan latar belakang pendidikan guru tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain agar bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Kasidah, dkk (2017) menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru-guru, sehingga masih ada guru yang kurang disiplin dalam bertugas, terlambat datang dan pulang lebih awal.

Yahdiyani, dkk (2020) menyebutkan bahwa seorang pemimpin sangat berperan penting dalam tercapainya keberhasilan dan tujuan suatu organisasi,

begitu juga dengan kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan dan pembelajaran. Dalam memimpin kepala sekolah harus memiliki profesionalitas demi tercapainya tujuan pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah harus berperan dalam proses perencanaan, pengawasan. Meningkatkan kualitas sekolah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai, maka untuk meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri kepala sekolah harus mampu membina dan mengarahkan para guru untuk bekerja secara profesionalitas guna meningkatkan kualitas peserta didik.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaili dan Bafadal (2018) menemukan hasil bahwa peningkatan kedisiplinan dapat dilakukan dan yang utama adalah melalui keteladanan dari pimpinan sekolah maupun siswa kelas atas. Kepala sekolah menjaga kedisiplinan dengan memberikan teladan bagi seluruh peserta didik dan pendidik sebagai contoh dengan datang di awal waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk menyusun proposal tesis yang berjudul “**Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan, Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Kualitas Kepemimpinan di SMK Batik 2 Surakarta**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti dapat mengidentifikasi lima (5) masalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Guru di SMK Batik 2 Surakarta masih kurang, ditandai dengan seringnya terlambat masuk kantor sesuai dengan waktu yang

ditetapkan. Keterlambatan masuk sekolah ini yang sering ditemukan hingga saat ini tanpa ada pemberitahuan dari guru yang bersangkutan.

2. Budaya organisai masih lemah ditandai dengan kurang sukanya kehadiran guru ketika ada berbagai kegiatan di sekolah, dimana sesungguhnya setiap event yang diselenggarakan merupakan bentuk dari budaya organisasi.
3. Guru di SMK Batik 2 Surakarta kurangnya memiliki kompetensi di bidang keguruan ditandai kurangnya kreatifitas dalam memanfaatkan media pembelajaran. Terlebih dalam masa pembelajaran jarak jauh ini sesungguhnya dibutuhkan guru yang memiliki kreatifitas untuk media pembelajaran.
4. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang tidak selalu diterima oleh semua Guru di SMK Batik 2 Surakarta
5. Penurunan kinerja guru di berbagai bidang pekerjaan seperti tidak memiliki semangat kerja, keterlambatan memberikan tugas-tugas kepada siswa di SMK Batik 2 Surakarta

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah tidak terlalu luas, maka dalam penulisan ini permasalahan dibatasi pada kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan, kompetensi guru, budaya organisasi dan kualitas kepemimpinan di SMK Batik 2 Surakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan, kompetensi, budaya organisasi dan kualitas kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta?
3. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta?
5. Apakah kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompetensi, Budaya Organisasi dan kualitas kepemimpinan berpengaruh secara simulyan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terhadap guru untuk terus menjaga kedisiplinan serta mencintai budaya organisasi dan yang utama seorang guru harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja di sekolah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan referensi untuk penelitian sejenis, serta dalam rangka mengembangkan literatur secara empiris, mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan terutama dalam meningkatkan cakupan dan kualitas program terhadap peningkatan kinerja guru sebagai upaya untuk memajukan guru maupun sekolah dimana ia melaksanakan tugas.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai masukan bagi pengambilan keputusan terutama menyangkut masalah pengambilan keputusan yang baik dalam kegiatan pembelajaran jarak jauh yang mampu diterima serta tidak memberikan beban berlebihan kepada guru maupun siswa.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru khususnya dalam masa pembelajaran jarak jauh dengan terus mengembangkan sikap disiplin dan terus meningkatkan kompetensi di bidang keguruan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Murniati AR, dan Bahrun (2017:129) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah *performance*. Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, pencapaian kerja, atau penampilan kerja, kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan, dan tujuan yang ditetapkan.

Pandipa (2019:2) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengukuran kinerja (*performance*) merupakan salah satu upaya supaya dapat dilakukan sumberdaya secara efektif dan dapat memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang. Kinerja merupakan status organisasi secara keseluruhan dibanding organisasi lain yang sejenis atau terhadap suatu standar yang disepakati bersama, baik standar internal maupun eksternal. Dalam menilai kinerja terhadap seorang pegawai, apakah memiliki suatu kinerja atau *performance* yang baik sangat ditentukan oleh pemakaian manajerial skill, sistem, dan prosedur kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi serta kepuasan kerja di antara

pegawai, telah memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan secara efisien dan efektif, dimana sasaran pendekatan tersebut adalah semua pimpinan yang bertugas mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuat. Pendekatan kebijakan, melihat sampai seberapa jauh strategi kebijakan ditetapkan telah secara efektif memecahkan masalah-masalah publik. Apakah ada peningkatan dalam kemampuan memecahkan masalah-masalah publik, dan sampai seberapa jauh sumbangan peningkatan tersebut terhadap pemecahan masalah publik.

Sarifuddin (2019) dalam jurnal yang berjudul “Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah” menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya pengawasan dari kepala sekolah. Kinerja dijelaskan sebagai aktifitas guru dalam memahami peran serta konsep dan fungsi guru.

Koswara dan Rasto (2016) dalam jurnal yang berjudul “Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi” menjelaskan bahwa kinerja guru adalah tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Kinerja guru merupakan aktualisasi dari kompetensi guru terkait dengan pengelolaan pembelajaran, penguasaan keilmuan, sikap atau kepribadian, dan interaksi sosial. Kompetensi dan kinerja guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi lebih baik daripada guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi.

Muslim dan Wekke (2018:38) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja adalah pelaksanaan kerja, unjuk kerja, dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi. Kinerja mengajar guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kedisiplinan

Nashir (2018:25) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kedisiplinan guru menjadi sangat berarti bagi keberhasilan seorang guru dalam mengajar dan kemajuan sekolah sertameningkatkan prestasi belajar siswa. Sekolah yang tertib akan selalu menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan. Sebaliknya, pada sekolah yang tidak tertib kondisinya akan jauh berbeda dengan sekolah yang menerapkan disiplin yang tinggi. Kedisiplinan guru diukur dari 6 indikator utama, yaitu akseptansi, energi kemauan, bekerja keras, menghargai waktu, mengembangkan produktivitas personal, dan persistensi.

Bariroh (2015:67) dalam jurnal yang berjudul “Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada SMA Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes” menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting tercapainya proses kegiatan pembelajaran. Kedisiplinan kerja guru berfungsi memperteguh guru dan membersihkan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru

dalam melaksanakan proses kerja yang akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru.

Rosdiana (2018) dalam jurnal yang berjudul “Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dalam Melaksanakan Tugas Melalui Penerapan *Reward* di SD Negeri 050745 Pangkalan Berandan Tahun Ajaran 2016/2017” menjelaskan bahwa kedisiplinan guru dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti memberikan penghargaan kepada guru yang datang tepat waktu atau melaksanakan tugas tepat sesuai dengan yang dijadwalkan. Selain itu, melalui penerapan *reward* dapat meningkatkan kompetensi guru dan kesadaran guru betapa pentingnya untuk hadir tepat waktu didalam kelas.

Indikator kedisiplinan dalam penelitian ini mengacu pendapat Nashir (2018:25) diukur dari 6 indikator utama, yaitu akseptansi, energi kemauan, bekerja keras, menghargai waktu, mengembangkan produktivitas personal, dan persistensi.

3. Budaya Organisasi

Menurut Mundandar, Samsudin dan Komariah (2020:29) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengaruh berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Bagian-bagian dalam

suatu organisasi bertujuan menjaga agar perilaku karyawan, cara berfikir, cara bekerjasama, dan cara berinteraksinya dengan lingkungan tetap pada koridornya. Suatu kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula, hal itu dapat berperan dalam menyumbangkan suatu keberhasilan pada suatu perusahaan itu sendiri dan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik didalamnya tentu akan mengarahkan karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Ayu Sagita, et al (2018:56) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki nilai yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat diartikan bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja

Suryanti (2018:56) dalam jurnal yang berjudul “Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah” menyebutkan bahwa budaya organisasi di sekolah merupakan cermin kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan pencapaian mutu pendidikan di sekolah menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah dalam menghasilkan

lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia. Dengan demikian, budaya organisasi dianggap sesuatu yang penting ada di lingkungan sekolah.

Indikator budaya organisasi sebagaimana pendapat Mundandar, Samsudin dan Komariah (2020:31) antara lain memiliki sifat inovasi, memperhatikan detail, orientasi tim, orientasi hasil, dan orientasi individu. Jika didalam perusahaan menerapkan budaya organisasinya secara baik dan teratur, maka semua para karyawan yang ada didalamnya secara tidak langsung akan lebih menerapkan atau mengikuti aturan yang ada didalam perusahaan tersebut, dan para karyawanpun akan menerapkan sikap yang lebih disiplin terhadap cara mereka bekerja karena sudah ditetapkan aturan oleh perusahaan tersebut.

4. Kompetensi

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Menurut As'Adut Tabi'in (2016:159) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Ramaliya (2018:79) mengartikan bahwa kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang

diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi guru sangat penting dalam rangka penyusunan kurikulum. Ini dikarenakan kurikulum pendidikan haruslah disusun berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya, hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Guru tersebut diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab sebaik mungkin.

Ramaliya (2018:78) menjelaskan bahwa indikator kompetensi guru meliputi menguasai materi, metode dan sistem penilaian, namun jika tidak dilandasi penguasaan kepribadian keguruan dan keterampilan lainnya, guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Jika guru menguasai dan melaksanakan kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru yang efektif. Berdasarkan pengertian tersebut, maka kompetensi guru merupakan tindakan sejauh mana guru mampu bekerja secara profesional sebagai upaya untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada seluruh siswa.

5. Kualitas Kepemimpinan

Seorang pemimpin sangat berperan penting dalam tercapainya keberhasilan dan tujuan suatu organisasi, begitu juga dengan kepala sekolah yang memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan

pendidikan dan pembelajaran. Dalam memimpin kepala sekolah harus memiliki profesionalitas demi tercapainya tujuan pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah harus berperan dalam proses perencanaan, pengawasan.

Yahdiyani, dkk (2020:328) menyatakan bahwa ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung kepada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pejabat yang professional dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru- guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Keprofesionalan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya. Kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang dipimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya bertumpu pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan berhasil.

Kasidah, Murniati, dan Bahrin (2017:127) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keberhasilan pendidikan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru-guru, sehingga masih ada guru yang kurang disiplin dalam bertugas, terlambat datang dan pulang lebih awal. kondisi seperti itulah yang menjadi permasalahan di lembaga pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang pemimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini di antaranya secara rinci dapat dilihat di bawah ini :

Tabel II.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Temuan / hasil
1	Hubungan Disiplin Kerja dan Sikap Inovatif dengan Kinerja Guru SMA N 14 Medan, Ahmad Karim, 2019	Penelitian kuantitatif dengan sampel 25 guru dan teknik pengumpulan data menggunakan koesioner dan data dianalisis dengan uji asumsi klasik	Sifat inovatif guru akan meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran

2	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib, 2020	Penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 108 responden. Pengumpulan data menggunakan koersioner dan teknik analisis regresi berganda	Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Namun demikian, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3	Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung, Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan, 2020	Penelitian kuantitatif dengan sampel 45 guru dan pengumpulan data menggunakan koersioner dan teknik analisis regresi berganda	Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating di MTsN Balai Selasa, Aida Muslina, 2015	Penelitian kuantitatif, metode yang digunakan model sensus dengan melibatkan sampel 36 guru dan data dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda	Disiplin Kerja sebagai ariable moderating dapat memperkuat hubungan antara kinerja guru dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen kerja.
5	Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru, Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi, 2020	Penelitian kuantitatif, metode yang digunakandengan sampel berjumlah 45 guru dan data dianalisis regrei berganda	Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi, terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.
6	Pengaruh Pelatihan Guru Adzkia Terhadap Kinerja Pendidik di SDIT Adzkia Sukabumi, Noornissa Sarah Ginanjar, Gina Nur Amalia, 2019	Penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 36 guru dengan pengumpulan data menggunakan koersioner dan teknik analisis regresi berganda	Pelatihan yang dilakukan guru Adzkia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik di SDIT Adzkia 1 Sukabumi.

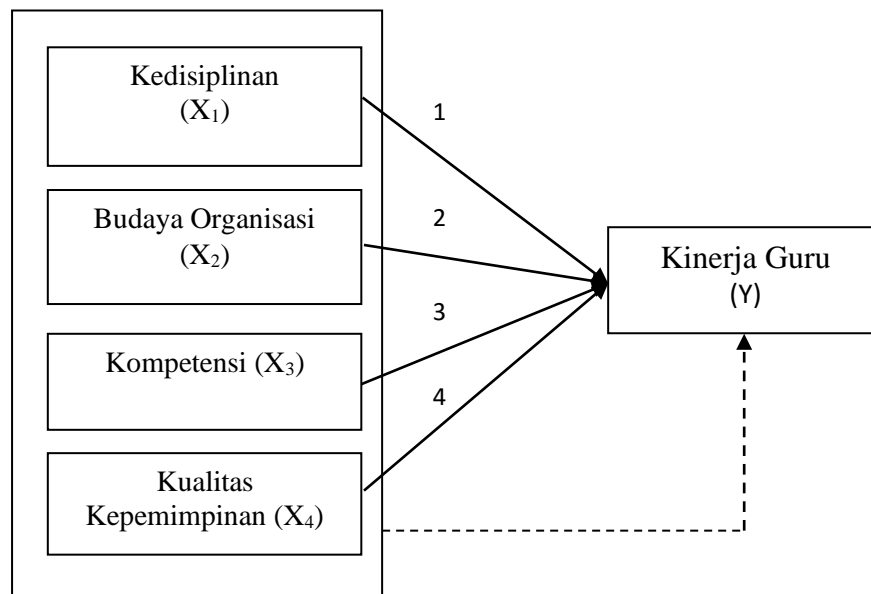
7	Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember, Hadi Susanto Sri Juni Woro Astuti,	Penelitian kuantitatif dengan sampel 47 guru dan pengumpulan data melalui penyebaran angket dan data dianalisis dengan regresi linier berganda	Secara simultan variabel kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung.
8	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, Rabukit Damanik, 2019	Penelitian kuantitatif dan sampel berjumlah 47 guru dengan pengumpulan data menggunakan koesioner dan teknik analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,8%.
9	Analisis Dampak Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Mojokerto, Etta Diah Sitawati, Endang Suswati, G Budi Wahyono, 2020	Penelitian kuantitatif, dengan sampel berjumlah 34 guru dengan data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan data dianalisis dengan regresi berganda	Pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Hubungan Kesejahteraan Guru Dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Republik Indonesia Pekanbaru, Ida Ningsih, 2019	Penelitian kuantitatif dan responden berjumlah 78 guru dengan teknik pengumpulan data angket dan dokumentasi, teknik analisa secara deskriptif kuantitatif serta dianalisis dengan regresi berganda	Kontribusi kesejahteraan guru dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Republik Indonesia adalah 33,4% sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain

11	Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Agus Sarifudin, 2019.	Penelitian tindakan kelas, dengan sampel 112 guru dan data kuantitatif digunakan untuk menghitung besarnya peningkatan kinerja guru, data kualitatif untuk pembahasan	Pembinaan pengawas dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik menunjukkan peningkatan
12	Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah, Eny Wahyu Suryanti, 2017.	Penelitian kuantitatif dengan jumlah 35 guru dengan teknik pengumpulan data angket dan dokumentasi, teknik analisa secara deskriptif kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematis prestasi kerja organisasi yang bersangkutan.
13	<i>Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance</i> , Anton Abdullah, 2020	Penelitian kuantitatif dengan sampel 115 responden dengan pengumpulan data melalui penyebaran angket. Data dianalisis dengan regresi berganda	Terdapat pengaruh antara program pelatihan dengan budaya kerja di Palembang Aviation Training Center.
14	<i>The Effect Of Discipline And Training Toward Employee Performance</i> , Melda Wiguna, 2020	Penelitian kuantitatif dan sampel berjumlah 117 dengan pengumpulan data melalui penyebaran angket. Data dianalisis dengan regresi berganda	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja

15	<i>The Influence of Leadership, Work Climate And Spirit On Elementary School Teacher's Discipline In Batu Ampar District Tanah Laut Regency, Sundari, Aslamiah, Ngadimun, 2019</i>	Penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 67 responden dengan pengumpulan data melalui penyebaran angket. Data dianalisis dengan regresi berganda.	Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di Batu, Ampar.
16	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah dasar di Distrik Arusha Tanzania, David A. O. Aunga (2017)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dan desain survei deskriptif dengan sampel berjumlah 108 guru sekolah dasar.	Ada hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru. Peneliti merekomendasikan bahwa kepala sekolah harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional karena fakta bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional meningkatkan kinerja guru.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019: 88). Berikut gambar kerangka pemikiran:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1 = Hasibuan dan Munasib (2020)

2 = Suryanti (2017)

3 = Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020)

4 = David A. O. Aunga (2017)

D. Hipotesis Tindakan

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto. 2005:62). Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis bahwa:

1. Pengaruh persepsi guru tentang kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Penelitian yang dilakukan oleh Nashir (2018:25) menjelaskan bahwa kedisiplinan guru menjadi sangat berarti bagi keberhasilan seorang guru dalam mengajar dan kemajuan sekolah sertameningkatkan prestasi

belajar siswa. Sekolah yang tertib akan selalu menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan. Sebaliknya, pada sekolah yang tidak tertib kondisinya akan jauh berbeda dengan sekolah yang menerapkan disiplin yang tinggi.

Senada dengan penelitian di atas, Bariroh (2015:67) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting tercapainya proses kegiatan pembelajaran. Kedisiplinan kerja guru berfungsi memperteguh guru dan membersihkan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses kerja yang akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru.

Berdasarkan hal tersebut, maka diduga ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

2. Pengaruh persepsi guru tentang budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Penelitian yang dilakukan oleh Mundandar, Samsudin dan Komariah (2020:29) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahannya berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi.

Ayu Sagita, et al (2018:56) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki nilai yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat diartikan bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Berdasarkan hal tersebut, maka diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

3. Pengaruh persepsi guru tentang kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Penelitian yang dilakukan As'Adut Tabi'in (2016:159) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Hasil penelitian senada oleh Ramaliya (2018:79) menjelaskan bahwa kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap,

dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi guru sangat penting dalam rangka penyusunan kurikulum.

Berdasarkan hal tersebut, maka diduga ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

4. Pengaruh persepsi guru tentang tentang kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Penelitian yang dilakukan Yahdiyani, dkk (2020:328) menyatakan bahwa ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung kepada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah. Keprofesionalan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya.

Kasidah, Murniati, dan Bahrun (2017:127) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keberhasilan pendidikan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut, maka diduga ada pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, realitas dipandang sebagai sesuatu yang kongkrit, dapat diamati dengan panca indera, dapat dikategorikan menurut jenis, bentuk, warna, dan perilaku, tidak berubah, dapat diukur, dan diverifikasi. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti, dan kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya (Sugiyono, 2015:78).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Batik 2 Surakarta. Adapun waktu penelitian dilakukan selama satu bulan yaitu pada bulan Desember 2020. Tempat tersebut dipilih dengan pertimbangan sebagai berikut: di SMK Batik 2 Surakarta tersebut belum pernah digunakan untuk penelitian yang sama dan kurang maksimalnya kinerja guru tersebut yang disebabkan kurang maksimalnya kedisiplinan, budaya berorganisasi, kompetensi guru, dan kualitas kepemimpinan yang masih kurang baik.

C. Populasi, Sampel dan *Sampling*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang ada di SMK Batik 2 Surakarta Tahun Ajaran 2020/2021 sebanyak 50 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019: 116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Menurut Sugiyono (2019: 116) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 118) definisi *probability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Selanjutnya menurut Sugiyono (2019: 120) definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2019: 118) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang merupakan sumber utama penelitian, yaitu data yang berasal dari jawaban atau kuesioner yang diedarkan kepada anggota sampel terpilih. Data primer dalam penelitian ini berasal dari jawaban guru yang berupa kuesioner tentang kedisiplinan, budaya organisasi, kompetensi guru dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikeluarkan oleh organisasi yang bersangkutan dan pihak luar organisasi yang ada kaitannya dengan penelitian antara lain; struktur organisasi, jumlah pegawai, *job* deskripsi, peraturan kebijaksanaan yang berlaku, dan lain sebagainya yang dapat diperoleh berkaitan dengan organisasi di SMK Batik 2 Surakarta.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini digunakan instrumen kuesioner dengan skala pengukuran ordinal yaitu memberikan nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan paling rendah sampai pertanyaan paling tinggi. Setiap item pertanyaan pada variabel tersebut menggunakan skala pengukuran antara rentang skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) skor ini bersifat membedakan dan mengurutkan. Pedoman untuk pengukuran adalah sebagai berikut:

- a. Skor 4 (empat) untuk kategori jawaban yang sangat mendukung.
- b. Skor 3 (tiga) untuk kategori jawaban yang mendukung.
- c. Skor 2 (dua) untuk kategori jawaban yang kurang mendukung.
- d. Skor 1 (satu) untuk kategori jawaban yang tidak mendukung.

Kategori jawaban dapat berubah sesuai dengan kebutuhan seperti (selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah dan seterusnya).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini digunakan:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena yang sedang dijadikan sasaran. Sasaran yang diamati adalah kinerja guru yang berkaitan dengan kedisiplinan, kompetensi guru, budaya organisasi dan kualitas kepemimpinan.

2. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2016:206), “Dokumentasi adalah mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, raport, agenda, dan sebagainya”. Di dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang tingkat kedisiplinan guru, kompetensi guru, budaya organisasi dan kualitas kepemimpinan.

3. Angket atau kuisioner

Menurut Burhan (2017:133), “metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden”. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung tertutup. Burhan (2017:133),” angket langsung tertutup adalah angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang di alami oleh responden sendiri, kemudian semua alternative jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut”.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai skala pengukurannya. Menurut Riduwan (2018:87), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”. Melalui pengukuran skala Likert, variable yang akan diukur dirinci menjadi indicator variable. Riduwan (2018:87), berpendapat bahwa “Indikator-indikator yang telah ditentukan dijadikan titik tolak dalam menyusun butir-butir instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden”. Pengisian angket dilakukan menggunakan skala likert dengan skor atau nilai yang berwujud angka sebagai berikut:

Selalu (SL), skor : 4

Sering (SR), skor : 3

Jarang (JR), skor : 2

Tidak Pernah (TP), skor : 1

4. Interview

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini termasuk wawancara semistruktur. Kelonggaran cara ini akan mampu menggali kejujuran informan untuk memberikan informasi yang sebenarnya (Sugiyono, 2019:125). Wawancara dalam penelitian ini dengan kepala sekolah terkait dengan tingkat kedisiplinan guru maupun berbagai hal terkait dengan budaya organisasi serta kualitas kepemimpinan.

5. Studi Pustaka

Data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal, artikel dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi kepustakaan yang diambil dapat melalui jurnal penelitian, artikel serta berbagai catatan sekolah terkait dengan subjek penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Definisi operasional dijelaskan pada tabel III.1 di bawah ini.

Tabel III.1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian

Variable	Definisi	Indikator	Kisi-kisi
Kinerja guru (Y)	tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Kinerja guru merupakan aktualisasi dari kompetensi guru terkait dengan pengelolaan pembelajaran,	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu kerja 4. Kerja sama dengan rekan kerja (Sumber:	Mampu bekerja dengan kualitas baik Jumlah pekerjaan sesuai dengan target Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Mampu bekerjasama dengan teman sejawat

	penguasaan keilmuan, sikap atau kepribadian, dan interaksi sosial	Koswara dan Rasto, 2016)	
Kedisiplinan (X ₁)	Keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang untuk melakukan peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas Kedinasan 2. Mentaati waktu 3. Suasana kerja 4. Pelayanan 5. Sikap baik (Sumber: Nashir, 2018:25)	<p>Melaksanakan tugas kedinasan dengan sungguh-sungguh</p> <p>Tepat waktu dalam menyampaikan berbagai laporan</p> <p>Menciptakan suasana kerja yang baik</p> <p>Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada siapa saja</p> <p>Selalu bersikap baik dalam segala hal</p>
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi merupakan poin-poin yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian 2. Perhatian 3. Berorientasi hasil 4. Berorientasi manusia 5. Berorientasi tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas (Sumber: Mundandar, Samsudin dan Komariah, 2020:29)	<p>Selalu memiliki inovasi ketika ikut dalam suatu organisasi</p> <p>Memiliki perhatian kepada berbagai hal di sekitarnya</p> <p>Selalu berfikir untuk mendapatkan hasil terbaik</p> <p>Memiliki kepekaan terhadap sesama manusia</p> <p>Selalu bekerjasama dengan tim menuju keberhasilan</p> <p>Selalu bersikap progresif dalam melaksanakan program</p>

Kompetensi Guru (X ₃)	Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan menjelaskan 2. Keterampilan bertanya 3. Keterampilan bervariasi 4. Mampu memberi penguatan 5. Membuka menutup pelajaran 6. Mengajar kelompok kecil 7. Mengelola kelas 8. Membimbing diskusi 	<p>Berfikir positif dan tetap tenang menghadapi masalah</p> <p>Mampu menjelaskan pelajaran dengan baik</p> <p>Mampu bertanya sesuai dengan materi pelajaran</p> <p>Mampu menggunakan berbagai variasi dalam proses pembelajaran</p> <p>Dapat memberi penguatan setiap akhir pelajaran</p> <p>Mampu membuka dan menutup pelajaran dengan baik</p> <p>Mampu mengajar kelompok kecil maupun besar</p> <p>Mampu mengelola kelas dengan baik</p> <p>Dapat membimbing diskusi yang dilaksanakan siswa</p>
Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₄)	Suatu tanggapan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berorientasi sistem 2. Berorientasi personal 	<p>(Sumber: As'Adut Tabi'in, 2016:159)</p> <p>(Sumber: Yahdiyani, dkk, 2020:328)</p> <p>Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan sekolah dengan sistem terpadu berbasis teknologi terkini</p> <p>Mampu mengendalikan berbagai perbedaan di jajaran dengan baik tanpa menimbulkan gesekan</p>

G. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian instrumen (item soal) yang digunakan adalah instrumen atau item yang sifatnya masih sementara, sehingga masih diperlukan uji coba (*try out*), dalam penelitian ini jenis *try out* yang digunakan adalah *try out* terpakai yaitu instrumen yang digunakan diujicobakan dan sekaligus digunakan untuk penelitian. Adapun instrumen yang diujikan hanya pada variabel perspsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan ketrampilan mengajar serta kinerja guru. Tujuan dilakukan uji coba instrumen adalah untuk validitas dan reliabilitas yang nantinya akan menentukan layak tidaknya instrumen itu untuk digunakan dalam penelitian. Instrumen diuji cobakan kepada guru-guru di SMK Batik 2 Surakarta yang juga digunakan untuk penelitian. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukan sejauh mana alat pengukur apa yang akan diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang akan diteliti (Arikunto, 2016:145). Suatu koesioner dinyatakan valid apabila kuesioner itu dapat mengukur sesuatu dan melakukannya dengan cermat, yaitu dengan cara menghitung korelasi masing-masing pernyataan dengan score total dengan menggunakan rumus tehnik korelasi "*product moment*", yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_h = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana, r = Korelasi antara masing-masing item pertanyaan

r_t = Koefisien korelasi tabel dengan $\alpha = 5\%$

r_h = Koefisien Korelasi hitung

n = Jumlah responden

x = Score pertanyaan

y = Score total pertanyaan

Uji validitas dilaksanakan pada guru yang bertugas di SMK Batik 1 Surakarta berjumlah 15 responden. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi. Untuk menguji koefisien ini digunakan level significant 5% dengan pengujian satu skor, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan itu valid. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Guru (X_1)

No	Nilai r	Hasil	Keterangan
1	0,514	0,976	Valid
2	0,514	0,930	Valid
3	0,514	0,910	Valid
4	0,514	0,763	Valid
5	0,514	0,976	Valid
6	0,514	0,778	Valid
7	0,514	0,635	Valid
8	0,514	0,976	Valid
9	0,514	0,763	Valid
10	0,514	0,910	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel III.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Kedisiplinan Guru (X_1) menunjukkan seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel III.3 Budaya Organisasi (X_2)

No	Nilai r	Hasil	Keterangan
1	0,514	0,562	Valid
2	0,514	0,717	Valid
3	0,514	0,785	Valid
4	0,514	0,785	Valid
5	0,514	0,625	Valid
6	0,514	0,657	Valid
7	0,514	0,700	Valid
8	0,514	0,863	Valid
9	0,514	0,889	Valid
10	0,514	0,835	Valid

Sumber data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel III.3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Guru (X_3)

No	Nilai r	Hasil	Keterangan
1	0,514	0,987	Valid
2	0,514	0,946	Valid
3	0,514	0,987	Valid
4	0,514	0,765	Valid
5	0,514	0,835	Valid
6	0,514	0,835	Valid
7	0,514	0,872	Valid
8	0,514	0,987	Valid
9	0,514	0,765	Valid
10	0,514	0,872	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel III.4 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Kompetensi Guru (X_3) menunjukkan seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_4)

No	Nilai r	Hasil	Keterangan
1	0,514	0,590	Valid
2	0,514	0,741	Valid
3	0,514	0,741	Valid
4	0,514	0,663	Valid
5	0,514	0,665	Valid
6	0,514	0,749	Valid
7	0,514	0,679	Valid
8	0,514	0,870	Valid
9	0,514	0,844	Valid
10	0,514	0,819	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel III.5 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_4) menunjukkan seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel.

Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

No	Nilai r	Hasil	Keterangan
1	0,514	0,625	Valid
2	0,514	0,804	Valid
3	0,514	0,620	Valid
4	0,514	0,946	Valid
5	0,514	0,856	Valid
6	0,514	0,888	Tidak Valid
7	0,514	0,970	Valid
8	0,514	0,766	Valid
9	0,514	0,804	Valid
10	0,514	0,839	Valid

Sumber: data primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel III.6 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Kinerja guru (Y) menunjukkan seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2018:134) mengemukakan "Instrumen dikatakan reliabel jika memberi hasil yang tetap apabila diteskan berkali-kali". Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronsbach*. (Arikunto, 2010). Rumus reliabilitas teknik *Alpha Cronsbach* :

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_r^2} \right]$$

Keterangan

α	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum S_2^b$	= Jumlah varians butir
S_t^2	= Varians total

Untuk mengukur reliabilitas instrumen digunakan pedoman suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach* $\alpha_{hit} > 0,5$ untuk memperoleh nilai *cronbach* alpha, digunakan bantuan *software* SPSS 21 *for windows*. Berikut ringkasan hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel III.7 di bawah ini.

Tabel III.7 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kedisiplinan Guru (X_1)	0.954	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0.908	Reliabel
3	Kompetensi Guru (X_3)	0.964	Reliabel
4	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_4)	0.904	Reliabel
5	Kinerja Guru (Y)	0.941	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada table III.7 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel yang bernilai lebih dari 0,60.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi berganda. Pengujian ini terdiri dari :

a. Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan uji ini dapat diketahui apakah nilai sampel yang diamati sesuai dengan distribusi tertentu. Kriteria yang digunakan adalah pengujian dua arah (*two-tailed test*) yaitu dengan membandingkan nilai *p value* yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila *p value* > 0,05, maka data terdistribusi normal, sebaliknya apabila *p value* < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016: 114).

b. Uji Multikolinieritas.

Satu dari asumsi model linier klasik adalah bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel yang menjelaskan yang termasuk dalam model. Sedangkan multikolinieritas artinya adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi linier antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Varians Inflation Factor*

(*VIF*). Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 , maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2019: 115).

c. Uji Heteroskedastisitas

Satu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan tadi mempunyai varians yang sama. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2014).

Menurut Gujarati dalam Ghozali (2014) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai *p value* $> 0,05$ sebaliknya jika *p value* $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Analisa ini digunakan untuk mengukur nilai Y dan seberapa pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan ketrampilan mengajar terhadap kinerja guru. Adapun rumus Regresi Linear Berganda : (Djarwanto PS dan Subagyo, 2017: 56)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X₁ = Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Budaya organisasi

X₄ = Kompetensi guru

n = Banyaknya sampel

a = Konstanta

b₁ = Nilai koefisien Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

b₂ = Nilai koefisien variabel disiplin kerja

b₃ = Nilai koefisien variabel budaya organisasi

b₄ = Nilai koefisien variabel kompetensi guru

e = *error*

3. Uji Kesesuaian Model (*Good of Fit*)

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur besar kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$ dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau nilai R^2 mendekati 1, bila $R^2 = 1$, berarti persentase sumbangan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel dependen (Y) adalah 100%. Apabila $R^2 = 0$, berarti variabel tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan (Gujarati dalam Ghozali, 2014). Adapun rumus yang digunakan :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \quad \text{atau} \quad R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

dimana :

$ESS = \textit{Explained Sum of Square}$ (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

$TSS = \textit{Total Sum of Square}$

$RSS = \textit{Residual Sum of Square}$ (jumlah kuadrat residual)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2012:98). Penelitian ini untuk menentukan kelanjutan penelitian dan dihitung dengan derajat keyakinan *level significance* $\alpha=5\%$, yaitu:

- 1) $H_0 : \beta \leq 0 \Rightarrow H_0$ diterima (H_1 ditolak), artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable independen kedisiplinan, budaya organisasi, kompetensi guru dan kualitas kepemimpinan di SMK Batik 2 Surakarta.
- 2) $H_1: \beta \geq 0 \Rightarrow H_0$ ditolak (H_1 diterima), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable independen kedisiplinan, budaya organisasi, kompetensi guru dan kualitas kepemimpinan di SMK Batik 2 Surakarta.

c. Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:97). Pengujian ini dihitung menggunakan derajat keyakinan *level significance* $\alpha=5\%$, dengan ketentuan:

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel kedisiplinan, budaya organisasi, kompetensi guru dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2

merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Profil Tempat Penelitian

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Batik 2 Surakarta, dahulunya bernama SMEA Batik 2 Surakarta. SMEA Batik 2 Surakarta ini merupakan lembaga pendidikan ekonomi yang bernaung dibawah Yayasan Pendidikan Islam Batik Surakarta didirikan pada tahun 1988. Para pendirinya sebagai berikut :

- a. Bapak KH. Ali Atmojo (Almarhum)
- b. Bapak Sukarno (Almarhum)
- c. Bapak Atmanto (Almarhum)
- d. Bapak Soemedi, Bsc

Tim pendiri tersebut dibentuk atas dasar surat Yayasan Pendidikan Batik (YPB) Surakarta No. 3636 / 4 / YPB / 10 / 1988 tertanggal 10 Oktober 1988. Proses pendirian sekolah ini, pihak yayasan mengajukan ijin ke kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kota madya Surakarta, Wali Kota Surakarta, Kepala Bidang pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah, kemudian diadakan peninjauan, penelitian dan evaluasi. Setelah diadakan uji ulang baru keluar ijin operasional (SK Pendirian) dengan Nomor : Kan Wil Dep Dik Bud Jateng No 420 / 103 / 1 / 1989, Tanggal 7 Maret 1989.

Atas dasar ijin operasional inilah SMEA Batik 2 Surakarta dapat beroperasi. Pada tahun Ajaran 1989/ 1990 SMEA Batik 2 Surakarta memiliki program studi sebagai berikut :

- a. Program Studi Sekretaris
- b. Program Studi Akuntansi
- c. Program Studi Manajemen Bisnis

Setelah tiga tahun, SMEA Batik 2 Surakarta mendapatkan akreditasi, hal ini sebagai bukti status SMEA Batik 2 Surakarta. SMEA Batik 2 Surakarta mendapatkan status “DIAKUI” berlaku selama lima tahun, berdasarkan pada keputusan Direktorat jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor : 488 / C / Kep / 1 / 1992 tanggal 31 Desember 1992, mulai tahun 1993 SMEA Batik 2 Surakarta melaksanakan ujian sendiri sampai sekarang. Lima tahun kemudian, dilakukan Akreditasi kedua berdasarkan SK Dirjen Dikdasmen Nomor : 35 / C.C7 / Kep / MN / 1998 tanggal 10 Maret 1998. Atas anjuran dari Departemen Pendidikan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah sejak Tahun Pelajaran 1997/ 1998, SMEA Batik 2 Surakarta berubah nama menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Batik 2 Surakarta. Pendirian SMK Batik 2 Surakarta dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya jumlah penerimaan siswa baru di SMK Batik 1 Surakarta dari tahun ke tahun, oleh karena itu pengurus Yayasan Pendidikan Batik (YPB) Surakarta mengusulkan pendirian SMK Batik 2 Surakarta.

Pada tahun ajaran pertamanya tahun 1989 /1990 SMK Batik 2 Surakarta memiliki 5 kelas dengan jumlah siswa 206 orang. Tenaga pengajarnya pun sebagian besar berasal dari SMK Batik 1 Surakarta. Kegiatan belajar mengajar dilakukan di SMK Batik 1 Surakarta dilakukan pada siang hari. Bangunan SMK Batik 2 Surakarta saat ini baru beroperasi pada tahun 1998/ 1999.

Bapak Soemedi adalah Kepala Sekolah pertama SMK Batik 2 Surakarta. Kemudian beliau mengundurkan diri di tahun 1990. Hal ini dikarenakan beliau menjalankan tugas sebagai Kepala Sekolah SMK Batik 1 Surakarta. Penggantinya ialah Bapak Drs. Sumaryatmo yang dilantik oleh Kepala Kanwil Propinsi Jawa Tengah dengan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 352 39 / A2. I2 / C / 1991 tanggal 19 Juni 1991. Beliau menjalankan tugasnya hingga masa pension tiba, sampai tanggal 7 Agustus 2003. Berdasarkan pada SK pengangkatan dari Pengurus Yayasan Batik (YPB) Surakarta No. 226 / F2 / YPB / II / 2004 tanggal 28 Pebruari 2013, Bapak Drs. Bambang Kandiawan merupakan Kepala Sekolah SMK Batik 2 Surakarta hingga kini.

Untuk menjamin lancarnya roda organisasi diperlukan rambu-rambu yang dapat menuntun pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Sebagai contoh adanya rambu-rambu lalu lintas di jalan yang memberikan kepada kita tentang petunjuk jalan arah mana yang kita tuju, dimana kita dapat memarkirkan kendaraan, bilamana kita boleh melewati jalan pada waktu

tertentu, dan sebagainya bertujuan hanya satu memberikan keamanan dan kenyamanan berlalu lintas.

Demikian halnya dengan sekolah, sebagai lembaga pendidikan sudah tentu dituntut profesionalisme yang tinggi atas seluruh kinerja perangkat sekolah yang ada. Rambu-rambu yang diberikan sebagai petunjuk pelaksanaan tugas ini dikenal dengan istilah TUPOKSI, Tugas Pokok dan Fungsi. Adanya tupoksi ini memudahkan seluruh perangkat sekolah untuk memainkan perannya masing-masing sesuai tanggung jawabnya masing-masing sehingga tidak terjadi overtaking atas bidang pekerjaan yang bukan masuk dalam wilayah pekerjaannya. Dengan cara demikian fungsi controlling juga akan lebih mudah karena menjadikan tupoksi tersebut sebagai barometer penilaian kinerja yang bersangkutan.

2. Visi, Misi SMK Batik 2 Surakarta
3. Tujuan SMK Batik 2 Surakarta
4. Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

B. Hasil Penelitian dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji asumsi klasik.

a. Normalitas

Hasil uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* ditunjukkan pada tabel IV.1.

Tabel IV.1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Sminov</i>	Keterangan
Kedisiplinan Guru (X_1)	0,353	Data berdistribusi normal
Budaya Organisasi (X_2)	0,338	Data berdistribusi normal
Kompetensi Guru (X_3)	0,330	Data berdistribusi normal
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_4)	0,061	Data berdistribusi normal
Kinerja Guru (Y)	0,112	Data berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel IV.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya (*p value*) variabel secara keseluruhan $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan, karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians (homoskedastisitas) dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Signifikansi</i>	Keterangan
Kedisiplinan Guru (X_1)	0,212	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,164	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi Guru (X_3)	0,352	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_4)	0,275	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Pada tabel IV.2 berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser diperoleh nilai signifikansi secara keseluruhan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian data yang digunakan untuk model regresi lolos masalah heteroskedastisitas. Hasil keempat pengujian menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk menyusun model regresi linier ganda memenuhi syarat. Berdasarkan ini maka hasil analisis regresi dapat dijamin memiliki akurasi yang baik.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kedisiplinan Guru (X ₁)	0,208	4,813	Bebas multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,104	9,623	Bebas multikolinieritas
Kompetensi Guru (X ₃)	0,309	3,234	Bebas multikolinieritas
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₄)	0,183	5,474	Bebas multikolinieritas

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pendapat Ghozali (2016:134) apabila hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($>0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 (<10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil Uji Multikolinieritas penelitian ini berdasar tabel 4.3 disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

2. Regresi Linier Berganda

a. Hasil uji regresi berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> B	t_{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	2,676			
Kedisiplinan guru (P)	0,202	0,218	0,028	Signifikan
Budaya organisasi (M)	-,389	-,396	0,005	Signifikan
Kompetensi guru (R)	0,575	0,537	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Kepala sekolah (L)	0,552	0,651	0,000	Signifikan
R^2	= 0,914	F_{hitung}	= 119,217	
<i>Adjusted R</i> ²	= 0,906	F_{tabel}	= 2,75	
t_{tabel}	= 1,997			

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel IV.8 dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$TO = 2,676 + 0,202P + -0,389M + 0,575R - 0,552L$$

Keterangan:

TO : Kinerja guru

P : Kedisiplinan Guru

M : Budaya Organisasi

R : Kompetensi Guru

L : Kepemimpinan Kepala sekolah

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) $a = 2,676$

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah sebesar 2,676, hal ini berarti bahwa apabila P (kedisiplinan guru), M (budaya organisasi), R (kompetensi guru), dan L (kepemimpinan kepala sekolah) konstan, maka kinerja guru untuk bekerja lebih baik sebesar 2,676 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari kinerja guru untuk dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan guru, budaya organisasi, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

2) $\beta_1 = + 0.202$

Nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan guru adalah sebesar + 0.202, hal ini berarti semakin baik kedisiplinan guru, maka semakin meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya apabila tidak adanya kedisiplinan guru, maka akan menurunkan kinerja guru.

3) $\beta_2 = - 0.389$

Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -0.389, hal ini berarti bahwa apabila guru tidak pernah ikut dalam suatu organisasi di bidang keguruan, maka akan menurunkan kinerja guru. Sebaliknya apabila guru ikut dalam kegiatan organisasi keguruan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

4) $\beta_3 = + 0.575$

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi guru adalah sebesar + 0.575, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi guru sebagaimana peraturan perundang-undangan tentang kompetensi guru,

maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya apabila kompetensi guru rendah, maka akan menurunkan kinerja guru.

5) $\beta_4 = 0,552L$

Nilai koefisien regresi untuk variabel stress adalah sebesar 0,552, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya apabila semakin buruk kepala sekolah dalam mengendalikan serta memimpin sekolah, maka akan semakin menurunkan kinerja guru.

b. Uji kelayakan model

Uji yang digunakan untuk menentukan kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F. Hasil Uji F ditunjukkan pada tabel IV.5.

Tabel IV.5
Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean square	F	Sig	Ket
Regression	553,307	4	138,327	119,217	0,000	Model layak
Residual	52,213	45	1,160			
Total	605,520	49				

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel IV.5 tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 119,217 dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$, artinya model regresi menunjukkan *good of fit* atau secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain variabel-variabel kedisiplinan guru, budaya organisasi, kompetensi guru, dan

kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru.

c. Uji Hipotesis

Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji partial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan pada Tabel IV.6

Tabel IV.6
Hasil Uji t

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> B	t_{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	2,676			
Kedisiplinan Guru (X ₁)	0,202	0,218	0,028	H0 ditolak
Budaya Organisasi (X ₂)	-,389	-,396	0,005	H0 ditolak
Kompetensi Guru (X ₃)	0,575	0,537	0,000	H0 ditolak
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₄)	0,552	0,651	0,000	H0 ditolak

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV.6 tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai sig. kedisiplinan guru (X₁) $0,028 < 0,05$, artinya variabel kedisiplinan guru (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai sig. variabel budaya organisasi (X₂) $0,005 < 0,05$, artinya variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai sig. kompetensi guru (X₃) $0,000 < 0,05$, artinya variabel kompetensi guru (X₃) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai sig. kepemimpinan kepala sekolah (X₄) $0,000 <$

0,05, artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_4) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) pada tingkat signifikansi 0,05.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel IV.7

Tabel IV.7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.956	.914	.906	1,07717

Sumber data : diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R² square* sebesar 0,906 atau 90,6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang meliputi kedisiplinan guru, budaya organisasi, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan 90,6% variabel dependen. Sementara itu sisanya sebesar 9,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Kedisiplinan berpengaruh besar terhadap prestasi belajar peserta

didik. Kedisiplinan yang dilakukan oleh seorang guru memiliki dampak dalam mencapai prestasi yang memuaskan bagi peserta didik.

Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan penting. Semakin baik kedisiplinan kerja guru semakin tinggi prestasi siswa yang dicapainya. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau lembaga pendidikan mencapai hasil yang optimal. Dalam kedisiplinan kerja dituntut kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum dan tata tertib yang tinggi. Seorang guru yang disiplin, maka dalam melaksanakan tugasnya dan mentaatinya dengan kesadaran yang tinggi, terhadap pekerjaan yang dilakukannya sebagai tanggung jawab moral seseorang terhadap pekerjaan yang digelutinya, senantiasa bergairah dan bersemangat dalam melaksanakannya, dalam rangka mendukung terwujudnya tujuan organisasi atau lembaga.

Hasil penelitian menemukan bahwa kedisiplinan guru secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki peran serta andil yang besar untuk memajukan serta meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bariroh (2015), Rabukit Damanik (2019), Windi, Rulina, dan Seftiawan (2020) yang menemukan hasil bahwa kedisiplinan kerja guru akan mempengaruhi prestasi belajar siswa, karena terdapat hubungan yang tergolong sangat kuat berdasarkan tingkat keeratannya.

Kedisiplinan kerja guru dapat ditinjau dari beberapa aspek seperti disiplin dalam datang dan pulang kerja, kedisiplinan dalam membuat administrasi pembelajaran, kedisiplinan dalam melakukan proses pembelajaran, kedisiplinan dalam memberikan hukuman sewaktu peserta didik melakukan kesalahan, serta kedisiplinan dalam proses penilaian pembelajaran memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi belajar siswa.

Selaras dengan hasil penelitian di atas, Rosdiana (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kedisiplinan guru dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti memberikan penghargaan kepada guru yang datang tepat waktu atau melaksanakan tugas tepat sesuai dengan yang dijadwalkan. Selain itu, melalui penerapan *reward* dapat meningkatkan kompetensi guru dan kesadaran guru betapa pentingnya untuk hadir tepat waktu didalam kelas. Kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu kedisiplinan dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi karyawan, guru, dan peserta didik sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib organisasi sekolah.

Berdasarkan hasil temuan tersebut di atas, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta terbukti. Kedisiplinan merupakan suatu sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang pengaruhnya sangat besar sekali terhadap kinerjanya sebagai seorang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Munasib (2020) serta Koswara dan Rasto (2016) menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru baik guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi maupun yang sudah mengikuti sertifikasi profesi, dan terdapat perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi.

As'Adut Tabi'in (2016:159) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Ramaliya (2018:79) menemukan hasil penelitiannya bahwa kompetensi sebagai penguasaan

terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Senada dengan hasil penelitian di atas, temuan ini sesuai dengan pendapat Danim (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dari seorang tenaga profesional.

Berdasarkan hasil temuan tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta terbukti. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas kerprofesionalan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Budaya organisasi merupakan pola dasar asumsi untuk menciptakan, menemukan, atau pengembangan kelompok dengan belajar untuk mengadaptasi dari luar serta mengintegrasikannya ke dalam organisasi, sesuatu yang akan dikerjakan secara baik serta konsisten dan valid, dan juga sebagai acuan untuk mengoreksi sebagai penerimaan, pikiran, dan perasaannya di dalam hubungannya dengan semua permasalahan secara rinci dan detail. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya

untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai dan norma bagi karyawan dalam prinsip operasional organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanti (2017) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematisasi prestasi kerja organisasi yang bersangkutan.

Penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lain. Budaya organisasi di sekolah ditandai oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundandar, Samsudin dan Komariah (2020:29) bahwa budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu

perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sagita, et al (2018:56) juga menyatakan hal yang sama bahwa budaya organisasi memiliki nilai yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dapat diartikan bahwa adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Berdasarkan hasil temuan tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta terbukti. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dapat terpengaruh dari budaya yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat berkembang sesuai dengan budaya organisasi dengan melibatkan sistem dan mekanisme yang berkembang.

4. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga fungsional yaitu guru yang berupa tugas untuk

memimpin suatu lembaga atau sekolah guna untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu lembaga atau sekolah sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin berperan penting terhadap apa yang dipimpinnya dan maju atau mundurnya kualitas sekolah tergantung siapa yang memimpin.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, dan hubungan sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Hal ini menjelaskan bahwa maju atau mundurnya sekolah serta meningkatnya kinerja guru, dipengaruhi oleh sejauh mana kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan sekolah serta meningkatnya kinerja guru.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yahdiyani, dkk (2020:328) bahwa ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung kepada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala

sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pejabat yang professional dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru- guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Senada dengan penelitian tersebut, Kasidah, Murniati, dan Bahrin (2017:127) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keberhasilan pendidikan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta terbukti. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan dan harus mampu mengarahkan serta membimbing guru agar bekerja secara professional.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada masa pandemi covid19 sehingga ada keterbatasan waktu serta berbagai kendala seperti tidak tepatnya peneliti menerima hasil kuesioner dari responden. Dalam masa pandemi seperti saat ini sangat mungkin variabel budaya organisasi meskipun memiliki pengaruh secara nyata, namun tidak relevan dengan kondisi yang ada.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kedisiplinan, kompetensi guru, budaya organisasi dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta, menguji dan menganalisis kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta, menguji dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta, menguji dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta, serta menguji dan menganalisis kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di SMK Batik 2 Surakarta berjumlah 50 orang.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi guru tentang kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta didukung oleh bukti empiris. Hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta didukung oleh bukti empiris. Hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta didukung oleh bukti empiris, hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif

dan signifikan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta didukung oleh bukti empiris.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan guru, budaya organisasi, kompetensi guru, dan kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik 2 Surakarta. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi bagaimana kinerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Semakin baik kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta mampu diterima oleh seluruh guru secara tidak langsung akan mempengaruhi bagaimana kinerja guru di sekolah tersebut. Namun demikian, peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi serta didukung oleh faktor lain seperti bagaimana kedisiplinan guru dalam semua aspek serta budaya organisasi yang diterapkan dan dilaksanakan guru.

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan, budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan sosial budaya di SMK Batik 2 Surakarta. Hasil ini memberikan gambaran bahwa semakin disiplin guru dalam melaksanakan tugas-tugas, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru, demikian juga pada budaya organisasi serta kompetensi guru. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran tersendiri sebagai upaya mengendalikan seluruh guru yang ada di sekolah. Sehingga apabila kepala sekolah mampu menerapkan

kebijakan yang mampu diterima oleh seluruh guru, maka akan mendukung kinerja guru di sekolah.

C. Saran

Saran-saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja guru terutama dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan uji kompetensi guru. Dengan demikian, sekolah perlu secara rutin melakukan uji kompetensi terhadap guru.
2. Hal utama yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah maupun guru adalah kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, sehingga kedisiplinan harus menjadi budaya di sekolah sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariroh, Siti. Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kinerja Guru terhadap Prstasi Belajar Siswa pada SMA Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes. Jurnal Kependidikan, Vol. III, Nomor 2.
- Nashir, Ahmad. 2017. Pengaruh Kedisiplinan Guru terhadap Prestasi Belajar. Jurnal Tarbawi, Vo. 1 No. 1.
- Nurlaili dan Bafadal. 2018. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Kualitas Belajar di Sekolah (Studi Kasus SDN 5 Terara Lombok Timur). Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan, vol 1, nomor 2 (27-38).
- Suryanti, Eny Wahyu. 2017. Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Vol. 19, No. 1 Hal, 1-12.
- Tabi'in Asdut. 2016. Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada MTsN Pekan Heran Indragiri Hulu. Jurnal Al-Thariqah Vol. 1, No. 2.
- Agus Sarifudin, 2019, Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem Sks Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam Vol. 08/No.02.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1994, *Organisasi Perilaku, Truktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher Toha, Muharto. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka. (Hersey dan Blanchard: 2001).
- Stephen P. Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

2. Hasil Kuesioner Uji Validitas X2

Lingkungan keluarga (X_2)								Jml
1	2	3	4	5	6	7	8	
2	2	2	2	2	2	2	3	17
3	3	3	4	4	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	4	2	2	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	2	2	22
3	3	3	4	4	3	3	2	25
4	4	4	3	4	2	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	4	2	3	3	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	3	3	4	4	3	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	2	23
4	3	4	4	4	4	4	3	30

4. Hasil Kuesioner Uji Validitas X4

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₄)										Jml
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	28
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	33

5. Hasil Kuesioner Uji Validiyas Y

Kinerja Guru (Y)										Jml
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	35
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	33

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR ANGKET

Kepada Yth:

Kepala Sekolah dan Guru di SMK Batik 2 Surakarta

Dengan Hormat,

Saya Purnanto, mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana (PPS) Universitas Islam Batik (UNIBA) Surakarta yang saat ini sedang mengadakan penelitian guna menyusun thesis dengan judul “**KINERJA GURU DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN SOSIAL BUDAYA DI SMK BATIK 2 SURAKARTA**”. Untuk menyusun thesis tersebut saya membutuhkan bantuan saudara/i dengan cara menjawab angket yang saya berikan. Jawaban pada angket ini tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja saudara/i. Selanjutnya peneliti akan menjamin sepenuhnya kerahasiaan identitas saudara/i serta seluruh jawaban yang telah diberikan. Sudilah kiranya saudara/i menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan saudara/i yang sebenarnya.

Sebelumnya saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan dari saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini dan untuk itu saya mohon maaf sebesar-besarnya apabila terdapat pernyataan yang tidak berkenan di hati saudara/i.

Hormat saya,

Penulis

Purnanto

**KINERJA GURU DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, BUDAYA
SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN SOSIAL BUDAYA DI SMK
BATIK 2 SURAKARTA**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Guru Mapel :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas saudara pada lembar yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan cermat dan teliti tiap pertanyaan terlebih dahulu sebelum menjawabnya.
3. Jawablah dengan cara memilih dan memberi tanda check (√) pada huruf dan angka disalah satu jawaban yang ada sesuai dengan pendapat dan keadaan saudara.
4. Apabila jawaban saudara keliru maka lingkari jawaban saudara, kemudian pilih kembali.
6. Isilah semua item pertanyaan dengan baik tanpa ada yang terlewatkan.
7. Kerjakan dengan jujur, rapi, dan teliti.
8. Setelah angket di isi, mohon serahkan kembali.

Angket Kinerja Guru (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Melaksanakan kewajiban sebagai guru dengan baik dan penuh tanggungjawab				
2	Hasil kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan baik dalam proses pembelajaran maupun tugas lain				
3	Kualitas kerja guru memberikan efek positif teradap siswa dan sekolah				
4	Melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing				
5	Tidak melewatkan atau meremehkan beban tugas guru meskipun terlihat kecil dan sederhana				
6	Apabila tidak memenuhi standar kerja guru, ada pertanggungjawaban yang harus dilakukan				
7	Guru harus mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
8	Selalu memberikan informasi terkait dengan pekerjaan yang belum dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
9	Guru harus mampu bekerjasama dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar				
10	Dalam kerja tim lebih membawa nama baik institusi sekola daripada nama pribadi				

Angket Kedisiplinan Guru (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Dalam melaksanakan segala tugas kedinasan, selalu melaksanakan dengan sungguh-sungguh				
2	Mempertanggungjawabkan hasil kerja maupun setelah melaksanakan tugas kepada pimpinan				
3	Tidak pernah menunda-nunda dalam menyampaikan hasil kerja baik di dalam maupun di luar sekolah				
4	Ikut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman				
5	Selalu berbesar hati ketika mendapati kekurangan dan ketidakcocokan dengan teman sejawat				
6	Selalu memberikan pelayanan secara maksimal kepada siapa saja				
7	Tidak pernah membedakan pelayanan kepada siswa, sesama guru maupun masyarakat umum				
8	Menerima dengan lapang dada berbagai kritik yang ditujukan kepada diri sendiri dan institusi				
9	Menampilkan individu yang baik dihadapan siapapun juga				
10	Individu yang baik berdampak kepada kebersamaan di sebuah institusi seperti sekolah dan lain-lain				

Angket Budaya Organisasi (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Memiliki pemikiran inovatif dalam sebuah organisasi yang diikuti				
2	Tetap memberikan kontribusi kepada organisasi meskipun dianggap kecil				
3	Budaya organisasi membentuk jiwa seseorang memiliki rasa perhatian terhadap lingkungan sekitar				
4	Pemikiran inovatif dalam diri seseorang akan berdampak kepada hasil yang baik				
5	Kemajuan sebuah organisasi didukung oleh berfikir inovatif yang dimiliki oleh anggota organisasi				
6	Rasa empati yang tinggi kepada sesama manusia setelah mengikuti kegiatan organisasi				
7	Budaya organisasi membentuk seseorang untuk selalu bekerjasama dengan seluruh anggota organisasi				
8	Memiliki pemikiran progresif dalam menjalankan tugas-tugas organisasi				
9	Selalu memiliki pemikiran positif dalam segala hal				
10	Pemikiran positif akan berdampak kepada kecintaan terhadap organisasi yang diikuti				

Angket Kompetensi Guru (X₃)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Guru harus mampu menjelaskan peajaran secara baik dan muda diterima siswa				
2	Mengajukan pertanyaan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan saat itu				
3	Penggunaan variasi dalam kegiatan pembelajaran harus dimiliki seorang guru				
4	Penggunaan media pembelajaran adalah salah satu cara guru menjelaskan mata pelajaran kekinian				
5	Pada akhir pelajaran harus mampu memberikan penguatan sebagai akhir pelajaran				
6	Guru harus mampu membuka dan menutup pelajaran dengan baik				
7	Guru harus mampu mengajar kelompok kecil maupun besar				
8	Guru harus mampu mengelola kelas dengan baik				
9	Guru harus dapat membimbing diskusi yang dilaksanakan siswa				
10	Selalu membuka dan menutup pelajaran dengan baik serta berdoa sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing				

Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₄)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengendalikan sekolah dengan baik				
2	Siap menerima kritikan meskipun tidak sesuai dengan hati nurani				
3	Mampu mengikuti perkembangan zaman termasuk didalamnya perkembangan teknologi dan informasi				
4	Menerima perbedaan seluruh jajaran dan dianggap sebagai sebuah kekuatan				
5	Memiliki tanggung jawab besar atas kebutuhan sekolah				
6	Selalu melakukan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran maupun berbagai hal di sekolah				
7	Selalu melakukan komunikasi positif dengan guru				
8	Selalu berupaya untuk menyelesaikan berbagai persoalan dengan baik dan mendengar usulan dari jajaran				
9	Setiap kegiatan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
10	Selalu memberikan petunjuk dan pelaksanaan tugas secara jelas kepada guru				

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas X1

		Correlations										
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,891**	,828**	,853**	1,000**	,771**	,503	1,000**	,853**	,828**	,976**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,056	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_2	Pearson Correlation	,891**	1	,869**	,522*	,891**	,901**	,579*	,891**	,522*	,869**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,046	,000	,000	,024	,000	,046	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_3	Pearson Correlation	,828**	,869**	1	,555*	,828**	,638*	,587*	,828**	,555*	1,000**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,032	,000	,010	,022	,000	,032	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_4	Pearson Correlation	,853**	,522*	,555*	1	,853**	,411	,277	,853**	1,000**	,555*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,032		,000	,128	,317	,000	,000	,032	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_5	Pearson Correlation	1,000**	,891**	,828**	,853**	1	,771**	,503	1,000**	,853**	,828**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,056	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_6	Pearson Correlation	,771**	,901**	,638*	,411	,771**	1	,388	,771**	,411	,638*	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,010	,128	,001		,153	,001	,128	,010	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_7	Pearson Correlation	,503	,579*	,587*	,277	,503	,388	1	,503	,277	,587*	,635*
	Sig. (2-tailed)	,056	,024	,022	,317	,056	,153		,056	,317	,022	,011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_8	Pearson Correlation	1,000**	,891**	,828**	,853**	1,000**	,771**	,503	1	,853**	,828**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,056		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_9	Pearson Correlation	,853**	,522*	,555*	1,000**	,853**	,411	,277	,853**	1	,555*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,032	,000	,000	,128	,317	,000		,032	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1_10	Pearson Correlation	,828**	,869**	1,000**	,555*	,828**	,638*	,587*	,828**	,555*	1	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,032	,000	,010	,022	,000	,032		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1	Pearson Correlation	,976**	,930**	,910**	,763**	,976**	,778**	,635*	,976**	,763**	,910**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,011	,000	,001	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

2. Hasil Uji Validitas X2

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,881**	,000	,000	,481	,394	,535*	,183	,366	,242	,562*
	Sig. (2-tailed)		,000	1,000	1,000	,069	,147	,040	,514	,180	,385	,029
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_2	Pearson Correlation	,881**	1	,260	,260	,608*	,323	,417	,415	,571*	,446	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,350	,350	,016	,241	,122	,124	,026	,096	,003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_3	Pearson Correlation	,000	,260	1	1,000**	,299	,374	,456	,813**	,813**	,826**	,785**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,350	,000	,000	,279	,170	,087	,000	,000	,000	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_4	Pearson Correlation	,000	,260	1,000**	1	,299	,374	,456	,813**	,813**	,826**	,785**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,350	,000	,000	,279	,170	,087	,000	,000	,000	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_5	Pearson Correlation	,481	,608*	,299	,299	1	,339	,218	,523*	,523*	,345	,625*
	Sig. (2-tailed)	,069	,016	,279	,279		,216	,435	,045	,045	,207	,013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_6	Pearson Correlation	,394	,323	,374	,374	,339	1	,873**	,598*	,374	,395	,657**
	Sig. (2-tailed)	,147	,241	,170	,170	,216		,000	,019	,170	,145	,008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_7	Pearson Correlation	,535*	,417	,456	,456	,218	,873**	1	,456	,456	,452	,700**
	Sig. (2-tailed)	,040	,122	,087	,087	,435	,000		,087	,087	,091	,004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_8	Pearson Correlation	,183	,415	,813**	,813**	,523*	,598*	,456	1	,813**	,826**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,514	,124	,000	,000	,045	,019	,087		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_9	Pearson Correlation	,366	,571*	,813**	,813**	,523*	,374	,456	,813**	1	,826**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,180	,026	,000	,000	,045	,170	,087	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2_10	Pearson Correlation	,242	,446	,826**	,826**	,345	,395	,452	,826**	,826**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,385	,096	,000	,000	,207	,145	,091	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2	Pearson Correlation	,562*	,717**	,785**	,785**	,625*	,657**	,700**	,863**	,889**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,003	,001	,001	,013	,008	,004	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

3. Hasil Uji Validitas X3

		Correlations										
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	,891**	1,000**	,853**	,771**	,771**	,828**	1,000**	,853**	,828**	,987**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_2	Pearson Correlation	,891**	1	,891**	,522*	,901**	,901**	,869**	,891**	,522*	,869**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,046	,000	,000	,000	,000	,046	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_3	Pearson Correlation	1,000**	,891**	1	,853**	,771**	,771**	,828**	1,000**	,853**	,828**	,987**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_4	Pearson Correlation	,853**	,522*	,853**	1	,411	,411	,555*	,853**	1,000**	,555*	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,000		,128	,128	,032	,000	,000	,032	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_5	Pearson Correlation	,771**	,901**	,771**	,411	1	1,000**	,638*	,771**	,411	,638*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,128		,000	,010	,001	,128	,010	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_6	Pearson Correlation	,771**	,901**	,771**	,411	1,000**	1	,638*	,771**	,411	,638*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,128	,000		,010	,001	,128	,010	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_7	Pearson Correlation	,828**	,869**	,828**	,555*	,638*	,638*	1	,828**	,555*	,856**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,032	,010	,010		,000	,032	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_8	Pearson Correlation	1,000**	,891**	1,000**	,853**	,771**	,771**	,828**	1	,853**	,828**	,987**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_9	Pearson Correlation	,853**	,522*	,853**	1,000**	,411	,411	,555*	,853**	1	,555*	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,000	,000	,128	,128	,032	,000		,032	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3_10	Pearson Correlation	,828**	,869**	,828**	,555*	,638*	,638*	,856**	,828**	,555*	1	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,032	,010	,010	,000	,000	,032		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3	Pearson Correlation	,987**	,946**	,987**	,765**	,835**	,835**	,872**	,987**	,765**	,872**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

4. Hasil Uji Validitas X4

		Correlations										
		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4_5	X4_6	X4_7	X4_8	X4_9	X4_10	X4
X4_1	Pearson Correlation	1	,881**	,000	,481	,394	,215	,535*	,183	,366	,242	,590*
	Sig. (2-tailed)		,000	1,000	,069	,147	,442	,040	,514	,180	,385	,021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_2	Pearson Correlation	,881**	1	,260	,608*	,323	,417	,417	,415	,571*	,446	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000		,350	,016	,241	,122	,122	,124	,026	,096	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_3	Pearson Correlation	,000	,260	1	,299	,374	,628*	,456	,813**	,813**	,826**	,741**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,350		,279	,170	,012	,087	,000	,000	,000	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_4	Pearson Correlation	,481	,608*	,299	1	,339	,526*	,218	,523*	,523*	,345	,663**
	Sig. (2-tailed)	,069	,016	,279		,216	,044	,435	,045	,045	,207	,007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_5	Pearson Correlation	,394	,323	,374	,339	1	,413	,873**	,598*	,374	,395	,665**
	Sig. (2-tailed)	,147	,241	,170	,216		,126	,000	,019	,170	,145	,007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_6	Pearson Correlation	,215	,417	,628*	,526*	,413	1	,306	,785**	,471	,657**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,442	,122	,012	,044	,126		,268	,001	,076	,008	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_7	Pearson Correlation	,535*	,417	,456	,218	,873**	,306	1	,456	,456	,452	,679**
	Sig. (2-tailed)	,040	,122	,087	,435	,000	,268		,087	,087	,091	,005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_8	Pearson Correlation	,183	,415	,813**	,523*	,598*	,785**	,456	1	,813**	,826**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,514	,124	,000	,045	,019	,001	,087		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_9	Pearson Correlation	,366	,571*	,813**	,523*	,374	,471	,456	,813**	1	,826**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,180	,026	,000	,045	,170	,076	,087	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4_10	Pearson Correlation	,242	,446	,826**	,345	,395	,657**	,452	,826**	,826**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,385	,096	,000	,207	,145	,008	,091	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X4	Pearson Correlation	,590*	,741**	,741**	,663**	,665**	,749**	,679**	,870**	,844**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,002	,002	,007	,007	,001	,005	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

5. Hasil Uji Validitas Y

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,413	,873**	,598*	,374	,395	,497	,413	,413	,327	,625*
	Sig. (2-tailed)		,126	,000	,019	,170	,145	,059	,126	,126	,234	,013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y2	Pearson Correlation	,413	1	,306	,785**	,471	,657**	,719**	,474	1,000**	,545*	,804**
	Sig. (2-tailed)	,126		,268	,001	,076	,008	,003	,074	,000	,036	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y3	Pearson Correlation	,873**	,306	1	,456	,456	,452	,569*	,306	,306	,583*	,620*
	Sig. (2-tailed)	,000	,268		,087	,087	,091	,027	,268	,268	,022	,014
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y4	Pearson Correlation	,598*	,785**	,456	1	,813**	,826**	,910**	,785**	,785**	,685**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,019	,001	,087		,000	,000	,000	,001	,001	,005	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y5	Pearson Correlation	,374	,471	,456	,813**	1	,826**	,910**	,785**	,471	,856**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,170	,076	,087	,000		,000	,000	,001	,076	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y6	Pearson Correlation	,395	,657**	,452	,826**	,826**	1	,901**	,657**	,657**	,829**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,145	,008	,091	,000	,000		,000	,008	,008	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y7	Pearson Correlation	,497	,719**	,569*	,910**	,910**	,901**	1	,719**	,719**	,925**	,970**
	Sig. (2-tailed)	,059	,003	,027	,000	,000	,000		,003	,003	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y8	Pearson Correlation	,413	,474	,306	,785**	,785**	,657**	,719**	1	,474	,545*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,126	,074	,268	,001	,001	,008	,003		,074	,036	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y9	Pearson Correlation	,413	1,000**	,306	,785**	,471	,657**	,719**	,474	1	,545*	,804**
	Sig. (2-tailed)	,126	,000	,268	,001	,076	,008	,003	,074		,036	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y10	Pearson Correlation	,327	,545*	,583*	,685**	,856**	,829**	,925**	,545*	,545*	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,234	,036	,022	,005	,000	,000	,000	,036	,036		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y	Pearson Correlation	,625*	,804**	,620*	,946**	,856**	,888**	,970**	,766**	,804**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	10

2. Hasil Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	10

3. Hasil Uji Reliabilitas X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	10

4. Hasil Uji Reliabilitas X4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

5. Hasil Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38

3. Kuesioner X3

Kompetensi Guru (X ₃)										Jml
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	29
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	40

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	31
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

Lampiran 5. Hasil Olah Data Penelitian

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	x4	y
N		50	50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,7000	34,4600	34,9000	34,7600	35,3600
	Std. Deviation	3,79177	3,58688	3,28416	4,14315	3,51533
Most Extreme Differences	Absolute	,132	,133	,134	,187	,170
	Positive	,126	,133	,091	,135	,093
	Negative	-,132	-,118	-,134	-,187	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		,930	,941	,948	1,322	1,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		,353	,338	,330	,061	,112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,676	1,695		1,579	,121		
	x1	,202	,089	,218	2,270	,028	,208	4,813
	x2	-,389	,133	-,396	-2,919	,005	,104	9,623
	x3	,575	,084	,537	6,822	,000	,309	3,234
	x4	,552	,087	,651	6,357	,000	,183	5,474

a. Dependent Variable: y

3. Hasil Uji Heterokedstisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,105	1,061		1,983	,053
	x1	,071	,056	,398	1,265	,212
	x2	-,118	,083	-,630	-1,416	,164
	x3	-,050	,053	-,242	-,940	,352
	x4	,060	,054	,371	1,106	,275

a. Dependent Variable: Abs_RES

4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,676	1,695		1,579	,121
	x1	,202	,089	,218	2,270	,028
	x2	-,389	,133	-,396	-2,919	,005
	x3	,575	,084	,537	6,822	,000
	x4	,552	,087	,651	6,357	,000

a. Dependent Variable: y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,307	4	138,327	119,217	,000 ^b
	Residual	52,213	45	1,160		
	Total	605,520	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

c. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,914	,906	1,07717

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Lampiran 6. Foto Penelitian