**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia sehingga diharapkan mampu menghadapi persaingan dengan negara lain dimasa depan.

Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan tentang pentingnya pendidikan bagi warga Negara Indonesia. Hal tersebut tersurat dalam pasal 31 ayat 1 yang berbunyi : setiap warga Negara berhak dan wajib memperoleh pengajaran. Ayat 2 berbunyi : Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur oleh undang-undang. Hak untuk memperoleh pendidikan tersebut tidaklah memandang status sosial, ras, suku, agama atau apapun juga.

Undang –undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Bab.II, pasal 3 menjelaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan yang meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasaran, standar pengelolaan dan standar pembiayaan.

Meningkatnya mutu pendidikan Indonesia haruslah diupayakan oleh segenap elemen masyarakat terutama para insan yang terlibat dalam dunia pendidikan, karena hal ini merupakan tanggung jawab bersama. Faktor-faktor yang menentukan mutu pendidikan diantaranya adalah perencanaan pendidikan, pengorganisasian, kontrol dan tindakan nyata dari semua komponen yang ada, baik yang terlibat langsung ataupun yang tidak terlibat secara langsung. Seperti telah ketahui bersama bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama baik pemerintah maupun swasta, sekolah, orang tua, masyarakat dan masyarakat sekeliling sekolah.

Permasalahan yang dihadapi oleh dunia pendidikan sekarang ini yang menjadi perhatian publik diantaranya adalah :

1. Pendidikan kita kurang mendewasakan peserta didik
2. Anggaran pendidikan yang masih minim dari ketentuan undang-undang, yaitu sebesar 20 % dari APBN/APBD
3. Sistem pendidikan yang dikembangkan membatasi siswa untuk berfikir kreatif dan inovatif
4. Pendidikan kita belum mampu memberdayakan potensi peserta didik
5. Terbatasnya fasilitas yang dimiliki oleh sekolah-sekolah yang ada di daerah
6. Penyebaran tenaga pendidik dan kependidikan yang masih belum merata, serta masih banyak lagi masalah-masalah lainnya

Krisis multi dimensi yang dialami oleh Negara Indonesia tidak terelepas juga berpengaruh pada dunia pendidikan. Berbagai persoalan yang telah disampaikan dan hal tersebut harus disikapi dengan arif dan bijaksana sehingga dapat diperoleh solusi yang tepat. Seperti telah disadari bersama sama bahwa hal ini adalah menjadi tanggung jawab bersama yang bergelut didunia pendidikan.

Mukhtar dan Iskandar (2009 : 1) menyatakan bahwa pendidikan dewasa ini menghadapi berbagai tantangan dan persoalan diantaranya :

1. Bertambahnya penduduk yang sangat cepat dan sekaligus bertambahnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan, secara kumulatif menuntut tersedianya sarana pendidikan yang memadai ;
2. Berkembangnya ilmu pengetahuan yang modern menghendaki dasar-dasar pendidikan yang kokoh dan penguasaan kemampuan terus-menerus dan dengan demikian menuntut pendidikan yang lebih lama sesuai dengan konsep pendidikan seumur hidup *( life long education* );
3. Berkembangnya teknologi yang mempermudah manusia dalam mengusai dan memanfaatkan alam dan lingkungannya.

Nanang Fatah (2012 : 37) menyatakan :

“Semakin tingginya kehidupan sosial masyarakat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meneyebabkan tuntutan kebutuhan kehidupan sosisl masyarakat turut meningkat. Pada akhirnya tuntutan tersebut bermuara pada pendidikan karena masyarakat meyakini bahwa pendidikan mampu menjawab dan mengantisipasi berbagai tantangan tersebut. Pendidikan adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah sebagai institusi tentang masyarakat berharap tentang kehidupan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Pendidikan perlu perubahan yang dilakukan melalui perubahan yang dan peningkatan dalam pengelolaan atau manajemen pendidikan di sekolah”.

Salah satu upaya untuk mengatasi masalah yang telah disebutkan tadi adalah dengan melakukan reformasi dalam dunia pendidikan diantaranya adalah dengan merubah system manajemen sekolah sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan, yaitu Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Dengan dicanangkannya manajemen berbasis sekolah ini berarti pemerintah telah berbagi tugas dengan pihak sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan sesuai dengan era otonomi daerah yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat guna terwujudnya tiga pilar pendidikan yaitu : Perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan dan efisiensi peningkatan manajemen pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa orang guru dan para wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas dan bidang sarana prasarana di SMK Farmasi Purwakarta diperoleh informasi bahwa :

1. Kegiatan perencanaan pembelajaran masih belum optimal dan masih ada beberapa guru yang dalam melakasanakan program pembelajaran belum mempersiapkan administrasi guru seperti Program Tahunan, Program semester, silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP) dan alat evaluasi belajar siswa.
2. Selain fenomena di atas adapula beberapa guru yang telah mengumpulkan semua administrasi guru secara lengkap dan dikumpulkan tepat waktu.
3. Masih ada beberapa guru yang masih belum atau tidak sama sekali mengumpulkan administrasi guru untuk mengajar dan melaksanakan proses belajar mengajar tanpa ada acuan administrasi guru.

Disamping itu berdasarkan hasil studi pendahuluan mengenai kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta diperoleh hasil bahwa kinerja guru belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi yang meliputi beberapa aspek yaitu : Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran. Dari angket yang disebarkan kepada guru sebanyak 14 orang baik yang Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Guru Tetap Yayasan (GTY) disajikan dalam bentuk tabulasi seperti dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Gambaran Kinerja Guru di SMK Farmasi Puwakarta**

| **KINERJA GURU** | **INDIKATOR KINERJA** | **PROSENTASE** | **RATA-RATA** | **TARGET** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Perencanaan Pembelajaran | 1. Kemampuan guru dalam menyusun pengembangan silabus 2. Kemampuan guru dalam penyususnan dan pengembangan RPP. 3. Kemampuan guru dalam menentukan indikator tujuan pembelajaran. 4. Kemampuan guru dalam menentukan metode pembelajaran yang sesuai. 5. Kemampuan guru dalam menyusun bahan ajar 6. Kemampuan guru dalam mempersiapakan bahan ajar | 65 %  72,1%  72,2%  75%  80%  72,2% | 72,75% | 80%-100% |
| 1. Pelaksanaan Pembelajaran | 1. Kemampuan guru dalam mengaitkan materi pembelajaran . 2. Kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif dengan siswa. 3. Kemampuan menggunakan waktu dengan efektif. 4. Kemampuan menyampaikan materi pelajaran. 5. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar. 6. Kemampuan menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan indikator. 7. Kemampuan menggunakan metode pembelajaran. 8. Kemampuan merespon pertanyaan siswa. | 84%  84%  86%  85%  81,2%  72%  76,8%  77% | 80,75% | 80%-100% |
| 1. Pelaksanaan Evaluasi/ Penilaian Pembelajaan | 1. Kemampuan menentukan pendekatan evaluasi yang sesuai. 2. Kemampuan menyusun alat evaluasi 3. Kemampuan mengelola hasil evaluasi. 4. Kemampuan menggunakan hasil evaluasi | 75%  70%  67%  65% | 69,25% | 80%-100% |
| **Total Rata-rata** | | | **74,25 %** | **80%-100%** |

Sumber : Angket guru tahun 2014 (diolah Kembali)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat gambaran umum kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta masih belum mencapai standar, baru mencapai rata-rata 74,25 % belum sesuai dengan harapan yang ingin dicapai yaitu 80 % - 100%. Titik terlemah kondisi kinerja SMK Farmasi Purwakarta adalah terletak pada dimensi perencanaan pembelajaran dengn indikator kemampuan guru dalam menyusun pengembangan silabus masih dibawah rata-rata dengan prosentase 65%, pada dimensi pelaksanaan pembelajaran indikator kemampuan menyajikan materi pembelajaran sesuai indikator menunjukkan nilai prosentase terendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya dan dibawah rata-rata yaitu 72%, dan pada dimensi penilaian pembelajaran dengan indikator kemampuan mengola hasil evaluasi dan kemampuan menggunakan hasil evaluasi juga masih di bawah rata-rata harapan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan sama seperti permasalahan manajamen pada umumnya adalah permasalahan manajamen timbul dikarenakan oleh beberapa hal yang umum dialami oleh suatu organisasi adalah terdiri dari beberapa aspek-aspek yang merupakan fungsi-fungsi manajamen yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Dari beberapa aspek di atas perencanaan memegang peranan yang cukup penting, karena tanpa adanya perencanaan yang baik maka sulit untuk dapat melakasanakan dan mengevaluasi sistem pembelajaran yang terlaksana di SMK Farmasi Purwakarta. Menurut Sopiah (2008: 23) beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kandungan dari arti sebuah pekerjaan dengan keahlian, suatu pengukuran faktor kinerja yang memadai antara lain adalah :

1. Usaha *(effort).*

Usaha individu yang diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekutan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan dengan dengan secara sukarela. Semua usaha individu tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

1. Kemampuan *(ability).*

Kemampuan individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian.

1. Situasi Lingkungan

Lingkungan bisa memiliki dampak positif atau sebaliknya negataif. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dan sarana prasarana yang memadai.

Baik buruknya kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompetensi dan motivasi . Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru tidaklah sama satu sama lain, pelatiah-pelatihan profesional keguruan yang pernah diikuti dan juga lamanya waktu pengalaman dalam mengajar juga cukup berepengaruh terhadap kompetensi seorang guru. Tidak kalah pentingnya dari kompetensi adalah motivasi, setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, tidak terkecuali seorang guru juga memiliki motivasi dalam melakukan proses belajar mengajar.

Hal-hal yang diuraikan sebelumnya juga dapat ditemui di SMK Farmasi Purwakarta, seperti halnya tentang kompetensi guru, seperti diketahui bahwa SMK Farmasi adalah hasil transformasi dari SMF Sekolah Menengah Farmasi yang bernaung dibawah Kementerian Kesehatan dan berubah menjadi SMK Farmasi yang bernaung di bawah Kementerian Pendidikan. Dalam hal ini telah terjadi perubahan paradigma dan tujuan sekolah dan output siswa di sekolah tersebut. Guru produktif di bidang kefarmasian berangkat dari para profesional kefarmasian yaitu Apoteker yang memiliki kompetensi ahli dibidang kefarmasian akan tetapi belum dibekali kompetensi dalam bidang keguruan atau belajar mengajar yang sesuai standar profesi seorang guru. Maka diperlukan banyak penyesuaian bagi para Apoteker yang menjadi guru yang baik dan profesional. Begitupula dengan motivasi atau faktor pendorong/motiv sesorang menjadi guru akan menjadi penentu pula seseorang menjadi guru yang profesional, bagimana cara membuat perencanaan pemebelajaran, membuat RPP, melakukan proses pembelajaran dan sampai ke proses evaluasi yang baik perlu ditingkatkan denagan melakukan peltihan-pelatihan peningkatan kompetensi guru.

Kompetensi yang belum optimal dapat mengakibatkan penurunan motivasi, begitupula dengan budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada motivasi dalam bekerja.

Undang-undang Republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Bab II pasal 6 menegaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pemberdayaan menuju peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilaksanakan dan diwujudkan oleh guru profesional. Dalam pembentukkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tidak lepas dari peranan guru dengan kualitas kerjanya yang maksimal, yang dapat memberikan pendidikan yang bermutu kepada peserta didik melalui proses pembelajaran.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam penyelanggaraan pendidikan di sekolah karena manusia sebagai penggerak semua faktor yang ada. Tanpa mengeyampingkan peran dan fungsi sumber daya yang lain, guru merupakan ujung tombak penting yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dalam hal pelaksanaan tugasnya, guru dituntut cakap dan cepat tanggap atas perubahan di dunia pendidikan dan dalam perubahan yang terjadi di dalam masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar guru terus dapat berwawasan luas dan meningkatkan kemapuan dan motivasi di dalam bidang pendidikan, karena baik buruknya peserta didik sangat dipengaruhi oleh baik buruknya mutu atau kualitas guru.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara di bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbaga ilmu pengetahuan lainya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi bagi bangsa yang sedang membangun, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintas perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan dan pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik bagi guru. untuk dapat mengadaptasi diri. Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, makin terjamin terciptanya kesiapan dan kehandalan seseorang sebagai manusia dalam pembangunan suatu bangsa.

Standar kualitas kerja atau kinerja guru yang dimaksud mengacu kepada standar proses yang diatur berdasarkan pada Permendiknas 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah pun dituntut untuk meningkatkan peningkatan profesionalisme para guru dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di bidang keguruan, seminar, *workshop*, *in house training* dan lain sebagainya.

Peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator dan konselor. Dalam hal meningkatkan peran guru tersebut guru harus memiliki kompetensi untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, walaupun hal ini sangat bertolak belakang dengan kenyataan yang ada di lapangan dengan masih banyaknya ditemui guru-guru yang bekerja dalam menjalankan tugasnya belum profesional. Kemampuan pedagogik yang yang tidak maksimal berpengaruh terhadap kompetensi personal dan kompetensi sosial guru, dimana kemampuanya dalam berkomunikasi dan bersosialisi dengan rekan kerja maupun peserta didik di lingkungan sekolah menjadi terhambat.

Dalam perspektif manajamen faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja seorang guru bukan hanya berasal dari dalam dirinya sendiri akan tetapi juga dipengaruhi banyak hal diluar dirinya atau lingkungan. Hal yang dapat memepengaruhi dalam dalam dirinya sendiri misalnya tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan dan etos kerja guru itu sendiri. Sedangakan yang cukup memepengaruhi dari luar diri guru itu sendiri adalah tingkat kesejahteraan atau kompensasi , sarana prasarana, iklim kerja, hubungan antar individu baik secara vertikal maupun horizontal di dalam organisasi sekolah. Dengan jelas bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sangat dipengaruhi oleh iklim dan budaya organisasi yang kondusif, sehingga guru dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Berdasarkan uraiakan yang telah disampaikan peneliti, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam tentang hal tersebut dengan dalam pembuatan tesis yang diberi judul : “**Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Farmasi Purwakarta”.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilakukan identifikasi masalah dan rumusan masalah sebagai berikut :

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat di identifikasi permasalahan-permaslahan yang ada dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum optimal
2. Motivasi guru yang belum optimal dalam mengajar.
3. Kompetensi pedagogik guru belum optimal.
4. Pengawasan dari kepala sekolah tentang penghargaan atau teguran bagi guru yang belum atau tidak melengkapi administrasi guru masih belum maksimal.
5. Masih jarangnya jadwal supervisi kelas oleh pihak-pihak yang berwenang dalam hal ini jajaran struktur di organisasi sekolah yaitu kepala sekolah dan jajaranya atau pengawas dinas pendidikan setempat.
6. Masih kurang tersedianya pelatihan, *workshop, in house training* bagi para guru dan motivasi untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut.
7. Disiplin dan tanggung jawab guru yang belum optimal.
8. Budaya organisasi yang baik dalam peningkatan motivasi guru masih perlu ditingkatkan lagi.
9. Kompensasi yang belum baik memepengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam bekerja termasuk dalam hal penyiapan administrasi guru.
10. Sanksi / hukuman atas lalainya tanggung jawab masih belum jelas.
    * 1. **Rumusan Masalah**

Setelah dilakukan identifikasi terhadap permasalahan-permasalahan yang adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi guru dan kinerja guru SMK Farmasi Purwakarta.
2. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Budaya organisasi sekolah, Kompetensi guru, motivasi guru, dan kinerja di SMK Farmasi Purwakarta
2. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
3. Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
4. Besarnya pengaruh Motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
5. Besar pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
   1. **Manfaat Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini diharapakan dapt memberikan manfaat baik secara teoris maupun praktis bagi peneliti maupun bagi pihak sekolah.

**1.4.1 Manfaat Teoritis.**

Hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi dunia pendidikan pada umunya dan dapat dijadikan acuan untuk penyusunan konsep pengembangan kinerja guru yang berhubungan dengan faktor-faktor yang diteliti di dalam penelitian ini yaitu yang berhubungan dengan Budaya Organisasai Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Guru.

**1.4.2 Manfaat Praktis.**

Secara praktis penelitian ini diharapakan dapat memberikan manfaat bagi sekolah dan semua pihak yang ada di dalam lingkungan sekolah baik bagi diri saya sendiri maupun bagi semua guru di SMK Farmasi Purwakarta untuk dapat mengevaluasi diri sekolah dan guru-guru sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru, menciptakan iklim budaya organisasi yang nyaman dan kondusif dan saling memotivasi sesama guru sehingga tercapainya kinerja guru yang optimal meningkatnya mutu pendidikan di sekolah.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

1. **Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kumpulan teori dan pengertian yang berguna untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kajian yang diteliti yang meliputi *grand theory, middle theory, applied theory* maupun hasil penelitian terdahulu. *Grand theory* dari penelitian adalah sesuai dengan bidang keilmuan yang diambil yaitu manajemen, *middle theory* adalah Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan yang merupakan applied theory adalah budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan manajemen kinerja.

* + 1. **Manajemen dan Organisasi**

Menurut Usman Husaini (2012 : 5-6) Manajamen berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* (melakukan). Kata- kata ini digabungkan dan menjadi *managere* yang artinya menangani, *Managere* diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* (kata kerja), *managament* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Managament* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Menurut S.P Hasibuan (2008: 9), “ manajamen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Dari pernyataan tersebut penulis berpendapat bahwa dibutuhkan kemampuan dan pengalaman untuk dapat mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya pendukung lainya.

[Manajemen](http://belajarpsikologi.com/pengertian-manajemen-pendidikan/) merupakan suatu cabang ilmu yang usianya sangat tua sehingga tidaklah aneh apabila banyak yang sudah mengenal. Definisi manajemen mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas manajerial, termasuk organisasi, karena manajemen memberikan sejumlah prinsip dasar yang digolongkan kedalam kelompok.

Dalam kamus bahasa Belanda-Indonesia disebutkan bahwa istilah manajemen berasal dari “*administratie*” yang berarti tata-usaha. Dalam pengertian manajemen tersebut, administrasi menunjuk pada pekerjaan tulis-menulis di kantor. Pengertian inilah yang menyebabkan timbulnya contoh-contoh keluhan kelambatan manajemen yang sudah disinggung, karena manajemen dibatasi lingkupnya sebagai pekerjaan tulis-menulis. Pengertian lain dari “[manajemen](http://ilmuakuntansi.web.id/pengertian-manajemen-menurut-ahli/)” berasal dari bahasa Inggris “*administration*” sebagai “*the management of executive affairs”*. Pada waktu ini istilah-istilah manajemen yang digunakan dalam menunjuk pekerjaan pelayanan kegiatan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan dan sebagainya, yang didefinisikan oleh berbagai ahli secara bermacam-macam.

Sedangkan menurut Sutikno (2012: 4) bahwa :

Manajamen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memotivasi, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen atau pengelolaan sebagai sutu istilah dapat dipakai untuk semua bentuk organisasi termasuk organisasi pendidikan, menurut Nanang Fattah (2009:1), memberi pengertian manjamen sebagai “proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan upaya organiasi dengan segalaaspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien”.

Sekolah sebagai suatu organisasi formal tentu saja perlu dikelola dengan profesional dengan menerapkan manjamen yang sesuai yaitu manajamen pendidikan seperti yang dikemukan oleh Mulyasa (2009 : 11) bahwa :

Manajamen pendidikan merupakan suatu sistem pengelolaan dan penataan sumber daya pendidikan seperti tenaga kependidikan, peserta didik, masyarakat, kurikulum, dana (keuangan), sarana dan prasarana pendidikan, tata laksana dan lingkungan pendidikan.

Lebih lanjut Mulyasa (2009:38), menyatakan bahwa :

Bidang garapan manajamen pendidikan mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penataan terhadap sumber daya pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, kurikulum, dana, sarana prasarana, tata laksana dan lingkungan pendidikan. Melalui kegiatan manajemen pendidikan yang tepat diharapkan tercipta iklim yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan dan pengembangan aspek-aspek kepribadian peserta didik secara optimal sesuai dengan kebutuhan, tuntutan masyarakat dan lingkunagn bail lokal maupun global.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam [pengertian manajemen](http://belajarpsikologi.com/pengertian-manajemen-pendidikan/) selalu menyangkut adanya tiga hal yang merupakan unsur penting, yaitu: (a). usaha kerjasama, (b). oleh dua orang atau lebih, dan (c) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengertian tersebut sudah menunjukkan adanya gerak, yaitu usaha kerjasama, personil yang melakukan, yaitu dua orang atau lebih, dan untuk apa kegiatan dilakukan, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Walaupun semua level melakukan pengorganisasian, para manajer mengorganisasikan bagian yang berbeda dari sebuah organisasi, manajer puncak menentukan susunan organisasi secara keseluruhan dan umum, mengenai detail bagaimana tiap bagian diorganisasi adalah tugas manajer bawahannya. Semua manajer mengarahkan semua sumber untuk mencapai tujuan, namun manajer tingkat puncak adalah yang paling menginginkan tercapainya tujuan umum dan jangka panjang, manajer tingkat bawahnya menginginkan tujuan jangka pendek dan tertentu.

* + 1. **Fungsi-Fungsi Manajamen**

Menurut Steven P. Robbins dan Mary Coulter (2002: 8, alih bahasa Beyamin Molan) bahwa fungsi-fungsi manajamen terdiri dari :

* + 1. *Planning*/fungsi perencanaan mencakup proses penentuan tujuan membuat strategi untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana untuk mengintegrsikan dan mengkoordinasikan kegiatan.
    2. *Organizing*/ fungsi pengaturan mencakup proses mementukan tugas-tugas yang harus dilakukan dan siapa yang akan melakukan bagaimana pengelompokan tugas siapa yang melaporkanya dan keputusan apa yang akan diambil.
    3. *Leading*/mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu, kelompok ketika bekerja, memilih saluran komunikasi yang paling efektif dan mengamati isu-isu perilaku pegawai yang dipimpin.
    4. *Controlling/*pengawasan. Setelah tujuan ditentukan dan perencanaan telah dirumuskan, penyusuna struktur telah ditentukan, orang telah direkrut, dilatih, dan dimotivasi untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan dengan semestinya, seorang manajer harus memonitor dan mengevaluasi kinerja. Kinerja riil harus dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jika ada penyimpangan yang signifikan maka pekerjaan manajemen adalah mengembalikan kinerja itu ke jalur yang benar. Jadi proses memonitor, membandingakan, dan mengoreksi inilah yang disebut dengan fungsi pengawasan.

Manajamen pendidikan mempunyai fungsi yang terpadu dalam proses pendidikan khususnya dengan pengelolaan proses pembelajaran. Dalam hubungan ini, terdapat beberapa fungsi manajamen pendidikan yang disebutkan oleh Oemar Hamalik (2008:81), yaitu :

1. Fungsi Perencanaan, mencakup berbagai kegiatan mementukan kebutuhan, penentuan strategi pencapaian tujuan, menentukan isi program pendidikan dan lain-lain. Dalam rangka pengelolaan perlu dilakukan kegiatan penyusunan rencana, yang menjangkau kedepan untuk memeprbaiki keadaan dan memenuhi kebutuhan dikemudian hari, menentukan tujuan yang hendak ditempuh, menyususn program yang meliputi pendekatan, jenis dan urutankegiatan, menetapkan rencana biaya yang diperlukan, serta menentukanjadwal dan proses kerja.
2. Fungsi Organisasi, meliputi pengelolaan ketenagaan, sarana dan prasarana, distribusi tugas dan tanggung jawab, daam pengelolaan secara integral. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan seperti: mengidentifikasi jenis dan tugas, tanggung jawab dan wewenang, merumuskan aturan hubungan kerja.
3. Fungsi Koordinasi, yang berusaha menstabilisasi antara berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk menjamin pelaksanaan dan berhasil program pendidikan.
4. Fungsi Motivasi, yang dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi proses dan keberhasilan program pelatihan. Hal ini diperlukan sehubungan dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab serta kewenangan, sehingga terjadi peningkatan kegiatan personal, yang pada giliranya diharapakan meningkatkan keberhasilan program.
5. Fungsi Kontrol, yang berupaya melakukan pengawasan, penilaian, monitoring,perbaikan terhadap kelemahan dalam sistem manajemen pendidikan tersebut.
   * 1. **Peranan Manajamen**

Menurut Henry Minzberg’s dalam Robbins (2002:10, alih bahasa : Benyamin Molan) ada sepuluh peranan manajerial / *Manageral Roles* yang dikelompokkan menjadi tiga kategori diantaranya :

1. *Interpersonal Roles*/peranan antar personal

Peranan manajerial yang mencakup orang dan tugas-tugas lain yang bersifat simbolis dan seremonial .

Peranan interpersonal :

* + - 1. Figur

Melaksanakan sejumlah kegiatan rutin baik yang bersifat legal maupun sosial.

* + - 1. Pemimpin

Bertanggung jawab memotivasi bawahan melaksanakan *staffing*, pelatihan dan pemberi tugas.

* + - 1. Penghubung (*liason)*

Menjalin jaringan dengan kontak luar, dan penyampai informasi.

1. *Information roles*/peranan informasi

Peranan manajerial yang mencakup, menerima, mengumpulkan, dan menyebarluaskan informasi.

Peranan Informasional

1. Monitor

Mencari dan menerima informasi baik dari dalam maupun dari luar untuk dikembangkan melalui pemahaman organisasi dan lingkungan.

1. *Disseminator*

Menyebarkan informasi yang diterima dari luaratau para bawahan kepada semua anggota organisasi.

1. *Spokesperson*

Menyampaikan informasi kepada pihak luar tentang rencana organisasi, kebijakan, tindakan, dan hasilnya.

1. *Decisional roles*/peranan mengambil keputusanPeranan manajerial yang mencakup membuat keputusan Perananan Decisional
2. *Entreprener*

Mencari organisasi dan lingkungan untuk mencari kesempatan dan memulai proyek-proyek perbaikan untuk membawa perubahan.

1. *Disturbance Handler*

Bertanggung jawab untuk memperbaiki tindakan ketika organisasi menghadapi gangguan yang tidak diharapkan.

1. *Resource allocator*

Bertanggung jawab untuk mengalokasikan berbagai jenis sumber daya seperti membuat dan menyetujui keputusan penting organisasi.

1. *Negotiator*

Bertangggung jawab untuk untuk mewakili organisasi dalam negosiasi besar misalnya persetujuan kontrak.

Manajer perlu memiliki tiga kompetensi atau keahlian yang essensial yaitu:

1. *Technical Skills* (keahlian teknis)

Yaitu memilki kecakapan dan pengetahuan dalam bidang tertentu.

1. *Human skills*

Kemampuan untuk bekrjasama dengan orang lain baik secara individu maupun kelompok.

1. *Conceptual skills*

Yaitu kemampuan untuk berfikir dan untuk mengkonsepsi situasi yang kompleks dan abstrak.

* + 1. **Manajamen Sumber Daya Manusia**

Mencapai keberhasilan bersaing melalui orang-orang memerlukan perubahan secara fundamental dalam cara berfikir manajer terhadap karyawanya dan cara manajer memandang hubungan kerja. Hal itu mencakup bekerja dengan dan melalui orang-orang dan melihat mereka sebagai mitra, tidak hanya sebagai biaya yang harus diminimalkan atau dihindari. Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam organisasi yang dapat menggerakan semua yang dimiliki oleh organisasi. Manusia memilki sifat pembawaan yang berbeda, tingkat kecerdasan yang beraneka ragam, latar belakang sosial yang heterogen sehingga memiliki perilaku yang beraneka ragam pula. Untuk itu diperlukansuatu konsep atau teori bagaimana mengelola unsur manusia dalam sebuah organisasi sehingga mereka dapat diberdayakan secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

* + - 1. **Pengertian Manajamen Sumber Daya Manusia**

Menurut S.P. Hasibuan (2008:10) menyatakan bahwa :

“Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian diri, pengadaan, pengembangan , kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan”.

Dari pengertian Manajamen Sumber Daya Manusia tersebut dapat dinyatakan bahwa dalam manajamen sumber daya manusia dibutuhkan pengetahuan, dan keahlian seseorang untuk menciptakan harmonisasi antar manusia dalam organisasi daan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh mangkunegara (2007:2) bahwa :

‘Manajamen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemeberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajamen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara karena manajamen adalah ilmu untuk mempermudah pengguna dalam mencapai tujuan, juga penting digunakan agardapat mencapai tujuan. Selain itu Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM) pun penting untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kualitas kerja, karena peran serta peran penting sumber daya manusia dapt menentuka keberhasilan organisasi atau lembaga pendidikan . Dalam MSDM dibutuhkan metode yang pasti dan analisis yang akurat untuk dapat memenmpatkan orang-orang berkualitas sesuai dengan posisinya.

* + - 1. **Fungsi Manajamen Sumber Daya Manusia**

Menurut Wayne Mondy (2008:4) menyatakan bahwa terdapat lima area fugsional dikaitkan dengan sumber daya manusia yang efektif ; Penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, kompensai, keselamatan, dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan buruh.

* + 1. **Manajemen Pendidikan**

Agar terwujudnya hasil pendidikan yang diharapkan maka diperlukan suatu sistem pendidikan tang terncana, terarah, sistematis, efektif dan efisien untuk itu diperlukan suatu tata kelola atau manajamen bidang pendidikan. Seperti dikemukakan oleh Nanang Fatah (2012:35) bahwa: “ Pendidikan sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, pada intinya bertujuan memanusiakan manusia, mendewasakan serta mengubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik”.

* + - 1. **Pengertian Manajamen Pendidikan**

Untuk memahami tentang manajamen pendidikan maka berikut ini akan dikemukan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajamen pendidikan.

Menurut Bush & Coleman (2000) dalam Husaini Usman (2012: 14) mendefinisikan majamen pendidikan seabagai berikut :

“Educational Managament is a filed of study and practice concerned with the operation of educational organization”. Bush menyatakan bahwa samapai saat ini tidak ada definisi majamen pendidikan yang dapat diterima semua pihak. Setiap ahli menyampaikan definisinya masing-masing sesuai dengan pengetahuan dan pengalamanya.

Menurut Sharma dalam Husaini Usman (2014:14) mendefiniskan manjamen pendidikan sebagai berikut : Manajamen pendidikan adalah suatu bidang studidan praktik yang menaruh perhatian pada pelaksanaan organisasi pendidikan.

Manajemen pendidikan adalah serangkaian kegiatan bersama atau keseluruhan proses pengendalian usaha atau kerjasama sekelompok orang dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara berencana dan sistematis, yang diselenggarakan pada suatu lingkungan tertentu. Dengan demikian dalam pendidikan terdapat sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan dan dimanfaatkan kemampuannya sebagai potensi yang digunakan untuk merealisasikan misi organisasi. Diantaranya adalah kepala sekolah, guru, dan peserta didik.

Menurut Husaini ( 2014:17) tujuan dan manfaat dari manajamen pendidikan anatara lain :

1. Terwujudnya suasana belajar dan proses pemebelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan dan Bermakna (PAKEMB).
2. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya.
3. Terpenuhinya salah satu dar lima kompetensi tenaga kependidikan (tertunjangnya kompetensi manajerial tenaga kependidikan sebagai manajer);
4. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien;
5. Terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentnag proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebgai manajer atau konsultan manajamen pendidikan)
6. Teratasinya masalah mutu pendidikan karena 80 % masalah mutu disebabkan oleh manajamenya;
7. Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, tidak bias jender dan SARA, dan akuntabel.
8. Terciptanya citra positif pendidikan.
   * 1. **Budaya Organisasi**
        1. **Pengertian Budaya Organisasi**

Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi juga memiliki pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang pentingdalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Pengertian budaya sebagai komplek atau asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya adalah sebagai pola semua suasana baik atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya budaya di dalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai buadaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah. Istilah “*budaya*” mula – mula datang dari disiplin ilmu Antropologi Sosial. Apa yang tercakup dalam definisi budaya dapat di artikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2008:226) budaya diartikan sebagai:” pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah”.

Dalam Pemakaian sehari – hari, orang biasanya mensinonimkan budaya dengan tradisi (*tradition*). Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide – ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadikan kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.

Agar budaya menjadi nilai – nilai yang tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Dalam Bahasa Inggris, *Interbalized* berarti *to incorporate in oneself*. Jadi, Internalisasi berarti proses menananamkan dan menumbuh kembangkan suatu nilai budaya menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan. Penanaman dan penumbuhkembnagkan nilai tersebut dilakukan melalui berbagai nilai didaktik metodik pendidikan dan pengajaran. Seperti pendidikan pengarahan, indoktrinasi, *brainwashing* dan lain sebagainya. Selanjutnya adalah proses pembentukkan budaya yang terjadi dalam hubungannya dengan lingkungannya secara terus menerus dan berkesinambungan.

Gagasan yang memandang bahwa organisasi sebagai suatu budaya dimana ada sistem dari makna yang di anut bersama dikalangan para anggotanaya merupakan fenomena yang relatif baru. Pemahaman umum yang selama ini berkembang bahwa organisasi di definisikan sebagai suatu alat yang rasional untuk mengkordinaskan dan mengendaikan sekelompok orang yang di dalammnya adatingkat jabatan, hubungan, wewenang dan seterusnya. Namun organisasi sebenrnya lenih dari itu. Organisasi juga merupakan kepribadian persis seperti individu, bias tegar dan fleksibel. Tidak ramah atau mendukung, inovatif dan konservatif.

Para teoritis organisasi, akhir – akhir ini telah mengakui pentingnya peran yang di mainkan budaya dalam kehidupan anggota – anggota organisasi. Meskipun demikian, menarik bahwa usul– usul budaya sebagai variabel indevenden yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang atau dapt dirunut baik sejak adanya ide pelembagaan. Bila suatu organisasi menjadi terlembaga, orgnisasi itu memiliki kehidupan tersendiri, terlepas pendiriannya atau siapapun anggotanya.

Menurut Aries Munandar ( 2012) mengemukakan bahwa :

Budaya Organisasi mengacu pada keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan di gunakan oleh seluruh anggota orgnisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi. Budaya organisasi (organization culture) jika di aplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi, lahirlah konsep budaya manajemen. Lebih spesipik lagi jika budaya organisasi di aplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi sekolah, maka lahirlah budaya manajemen sekolah.

Budaya organisasi adalah perilaku yang sudah melembaga atau kebiasaan yang di terpkan dalam suatu organisasi, sehingga dapat memebrikan dampak terhadap perubahan perilaku dan mempengaruhi perilaku pegawai di lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi sering di sebut juga rule of the game atau aturan main yang ada dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Budaya organisasi juga dapat di jadikan sebagai pedoman bagi setiap individu untuk bertindak atau mengambil keputusan dalam orgnisasi tempat bekerja.

Sementara menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi di definisikan sebagai :

Norma, nilai-nilai, asumsi kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta di terapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola piker, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Budaya organisasi menurut Robbins (2001) dalam Asri Laksmiriani (2011:7) ” budaya organisasni merupakan nilai – nilai dominana yang di sebarluaskan dalam organisasi yang di jadikan sebagai filosofi kerja karyawan, yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen”.

Sedangkan menurut Daniel R. Denision dalam Asri Laksmi Riani (2011:6) “ budaya organisasi adalah nilai- nilai, keyakinan dan prinsip – prinsip dasar yang merupakan merupakan landasan bagi sistem dan praktek – praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip – prinsip tersebut”

Dari ketiga pengertian tersebut, tersirat bahwa budaya organisasi mengandung nilai dan norma dimana di dalamnya terkandung unsur – unsur saling mengikat antara satu dengan yang lain diantaranya adalah ilmu, keyakinan, prinsip dan filsafat yang harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi agar lingkungan kerja menjadi kondusif dan tujuan organisasipun dapat tercapai yang sesuai yang diharapkan.

* + - 1. **Peranan dan Fungsi Budaya Organisasi**

Dalam sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa peran dalam organisasi menurut Robins (1996) dalam Ismail Nawawi (2010 :69), antara lain adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya korporat itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dengan demikian maka fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

* + - 1. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Dharma dan Akib (2004) dalam Asri Laksmi Riani (2011:24), mengemukakan 10 karakteristik organisasi sebagai berikut :

1. Identitas anggota, dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh dari tipe pekerjaan atau bidang profesinya.
2. Penekanan kelompok, dimana aktivitas tugas lebih terorganisir untuk seluruh kelompok daripada individu.
3. Fokus orang, dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak output dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi.
4. Penyatuan unit, dimana unit-unit dakam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisasi atau bebas.
5. Penegendalian dimana peraturan, regulasi, dan pengendalaian langsung, digunakan untuk pengendalian perilaku pekerja.
6. Toleransi resiko, dimana pekerja didorong untuk agresif, krreatif, inovatif, dan mau mengambil resiko.
7. Kriteria ganjaran, dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau faktor non pekerjaan lainnya.
8. Toleransi konflik, dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka.
9. Orientasi sarana-tujuan, dimana manajamen lebih terfokus pada hasil dan luaran, dari teknis dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.
10. Fokus pada sistem terbuka dimana organisasi memonitor dan merespon perubahan dalam lingkungan internal.

Dari pernyataan di atas jelas bahwa suatu organisasi harus memilki karakteristik khusus yang menunjukkan ciri atau karakter dari suatu organisasi, sehingga keberadaannya berbeda dengan organisasi lain.

Robbins (1994) dalam Asri Laksmi Riani (2011:21) mengemukakan beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan
2. Inovasi
3. Inisiatif individu
4. Toleransi terhadap resiko
5. Pengarahan
6. Integrasi
7. Dukungan manajemen
8. Pengawasan
9. Identitas
10. Sistem penghargaan
11. Toleransi tehadap konflik
12. Pola komunikasi

Dari pernyataan di atas jelas bahwa suatu organisasi harus memiliki karakteristik khusus yang menunjukkan ciri atau karakter dari suatu organisasi, sehingga keberadaannya berbeda dengan organisasi yang lain.

Robbins (1994) dalam Asri Laksmi Riani (2011: 21) mengemukakan beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan
2. Inovasi
3. Inisiatif individu
4. Toleransi terhadap resiko
5. Pengarahan
6. Integrasi
7. Dukungan manajemen
8. Pengawasan
9. Identitas
10. Sistem penghargaan
11. Toleransi terhadap konflik
12. Pola komunikasi

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi diharapkan dapat membawa perubahan ke arah perbaikan sehingga budaya organisasi dapat menjadi lebih terarah dan produktif. Organisasi juga harus memberikan kebebasan kepada para anggotanya agar dapat mengemukakan ide atau gagasan bagi kemajuan lembaga, bertanggung jawab dalam bekerja, berkomunikasi baik dengan siapapun, serta toleran terhadap konflik yang terjadi di perusahaan. Manusia dan lingkungan yang saling mendukung dapat menciptakan suatu budaya yang kondusif dalam organisasi.

**2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan teori Deal and Kennedy sebagaimana tercantum dalam Asri Laksmi Riani (2011: 11-12), bahwa unsur-unsur budaya organisasi meliputi :

1. Lingkungan usaha, yaitu lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi dan akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai, merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
3. Keteladanan/panutan, yaitu orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara/Ritual, yaitu acara-acara yang diselenggarakan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawan.
5. *Network,* yaitu jaringan komunikasi informal di dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

Indikator lingkungan berhubungan dengan pengetahuan guru dalam mengenali situasi dan kondisi lingkungan sekolahnya, serta visi dan misi yang ada di sekolah. Indikator nilai-nilai berhubungan dengan sikap guru dalam mentaati aturan atau tata tertib yang berlaku di sekolah. Indikator keteladanan berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengaplikasikan sikap yang baik dan bisa dijadikan contoh bagi siswanya. Indikator Upacara berhubungan dengan kebiasaan atau ritual yang selalu dilaksanakan guru untuk bersosialisasi, sehingga mampu menciptakan hubungan baik atau jaringan dengan orang lain.

**2.1.7 Kompetensi**

**2.1.7.1 Pengertian Kompetensi**

Robbins (2001: 37, Alih bahasa: H. Pujaatmaka dan Benyamin Molan), menyebutkan “kompetensi sebagai *ability,* yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Menurut Sofo (1999: 123) *“A Competency is composed of skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment”.* Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlakukan tersebut dalam pekerjaan.

Berkaitan dengan kompetensi, Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2009: 38) juga menyatakan bahwa “kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”. Sementara menurut Trotter dalam Saifuddin (2004: 15) mendefinisikan bahwa ‘seorang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan”.

Menurut Mitrani yang diterjemahkan oleh Pakar (2005: 21), “Kompetensi adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”. Masih menurut Mitrani dan Spencer dalam Dharma (2012: 109) mengemukakan kompetensi sebagai *“an underlying characterisetic’s of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situation”.*

Dengan kata lain kompetensi adalah karakterisetik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya.

*Underlying Characteristic* mengandung arti kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional NO. 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi, yang dikutip dari direktorat profesi pendidik mengatakan bahwa “kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu”.

Kompetensi guru (*teacher competency*) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jabatan guru termasuk salah satu jenis pekerjaan profesional. Hal ini mendapat pengakuan dari pemerintah dan masyarakat.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 1: ayat 1) bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Dari pernyataan di atas jelas bahwa guru merupakan tenaga profesional yang harus menguasai materi pembelajaran serta dpat mentransfer ilmu dan membimbing para peserta didik dengan baik, sehingga guru harus memiliki kompetensi memadai yang dapat menunjang kinerjanya di sekolah.

Pengertian kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam UU No. 14 tahun 2005 tersebut, Pasal 1 ayat (10), yaitu :

“Kompetensi Guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”.

Sedangkan pengertian menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang Guru, Pasal 3 ayat (1), kompetensi guru yaitu “Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kompetensi guru sejatinya adalah mutlak dipenuhi karena merupakan kebulatan dari pengetahuan, keterampilan serta sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan profesinya.

**2.1.7.2 Pengertian Kompetensi Guru**

Majid (2005: 6) menjelaskan “Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru”.

Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik profesional. Untuk menjadi guru yang profesional tentu diharuskan memiliki kompetensi-kompetensi yang digariskan. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus dapat memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Guru sebagai profesi mensyaratkan beberapa kompetensi yang harus dipenuhi agar dapat menjalankan tugas keprofesiannya, hal ini sejalan dengan yang dinyatakan dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Darmadi (2009: 31-32), dikemukakan bahwa ‘kompetensi guru itu memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional’.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi :

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
2. Pemahaman terhadap peserta didik
3. Pengembangan kurikulum/sillabus
4. Perancangan pembelajaran
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
7. Evaluasi hasil belajar
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
9. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang :

1. Beriman dan Bertaqwa
2. Berahlak mulia
3. Mantap
4. Demokratis
5. Stabil
6. Dewasa
7. Jujur
8. Arif dan bijaksana
9. Berwibawa
10. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
11. Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri
12. Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
13. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kemampuan :

1. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan atau isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
5. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan :

1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan atau kelompok mata pelajaran yang diampunya.
2. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

**2.1.7.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8, bahwa : “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Guru, Pasal 5 ayat (1) sampai dengan ayat (5), menyatakan bahwa faktor-fkator yang mempengaruhi kompetensi guru di antaranya adalah :

1. Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2) ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru, untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan.
2. Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan dan tenaga kependidikan dan atau program pendidikan non kependidikan.
3. Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi calon guru dipenuhi sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi guru.
4. Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi guru dalam jabatan yang belum memenuhinya, dapat dipenuhi melalui :
5. Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2); atau
6. Pengakuan hasil belajar mandiri yang diukur melalui uji kesetaraan yang dilaksanakan melalui ujian komprehensif oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.
7. Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a memperhatikan :
8. Pelatihan guru dengan memperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semesternya.
9. Prestasi akademik yang diakui dan diperhitungkan ekuivalen satuan kredit semesternya; dan atau
10. Pengalaman mengajar dengan masa bakti dan prestasi tertentu.

**2. 1.7.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Dalam penelitian ini komunikasi menggunakan teori yang berdasar pada Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Darmadi (2009:31-32), yaitu “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”.

Indikator kompetensi pedagogik berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, seperti : mampu membuat rencana pembelajaran dan silabus sesuai dengan materi yang diajarkan. Indikator kompetensi kepribadian berhubungan dengan kemampuan guru sebagai seorang individu yang patut diteladani oleh peserta didik seperti: bersikap arif dan bijaksana, bertanggung jawab, serta menampilkan pribadi yang jujur dan berakhlak mulia. Indikator kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, peserta didik ataupun orang tua peserta didik. Indikator kompetensi profesional berhubungan dengan kemampuan guru dalam penguasaan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti menguasai materi pembelajaran baik konsep maupun teori dan aplikasinya di lapangan.

**2.1.8 Motivasi**

Motivasi merupakan kekuatan pendorong agar seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu faktor yang berasal dari diri sendiri yang disebut faktor intrinsik seperti keyakinan, keinginan, dan kebutuhan dan faktor yang berasal dari luar diri sendiri misalnya karena patuh, segan, atau takut dengan pimpinan, adanya reward serta hukuman.

**2.1.8.1 Pengertian Motivasi**

Pentingnya motivasi anggota dalam sebuah organisasi telah membuat banyak para ahli melakukan banyak penelitian guna mempelajari dan mengkaji berbagai konsep dan teori motivasi. Berikut ini akan dibahas berbagai teori dan konsep yang dikemukakan oleh para ahli.

Berdasarkan etimologi, motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2008:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Steven P. Robbins dan Timothy A. Judge (2001: 222, Alih bahasa: H. Pujaatmaka dalam Benyamin Molan) mendefinisikan bahwa:

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan apapun. Ada tiga elemen utama dalam motivasi yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Setiap upaya yang dilakukan harus dikaitkan dan diarahkan terhadap tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan ketekunan merupakan ukuran berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Menurut Ernes J. Mc Cormik dalam Mangkunegara (2007: 94), bahwa “Motivasi kerja dalam hubungannya dengan lingkungan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Sedangkan pengertian motivasi menurut David Mc Clelland dalam Mangkunegara (2007: 166), yaitui : “Motivasi merupakan kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik itu organisasi formal maupun non formal karena motivasi dapat mendorong setiap individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan giat sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sekolah apabila setiap guru memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan bekerja sungguh-sungguh dan akan selalu meningkatkan kompetensinya guna mendukung tugas dan jabatan yang diembannya.

**2.1.8.2 Teori-teori Motivasi**

Ada beberapa teori motivasi, berikut ini akan disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli :

1. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan dalam Sutikno (2012: 48) menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan. Kelima kebutuhan dasar manusia yang membentuk suatu hierarki tersebut adalah sebagai berikut :

1. Fisiologi (dasar) seperti rasa lapar, haus, mengantuk dan sex.
2. Keamanan (Emosional dan fisik) seperti keamanan, perlindungan, dan kehangatan.
3. Sosial (persamaan kelompok), seperti: kegiatan sosial, pengakuan dari pihak lain dan cinta.
4. Penghargaan (diri dan orang lain) seperti kepercayaan diri, prestasi, perhatian, penghargaan dan penghormatan.
5. Realisasi Diri (Pemenuhan, kedewasaan, kearifan) seperti pertumbuhan, pengembangan diri, dan penyempurnaan.

Teori ini menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, dan selalu menginginkan lebih banyak. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, dan hanya kebutuhan yang belum terpenuhi saja yang akan menjadi motivator.

1. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori Dua Faktor (*two-factor theory*) disebut juga teori Motivasi Higiene (*motivation-hygiene theory*). Berdasarkan pendapat F.C. Herzberg dalam Sudarwan (2004: 5-6), bahwa :

Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap perilaku manusia di dalam organisasi, yang mencerminkan pengaruh terhadap motivasi. Faktor pertama adalah faktor yang menyebabkan kepuasan manusia bekerja, sedangkan faktor ke dua adalah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan manusia bekerja.

Teori ini menjelaskan bahwa kondisi pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *higiene factor* (yang mencegah ketidakpuasan kerja, seperti gaji, kebijakan perusahaan), dan *motivator factor* (yang memberikan kepuasan, seperti: kemajuan, penghargaan, prestasi kerja pegawai).

Riset yang dilakukan Herzberg dalam Pasolong (2010: 14) menyimpulkan terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan yaitu faktor pemuas (motivator) dan faktor kesehatan (higinis) seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut ini

**Tabel 2.1**

**Faktor Motivator dan Higinis menurut Herzberg**

|  |  |
| --- | --- |
| Faktor Motivasi (Intrinsik) | Faktor Kesehatan (Ekstrinsik) |
| 1. Prestasi (*achievement*) 2. Penghargaan (*recognition)* 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pertumbuhan dan perkembangan | 1. Supervisi 2. Kondisi kerja 3. Hubungan interpersonal 4. Bayaran keamanan 5. Kebijakan organisasi |

Sumber Pasolong (2010 : 144)

1. Teori X dan Y

Mc. Gregor dalam Steven P. Robbin (2002: 225, Alih bahasa : Halida dan Dewi Sartika) mengemukakan bahwa : “Teori X dan Teori Y sebagai klasifikasi dari dua jenis tipe manusia yaitu tipe X dan tipe Y”. Mc. Gregor berkesimpulan bahwa “pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut”.

Teori X menyatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha menghindarinya.
2. Karena manusia tidak senang bekerja maka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan atau pekerja akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sebaliknya Teori Y menyatakan bahwa :

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan *innovative* yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.
5. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam Sutikno (2012: 50) yang menyatakan bahwa :

Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Vroom menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor yaitu seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (*valensi*), perkiraan orang itu tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil (harapan), serta perkiraan bahwa prestasi itu akan menghasilkan perolehan imbalan.

1. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut Mc Clelland dalam Sutikno (2012: 49), ‘seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya yang lebih baik dari prestasi karya orang lain’.

Mc Clelland dalam Robbins (2007: 230) memfokuskan kebutuhan menjadi tiga kelompok sebagai berikut :

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement);* dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Dari teori McClelland ini dapat dikatakan bahwa ada tiga pandangan berharga mengenai pengembangan manajemen, yaitu :

1. Motivasi seseorang dapat dikembangkan;
2. Orang akan bekerja dengan cepat dan baik jika mereka sungguh-sungguh diberi motivasi untuk menyelesaikan tugasnya;
3. Orang yang berhasil ialah orang yang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuannya.
   * + 1. **Dimensi dan Indikator Motivasi**

Penelitian ini akan mengkaji dan meneliti dimensi motivasi yang dikemukakan oleh McClelland dalam Davis dan Newstrom (1996: 88, Alih bahasa: Agus Dharma), yang terdiri dari 3 dimensi motivasi yaitu :

1. Motivasi prestasi, yang memiliki indikator sebagai berikut :
2. Dorongan untuk mengatasi tantangan.
3. Dorongan untuk maju.
4. Dorongan untuk berkembang.
5. Motivasi afiliasi, yang ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut :

Dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang secara efektif.

1. Motivasi kekuasaan, yang ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut :
2. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.
3. Dorongan untuk mempengaruhi keadaan atau situasi.

Dengan demikian motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, dorongan ini dapat timbul karena ada pengaruh dari diri sendiri seperti kesadaran, keinginan, dan kebutuhan, sedangkan faktor dari luar diri sendiri karena adanya keinginan memperoleh imbalan dan menghindari hukuman.

**2.1.9 Kinerja**

Kinerja senantiasa berhubungan dengan prestasi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas individunya, kinerja juga merupakan persyaratan yang harus dimiliki setiap individu dengan menyelesaikan tugas-tugasnya. Sejalan dengan itu Nawawi (2000: 34) mengemukakan bahwa “prestasi kerja juga berarti karya, yang di maksud dengan karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.”

**2.1.9.1 Pengertian Kinerja**

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007: 67), bahwa:

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008: 94), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planningi)* suatu organisasi”.

Surya Dharma (2009: 324) menyatakan bahwa:

Untuk memperoleh hasil kinerja yang diharapkan perlu adanya kriteria kinerja yang diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut maupun kompetensi berupa pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil (atribut) dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (keahlian).

Kinerja setiap jabatna memiliki kriteria atau standar yang berbeda sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing yang lebih spesifik. Setiap karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

**2.1.9.2 Kinerja Guru**

Kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan tugasnya sehari-hari yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, DEPDIKNAS (2010: 4), menyebutkan bahwa “Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Menurut Surya Dharma (2009: 36), “kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran (KBM), dan melakukan penilaian hasil belajar”.

Pernyataan tersebut cukup relevan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005, Pasal 20 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objek dan tindak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dan dinilai berdasarkan aspek-aspek tersebut.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang

Guru, Pasal 52 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa:

1. Beban Kerja guru mencakup kegiatan pokok:
2. Merencanakan pembelajaran
3. Melaksanakan pembelajaran
4. Menilai hasil pembelajaran
5. Membimbing dan melatih peserta didik
6. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.
7. Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau Pemerintah daerah.

Adapun dimensi kinerja guru menurut Pedoman Penilaian Kinerja Guru, Dirjen PMPTK Kemendiknas (2010) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan pembelajaran

Dimensi ini meliputi kemampuan guru dalam menyusun dan mengembangkan silabus serta RPP.

1. Pelaksanaan pembelajaran

Dimensi ini meliputi :

1. Pengelolaan kelas
2. Penggunaan media dan sumber belajar
3. Penggunaan metode pembelajaran
4. Pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran

Dimensi ini meliputi kemampuan guru dalam :

1. Menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi
2. Menyusun alat evaluasi
3. Mengolah hasil evaluasi
4. Menggunakan hasil evaluasi

Ketiga dimensi tersebut di atas menjadi alat ukur dalam penilaian kinerja guru yang dilakukan secara periodik oleh sekolah terhadap semua guru dimana hasil dari penilaian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program peningkatan dan pengembangan kompetensi guru selanjutnya.

**2.1.9.3. Fungsi dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru.**

Menurut Dirjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) DEPDIKNAS (2012) secara umum Penilaian Kinerja Guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut :

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Hasil Penilaian Kinerja Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi. Penilaian Kinerja Guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru Penilaian Kinerja Guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Penilaian Kinerja Guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan oleh Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifiksi Akademik dan Kompetensi Guru.

**2.1.9.4 Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Menurut Dirjen PMPTK Depdiknas (2010)**

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Ketentuan

Penilaian Kinerja Guru harus dilaksanakan dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

1. Berdasarkan Kinerja

Aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

1. Berlandaskan dokumen dan Penilaian Kinerja Guru

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses Penilaian Kinerja Guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem Penilaian Kinerja Guru. Guru dan Penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

**2.1.9.5 Syarat Sistem Penilaian Kinerja Guru**

Persyaratan penting dalam Penilaian Kinerja (PK) Guru menurut Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2010: 4) adalah :

1. Valid

Sistem PK Guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan dan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah.

1. Reliabel

Sistem PK Guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun.

1. Praktis

Sistem PK Guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

**2.1.9.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

Penelitian ini akan mengkaji dan meneliti kinerja guru dilihat dari tiga dimensi kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

Dimensi perencanaan pembelajaran berhubungan dengan penyusunan materi pembelajaran, penyiapan tahap pembelajaran, dan penyediaan waktu terhadap masalah dalam belajar, dimensi pelaksanaan pembelajaran berhubungan dengan pelaksanaan pembelajaran berdasarkan kepada materi yang telah disusun, pelaksanaan pembelajaran sesuai tahapan, dan pemberian bimbingan belajar, serta dimensi penilaian hasil belajar berhubungan dengan pemberian tugas dan latihan kepada siswa, pemeriksaan tugas dan latihan siswa, pemberian perbaikan atau pengayaan pada siswa, pemberian penilaian proses, dan pemeriksaan catatan siswa.

**2.1.10 Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk memperoleh gambaran serta informasi yang lebih luas, penulis mencoba mengkaji hasil penelitian terdahulu agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan. Berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang serupa sebagai bahan rujukan bagi peneliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2.2**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Peneliti & Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Endang Sripuyanti,  Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus 20 Kota Bandung”. (2011) | Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja | Motivasi dan Kinerja guru | Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim organisasi sekolah |
| 2. | Darmawan Tri Haryadi  Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja serta implikasinya pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. (2010) | Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap semangat kerja,motivasi terhadap semangat kerja, semangat kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh keseluru-han terhadap kinerja | Motivasi dan Kinerja guru | Kepemimpinan, semangat kerja. |
| No | Peneliti & Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 3 | Emylia Fiskasari  Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru.  (Studi pada SMU Negeri 6 Bandung). (2010) | Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja , kompensasi terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja dan pengaruh keseluruhan terhadap kinerja | Kompetensi, motivasi dan Kinerja guru | Kompensasi |
| 4 | Rima Ratna Puri  Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru  (Studi Kasus di Darul Hikam International School). (2010) | Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja ,Kompensasi terhadap kinerja , motivasi terhadap kinerja dan pengaruh keseluruhan terhadap kinerja | Budaya Organisasi motivasi, dan kinerja guru | Kompensasi |
| 5 | Anita Nurhayati  Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Bandung. (2012) | Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi, kompetensi terhadap motivasi, Budaya organisasi dan kompe-tensi terhadap motivasi, Budaya organisasi terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja, Motivasi terhadap kinerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja | Budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan kinerja guru | Waktu, objek, dan lokasi  penelitian |
| 6 | Yudi Rosady  Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kalijati. (2013) | Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kalijati baik secara parsial maupun simultan. | Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja guru | Waktu, objek, dan lokasi  penelitian |

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa orang peneliti yang berkaitan dengan kinerja guru maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi.

* 1. **Kerangka Pemikiran.**

Maju mundurnya sekolah sebagai lembaga pendidikan tergantung pada peran guru sebagai anggota organisasi, secara nyata guru dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja serta kualitas organisasi, agar posisi dari lembaga memperoleh kepercayaan dari masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja guru tentu tidak terlepas dari kompetensi dan motivasi yang dimiliki setiap guru, serta lingkungan yang mendukung berlangsungnya setiap kegiatan organisasi.

Sedangkan teori yang menghubungkan antara budaya organisasi dan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Tanadi Santono dalam Asri Laksmi Riani (2011: 109) bahwa :

Budaya perusahaan bukanlah sekadar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematika kerja yang menjadi buku suci perusahaan. Lebih dari itu, budaya perusahaan adalah *spirit d’corp* atau jiwa perusahaan, yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam perusahaan. Sangat ditekankan pentingnya budaya perusahaan yang menjadi dasar dari kinerja perusahaan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang.

Faktor lain yang mendukung kinerja guru dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan adalah kompetensi, karena dengan kompetensi yang baik maka semua tugas yang dibebankan terhadap individu akan dapat diselesaikan secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi guru adalah kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan profesinya.

Sedangkan teori yang menghubungkan antara kompetensi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:67) bahwa : “Faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (1999: 57), yang mengemukakan bahwa:

Untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu : Pertama, varibel individu, yang meliputi : kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; Kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: sumber daya; kepemimpinan; imbalan; struktur; desain pekerjaan; Ketiga, variabel psikologis, yang meliputi: persepsi; sikap; kepribadian; belajar; dan motivasi.

Adapun teori yang menghubungkan antara motivasi dengan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006: 76) bahwa : “Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

Adapun teori yang menghubungkan antara budaya organisasi dengan kompetensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Stoner (1995) dalam Asri Laksmi Riani (2011: 6) bahwa: ‘Budaya organisasi sebagai suatu *cognitive work* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi”. Ini mengandung arti bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan dari kompetensi kognitif yang meliputi sikap, nilai-nilai, dan norma perilaku yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi.

David Mc Clelland dalam Mangkunegara (2007: 166) mengemukakan bahwa: ‘Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Kemampuan yang dimaksud dalam pernyataan tersebut merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh guru. Dengan kompetensi yang tinggi maka motivasi mengajar guru akan meningkat karena merasa lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, baik kemampuan pedagogik, personal, sosial, maupun profesional.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan ini dapat muncul dari dalam diri individu karena mereka memiliki suatu kebutuhan (*needs*) ataupun keinginan (*wants*) namun ada juga dorongan yang berasal dari luar misalnya karena ingin dihargai ingin diberikan imbalan ataupun untuk menghindari hukuman.

Motivasi dapat mempengaruhi seseoransg dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila guru memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan fungsinya seperti membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai serta berdampak meningkatnya prestasi siswa di sekolah. Seperti yang dinyatakan oleh David Mc. Clelland dalam Saefullah (2012: 260), bahwa “motivasi prestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan”.

Sedangkan kaitan antara budaya organisasi dengan motivasi guru adalah sebagai berikut, budaya organisasi yang terbentuk akan mempengaruhi kebiasaan atau pola kerja para guru sehingga lambat laun karakter mereka akan berubah sesuai dengan tuntutan kerja yang diharapkan oleh lembaganya. Dengan berubah karakter maka motivasi kerja guru pun akan berubah sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi. Teori yang menghubungkan antara budaya organisasi dengan motivasi, dikemukakan oleh Luthans (1998) dalam Asri Laksmi Riani (2011: 6) bahwa : ‘Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”.

Perilaku yang dimaksud pada pernyataan tersebut mengarah pada motivasi setiap anggota organisasi dalam bekerja, dalam penelitian ini maknanya merujuk pada motivasi mengajar guru di sekolah.

Menurut Muhammad As’ad (2003: 49), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu “Faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya”.

Hal ini diperkuat oleh pendpat Gibson, et. al. dalam Srimulyo (1999: 39), yang menyatakan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari:
2. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
3. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
4. Demografis: umur, asal-usul jenis kelamin.
5. Variabel organisasional, terdiri dari :
6. Sumberdaya
7. Kepemimpinan
8. Imbalan
9. Struktur
10. Desain pekerjaan.
11. Variabel psikologis, terdiri dari:
12. Persepsi
13. Sikap
14. Kepribadian
15. Belajar
16. Motivasi.

Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut, maka faktor individu di dalamnya terdiri dari kemampuan dan keterampilan mental dan fisik termasuk juga motivasi yang berdampak pada kompetensi. Dan faktor situasi kerja yang menyangkut kepada hal-hal lingkungan seperti iklim organisasi, budaya organisasi, dan lain-lain. Dengan demikian faktor budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Atas dasar kerangka pemikiran di atas yang berlandaskan pada teori-teori atau pendapat-pendapat para ahli untuk memperoleh dimensi dan indikator dari masing-masing variabel, maka penulis berusaha untuk menyusun paradigma yang dipakai sebagai acuan dalam penelitian ini guna mendukung hipotesis yang dinyatakan. Adapun konstelasi paradigma penelitian ini dapat dilihat pada halaman berikut :

Motivasi Guru

* Kebutuhan berprestasi
* Kebutuhan berafiliasi
* Kebutuhan kekuasaan

McClelland dalam Davis dan

Newstrom (1996: 88)

Luthans dalam Asri Laksmi (2011:6)

Budaya Organisasi Sekolah

* Lingkungan
* Nilai-nilai
* Kepahlawanan
* Upacara/ceremony
* Jaringan/network

Deal & Kenedy dalam Asri Laksmi Riani (2011:11-12)

Kompetensi Guru

* Kompetensi pedagogik
* Kompetensi personal
* Kompetensi sosial
* Kompetensi profesional

Undang-undang No.14/2005

dalam Darmadi (2009: 31-32)

Kinerja Guru

* Merencanakan

pembelajaran

* Melaksanakan KBM

- Menilai/mengevaluasi

Surya Dharma (2009: 36)

Gibson dalam Ilyas

(1999:57)

Muhammad As’ad

(2003:49)

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

**2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh dari budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh dari kompetensi guru terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh dari motivasi guru terhadap kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh dari budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru secara simultan terhadap kinerja guru.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Tipe Penelitian**

Berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung kepada tepat guna tidaknya penerapan suatu metode yang dipilihnya. Menurut Hadi Sotrisno (1991: 205), yang dimaksud dengan *research* adalah “suatu penyelidikan yang dilakukan secara berhati-hati, kritis dan seksama dalam rangka mencari fakta dan prinsip-prinsip guna merumuskan dan memecahkan suatu masalah dengan menggunakan cara-cara yang bersifat ilmiah”.

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif dan verifikatif yang merupakan “suatu proses penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah” (Nazir, 2011: 56).

Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif pada dasarnya bersifat menguji kebenaran dari suatu hipotesis melalui pengumpulan data dari lapangan. Sehingga apabila kebenaran telah terungkap maka dapat digunakan sebagai bahan dalam memecahkan masalah, karena penelitian itu dilakukan berangkat dari permasalahan yang ditemukan atau dirasakan perlu segera dicarikan alternatif pemecahannya.

Analisis deskriptif adalah uraian tentang karakteristik responden melalui persepsinya terhadap pertanyaan atau pernyataan yang dalam instrumen penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti. Pada umumnya pengujian analisis deskriptif menggunakan statistik kasar atau analisis statistik univariat sebagai hasil jawaban responden yang diukur secara statistik. Sedangkan analisis verifikatif adalah uraian tentang data-data variabel bebas dan terikat yang mengarah kepada pembuktian dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian dihitung secara bersamaan yang terdiri dua variabel atau lebih. Metode ini biasanya menggunakan analisis statistik bivariat atau multivariat.

Dalam penelitian ini akan diuji apakah budaya organisasi sekolah, kompetesi guru dan motivasi guru berpegaruh terhadap kinerja guru.

**3.2 Unit Observasi dan Lokasi**

Objek yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi guru serta kinerja guru di SMK Faramasi Purwakarta. Sedangkan yang menjadi unit analisisnya adalah guru-guru di SMK Farmasi Purwakarta. Lokasi penelitian adalah SMK Farmasi Purwakarta di Jalan Veteran No.100 B Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta.

**3.3 Variabel Penelitian**

**3.3.1 Definisi Variabel dan Pengukurannya**

Agar dapat memperoleh data yang diperlukan untuk dianalisis dalam penelitian, maka variabel-variabel yang terdapat dalam identifikasi masalah yang akan diuraikan dalam operasionalisasi variabel terdiri dari beberapa indikator variabel, menurut Sugiyono (2009: 38), 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”.

Masih menurut Sugiono (2009: 4) berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya maka variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor, antecedent.* Dalam bahasa Indonesia sering juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel Dependen: variabel ini sering disebut variabel *output,* kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruh atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Berdasarkan kepada teori tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* atau variabel bebas terdiri dari 3 variabel, yaitu budaya organisasi sekolah (X1), kompetensi guru (X2), dan motivasi guru (X3). Sedangkan yang menjadi variabel *dependent* atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

**3.3.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi Variabel penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Definisi/Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No.  Item |
| 1 | Budaya organisasi  (X1) | Budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi, yang saling berin-teraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organi-sasi (Sarplin dalam Asri Laksmi Riyani, 2010:6).  Sedangkan unsur-unsur pembentuk budaya organisasi meliputi : | a. Lingkungan | 1. Mengetahui situasi dan kondisi lingkungan | Tingkat kemampuan guru dalam menjaga kondisi yang kondusif | Ordinal | 1 |
| 1. Mengetahui visi dan misi sekolah | Tingkat pemahaman visi dan misi sekolah | Ordinal | 2 |
| b. Nilai-nilai | 1. Mengetahui tata tertib yang ber-laku di sekolah. | Tingkat pema-haman tata tertib | Ordinal | 3 |
| 1. Mematuhi tata tertib yang berlaku di sekolah | Tingkat penerapan tata tertib | Ordinal | 4 |
| c.Keteladanan | 1. Kemampuan dalam mengaplikasikan sikap yang baik. | Tingkat pemahaman tentang Tata tertib  Tingkat pemahaman tentang perilaku  Tingkat kesadaran berperilaku    Tingkat penanaman perilaku yang baik bagi diri sendiri dan orang lain | Ordinal  Ordinal  Ordinal  Ordinal | 5  6  7  8 |
|  |  |  | d.Upacara | 1. Mengikuti kegiatan yang sudah menjadi ritual dan kebiasaan di sekolah | Tingkat pemahaman makna dari kegiatan ritual | Ordinal | 9 |
| 1. Memakai atribut yang sesuai ketika ritual berlangsung |  | Ordinal | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Definisi/Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No.  Item |
|  |  |  | e.Network (jaringan) | 1.Kemampuan untuk bersosialisasi | Tingkat kebanggaan pada atribut sekolah | Ordinal | 11 |
| Tingkat keharmonisan dalam bekerja | Ordinal | 12 |
| Sinergisitas dalam bekerja sama |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Kompetensi  (X2) | Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, di-hayati, dikuasai dan diaktua-lisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas kepro-fesionalan. (Peraturan peme-rintah No.74 tahun 2008, Pasal 1-2 tentang Guru) | 1. Kompetensi personal | 1. Menampilkan pribadi yang jujur dan berakhlak mulia | Tingkat penerapan kejujuran dan akhlak mulia | Ordinal  Ordinal | 1  2 |
| 1. Bersikap arif dan bijaksana | Tingkat penerapan kearifan dan kebijaksanaan | Ordinal  Ordinal | 3  4 |
| 3. Bertanggung jawab | Tingkat penerapan tanggung jawab terhadap risiko | Ordinal  Ordinal | 5  6 |
| 1. Kompetensi sosial | 1. Mampu berkomunikasi dengan baik | Tingkat keluwesan dalam komunikasi | Ordinal | 7 |
| 1. Kompetensi pedagogik | 2. Mampu membuat RPP dan Silabus | Tingkat pemahaman dan penguasaan menyusun silabus dan RPP | Ordinal | 8  9 |
| d.Kompetensi profesional | 1. Mampu melaksanakan KBM dengan baik. | Tingkat pelaksanaan KBM | Ordinal | 10 |
| 1. Melakukan evaluasi hasil KBM | Tingkat pelaksanaan evaluasi hasil belajar oleh guru. | Ordinal | 11 |
| 1. Kemampuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi | Tingkat pemahaman dan penguasaan materi oleh guru | Ordinal | 12 |
| Tingkat pengembangan dan penerapan teori dan aplikasi sehingga mudah dipahami |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Definisi/Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No.  Item |
| 3 | Motivasi (X3) | Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemam-puan upaya itu, untuk meme-nuhi beberapa kebutuhan individual (David McClelland dalam Mangku-negara, 2004:166) | 1. Motivasi prestasi | 1. Dorongan untuk mengatasi tantangan | Tingkat ketertarikan dan keinginan mengatasi masalah | Ordinal  Ordinal | 1  2 |
| 1. Dorongan untuk maju | Tingkat keinginan untuk maju | Ordinal  Ordinal | 3  4 |
| 1. Dorongan untuk berkembang | Tingkat keingi-nan untuk ber-kembang | Ordinal | 5 |
| b.Motivasi afiliasi | 1.Dorongan berhubungan dengan orang secara efektif | Tingkat keinginan yang efektif dalam berkomunikasi | Ordinal  Ordinal | 6  7 |
| c.Motivasi kekuasaan | 1. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain | Tingkat keberhasilan dalam mempengaruhi orang lain | Ordinal  Ordinal | 8  9 |
|  | 2.Dorongan untuk mempengaruhi keadaan atau situasi | Tingkat keberhasilan dalam mem-bawa arah atmosfir kerja yang baik | Ordinal | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Kinerja Guru (Y) | Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/ KBM dan melakukan penilaian hasil belajar (Surya Dharma, 2009:36) | 1. Perencanaan pembelaja-ran | 1. Menyusun materi pembelajaran | Tingkat kemampuan menyusun materi dengan baik | Ordinal  Ordinal  Ordinal | 1  2  3 |
| 1. Menyiapkan tahap pembelajaran | Tingkat penyesuaian tahap materi yang akan diajarkan | Ordinal  Ordinal  Ordinal | 4  5  6 |
| 1. Menyediakan waktu terhadap masalah dalam belajar | Tingkat kesanggupan dalam mengatasi masalah belajar | Ordinal  Ordinal  Ordinal | 7  8  9 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Definisi/Konsep | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No.  Item |
|  |  |  | 1. Pelaksanaan KBM | 1. Melaksanakan pembelajaran berdasarkan materi yang telah disusun | Tingkat pelaksanaan pembelajaran sesuai materi | Ordinal  Ordinal | 10  11 |
| 1. Melaksanakan pembelajaran sesuai tahapan | Tingkat pelaksanaan tahapan pembelajaran oleh guru | Ordinal  Ordinal | 12  13 |
| 3.Memberikan bimbingan belajar | Tingkat kesiapan mengatasi masalah dalam belajar | Ordinal | 14 |
| c. Pengevalu-asian hasil belajar | 1. Memberikan tugas dan latihan pada siswa | Tingkat penerapan materi melalui tugas dan latihan | Ordinal  Ordinal  Ordinal | 15  16  17 |
| 2.Memeriksa tugas dan latihan siswa | Tingkat pemeriksaan tugas dan latihan | Ordinal  Ordinal | 18  19 |
| 3.Memberikan perbaikan atau pengayaan pada siswa | Tingkat pengadaan perbaikan atau pengayaan materi oleh guru | Ordinal | 20 |
| 4.Memberikan penilaian proses | Tingkat penilaian terhadap proses pembelajaran oleh guru | Ordinal | 21 |
| 5.Memeriksa catatan siswa | Tingkat pemeriksaan hasil akhir pembelajaran oleh guru | Ordinal  Ordinal | 22  23 |

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok besar individu yang diteliti dan akan diambil generalisasinya (Suprapto, 2013). Dalam sebuah penelitian untuk menjawab setiap permasalahan yang diteliti diperlukan data-data yang selanjutnya dianalisis untuk ditarik suatu simpulan. Data tersebut diperoleh dari suatu populasi yang menjadi obyek atau subyek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan elemen, unit elementer atau unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiono (2009: 117) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakterisetik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk sampel seperti yang dikemukakan Sugiyono (2009: 80-81) bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakterisetik yang dimiliki oleh populasi tertentu”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh guru SMK Farmasi Purwakarta yang berjumlah 40 orang dan tercatat pada tahun ajaran 2013/2014. Dengan demikian maka teknik yang diambil adalah sensus karena menggunakan seluruh populasi yaitu guru SMK Farmasi Purwakarta.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**
     1. **Prosedur Pengumpulan Data**

Sumber data yang dikumpulkan merupakan data primer atau data yang langsung diterima oleh peneliti dari sumber datanya dan data sekunder yang merupakan data yang diberikan tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen. Sumber data yang terkumpul harus sahih atau valid sehingga diperoleh data yang benar-benar menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian.

Adapun prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut M. Nazir (2011: 193), yang dimaksud dengan wawancara adalah :

Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancaranya dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide.*

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, para wakil kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan lain yang berada SMK Farmasi Purwakarta, menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kajian dalam penelitian ini.

1. Angket atau Kuesioner

Menyebarkan kuisioner kepada responden dengan tujuan untuk menganalisa jawaban responden mengenai variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini penedekatan yang dipilih adalah pendekatan survey dengan data kuantitatif, oleh karena itu data yang diperoleh menggunakan skala pengukuran ordinal sehingga instrumen yang digunakan dari masing-masing jawaban diberikan skala pengukuran dengan tipe atau jenis skala likert. Sugiono (2009:7) memberikan gambaran tentang skala likert yaitu :

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan peresepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosialyang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Angket atau kuisioner yang digunakan adalah angket terstruktur yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan responden. Dan masing-masing jawaban dari responden diberi bobot atau skor sebagai pada Tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2**

**Jenis Respon Jawaban Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Kriteria Jawaban** | **Skor nilai** |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| CS | Cukup Setuju | 3 |
| S | Setuju | 4 |
| SS | Sangat Setuju | 5 |

1. Studi Dokumentasi

Untuk menunjang data primer yang diperoleh, peneliti akan mengumpulkan data sekunder dengan cara melakukan pengecekan terhadap dokumen yang dimiliki oleh SMK Farmasi Purwakarta.

**3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Keberhasilan suatu penelitian akan sangat tergantung kepada instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan, sebab data-data yang diperlukan untuk menguji hipotesis penelitian harus memenuhi yaitu valid dan reliable. Tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur ( Suprapto, 2013).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sehingga agar kuesioner yang disusun dapat mengukur variabel penelitian yang ditetapkan maka perlu diuji tingkat validitasnya. Salah satu metode pengujian validitas instrument adalah dengan menggunakan teknik koefisien korelasi *pearson* dengan rumus sebagai berikut :



r = koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = banyaknya responden

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = skor yang diperoleh dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX2 = Jumlah kuadrat masing-masing X

ΣY2 = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai (r) korelasi diatas 0.3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya jika nilai korelasi di bawah 0.3 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Kriteria dikatakan valid jika indek validiatas (r) > 0,3.

1. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan dapat dipercaya (*reliable)* apabila dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten atau mantap tidak berubah-ubah. Hal ini sejalan dengan pendapat M. Nazir (2011: 133) yang menyatakan bahwa “alat ukur disebut memiliki realibilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*), jadi penggunaan alat ukur itu berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa”.

Banyak formulasi dalam pengujian reliabilitas instrumen yang dipergunakan dalam suatu penelitian. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus dari Kuder Richarson. Menurut Suharputra (2012: 111), mengatakan bahwa “karena formulasi K-R merupakan prosedur pencarian nilai reliabilitas dengan tidak mensyaratkan pembelahan item ke dalam dua kelompok, sehingga bisa diterapkan pada instrumen yang jumlah itemnya tidak genap”. Adapun rumus umumnya adalah sebagai berikut:



Dimana :

Rii = Koefisien alpha

K = Banyaknya item yang valid

Si2 = Variant item

St2 = Varian total

Langkah-langkah mencari realibilitas dengan metode *Alpha* (Riduwan & Kuncoro, 2007) sebagai berikut :

1. Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

Dimana :

Si = Varians skor tiap-tiap item

∑Xi2 = Jumlah kuadrat item Xi

(∑Xi2 ) = Jumlah item Xi dikuadratkan

N = Jumlah Responden

2. Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus

∑ Si = S1 +S2+S3…Sn

Dimana :

∑ Si = Jumlah varian semua item

S1 +S2+S3…Sn = Varians item ke-1,2,3….n

1. Menghitung Varians total denga rumus :

St = Varians skor tiap-tiap item

∑Xi2 = Jumlah kuadrat ite Xi

(∑Xi2 ) = Jumlah item Xi dikuadratkan

N = Jumlah Responden

4. Menghitung nilai *Alpha* dengan rumus :

r 11 = –

Dimana :

r 11 = Nilai realibilitas

∑Si = Jumlah Varians skor tiap-tiap item

St = Varians Total

K = Banyaknya butir pertanyaan

Apabila kita mengolah data dengan menggunakan *software* program SPSS *for windows 21.0*, kita dapat melihat *Alpha Croancbach* pada tabel *Reability Statistics*. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai koefisien *Alpha Croancbach* > 0,7 (Sujarweni, 2009). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai koefisien *Alpha Croancbach < 0,7*  maka alat ukur tersebut tidak reliable.

* 1. **Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**
     1. **Rancangan Analisis**

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat deskriptif analisis dan verifikatif survey. Menurut Sugiyono (2009: 147), bahwa “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Untuk mengetahui deskriftif jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru serta kinerja guru dilakukan pengukuran menggunakan teknik kuisioner. Dari jawaban tersebut kemudian dilakukan perhitungan untuk mengetahui tingkat persentase skor jawaban dari masing-masing variabel.

Sedangkan metode verifikatif adalah “ memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.” Dengan demikian Penelitian *verifikatif* dimaksudkan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana dalam penelitian ini akan diuji tingkat pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi guru, Motivasi guru dan kinerja guru. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey.*

Menurut Sugiyono (2009: 175) dikemukakan bahwa “Informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti”.

* + 1. **Rancangan Analisis Deskriftif**

Untuk mengetahui deskriftif jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi guru dan kinerja guru digunakan pengukuran menggunakan teknik kuisioner. Dari jawaban tersebut kemudian dilakukan perhitungan untuk mengetahui tingkat presentase skor jawaban dari masing-masing variabel.

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi sekolah yang diukur dengan 12 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 60 (12 x 5) dengan skor terendah sebesar 12 (12 x 1), sehingga diperoleh interval kelas sebesar 9,6 ((60-12) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi Sekolah**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 12,0 – 21,6 | Tidak Baik |
| 21,7 – 31,2 | Kurang Baik |
| 31,3 – 40,8 | Cukup Baik |
| 40,9 – 50,4 | Baik |
| 50,5 – 60,0 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil perhitungan kategorisasi

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel kompetensi guru yang diukur dengan 12 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 60 (12 x 5) dengan skor terendah sebesar 12 (12 x 1), sehingga diperoleh panjang interval kelas sebesar 9,6 ((60-12) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Kompetensi Guru**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 12,0 – 21,6 | Tidak Baik |
| 21,7 – 31,2 | Kurang Baik |
| 31,3 – 40,8 | Cukup Baik |
| 40,9 – 50,4 | Baik |
| 50,5 – 60,0 | Sangat Baik |

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel motivasi yang diukur dengan 10 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 50 (10 x 5) dengan skor terendah sebesar 10 (10 x 1), sehingga diperoleh panjang interval kelas sebesar 8 ((50-10) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Motivasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 10,0 – 18 | Sangat Rendah |
| 18,1 – 26 | Rendah |
| 26,1 – 34 | Sedang |
| 34,1 – 42 | Tinggi |
| 42,1 – 50 | Sangat Tinggi |

Sumber : Hasil perhitungan kategorisasi

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel kinerja yang diukur dengan 23 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 115 (23 x 5) dengan skor terendah sebesar 23 (23 x 1), sehingga diperoleh panjang interval kelas sebesar 18,4 ((115-23) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Kinerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 23,0 – 41,4 | Tidak Baik |
| 41,5 – 59,8 | Kurang Baik |
| 59,9 – 78,2 | Cukup Baik |
| 78,3 – 96,6 | Baik |
| 97,7 – 115 | Sangat Baik |

* + 1. **Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval**

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mensyaratkan data berskala interval. Data ordinal yang diperoleh dari kuesioner terlebih dahulu di konversi menjadi data interval menggunakan *Methode of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut (Harun Al Rasyid, 1993:131) :

1. Perhatikan banyaknya responden yang memberikan respon dan hitung frekuensi setiap skor.
2. Untuk setiap item, hitung frekuensi jawaban (f), berapa responden yang mendapat skor 1,2,3,4, atau 5.
3. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
4. Hitung proporsi kumulatif (PK).
5. Cari nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel normal.
6. Tentukan Nilai Skala (NS) untuk setiap nilai Z dengan rumus :
7. Kemudian mengubah Nilai Skala terkecil menjadi sama dengan satu dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Value* (TSV). Adapun secara umum rumus TSV adalah sebagai berikut :

TSV = NS + [1+]

* + 1. **Rancangan Analisis Jalur**

Analisis jalur *(path analysis)* bertujuan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel sehingga diketahui pengaruh kausal langsung maupun kausal tidak langsung, maupun bersama seperangkat variabel penyebab *(eksogenus)* terhadap satu set variabel akibat *(endogenus)*, pola hubungan tersebut dinyatakan dalam persamaan struktural dan digambarkan dalam diagram jalur (Kusnendi, 2005:4). Alasan menggunakan analisa jalur karena dengan diagram jalur, hipotesis diterjemahkan sehingga tampak variabel apa yang menyebabkan variabel penyebab *(eksogenus)* dan variabel akibat *(endogenus)*.

Asumsi yang mendasari analisis jalur menurut Sarwono (2012:26) adalah sebagai berikut :

1. Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel bersifat linier, aditivitas dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah, artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel *eksogenus* maupun *endogenus* minimal dalam skala ukuran interval atau ratio.
4. *Observed* variable diukur tanpa kesalahan (instrumen perngukuran valid dan reliabel)
5. Model yang dianalisis diidentifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan, artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar veriabel yang diteliti.

Rancangan Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Untuk menjawab dan mengungkapkan identifikasi masalah mengenai budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi guru, dan kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta, maka peneliti akan menggunakan metode analisis jalur atau *path analysis* dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Riduwan (2007: 2) menyatakan bahwa :

Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

Dengan demikian dapat diungkapkan hubungan dan pengaruh kausal dari variabel budaya organisasi sekolah, kompetensi guru & motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK Faramasi Purwakarta, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam analisis jalur yaitu menterjemahkan hipotesis penelitian kedalam diagram jalur. Penelitian ini akan menggunakan model struktural yaitu apabila setiap variabel terikat/*endogen* secara unik keadaan ditentukan oleh seperangkat variabel bebas/*eksogen.* Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural.

Dalam diagram jalur tersebut terdapat hubungan kausal antara budaya organisasi sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi sekolah (X1), kompetensi guru (X2), dan motivasi guru (X3), satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) (Perhitungan dilakukan dengan bantuan *Software Microsoft Excel* versi 12 dan SPSS versi 21).

Langkah-langkah dalam pengerjaan pengujian analisis jalur adalah

Setelah dilakukan transformasi data, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis jalur dengan langkah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* antar variabel *eksogenus* dan korelasi antara variabel *eksogenus* dengan variabel *endogenus*.
2. Menghitung koefisien jalur dengan langkah sebagai berikut :
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel *eksogenus* dan matriks korelasi antara variabel *eksogenus* dengan e*ndogenus*
4. Mencari matriks invers dari matriks korelasi antar variabel *eksogenus*
5. Menghitung koefisien jalur dengan cara mengkalikan matriks invers dengan matriks korelasi antar variabel *eksogenus* dengan variabel *endogenus*
6. Menggambarkan diagram jalur secara lengkap, lalu ditentukan sub strukturnya dan rumus persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis.
7. Membuat persamaan struktural seperti berikut :

**Y = ρyx1 + ρyx2 + ρyx3 + ε**

1. Merumuskan hipotesis persamaan struktural, adapun persamaan struktur linier menjadi sebagai berikut :

Y = *ρyx1* X1 + *ρyx2* X2 + *ρyx3* X3 + ε1

1. Membuat diagram jalur, yang merupakan hipotesis penelitian, sehingga diagram jalur dapat dilihat sebagai berikut :
2. Diagram jalur dan persamaan jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut :

X1

X2

X3

Y

ρYX1

ρyx2

Ρyx3

rx13

rx12

rx23

ε1

**Gambar 3.1 Analisis Jalur**

Keterangan :

: Hubungan asosiasi

: Hubungan pengaruh

X1 : Budaya Organisasi Sekolah

X2 : Kompetensi guru

X3 : Motivasi guru

Y : Kinerja Guru

r12 : Hubungan asosiatif antara X1 dengan X2.

r13 : Hubungan asosiatif antara X1 dengan X3.

r23 : Hubungan asosiatif antara X2 dengan X3.

*ρyx1* : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X1 dengan Y

*ρyx2* : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X2 dengan Y

*ρyx3* : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X3 dengan Y

ε : Epsilon, yaitu menunjukan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, namun tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel.

Regresi digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel dependen mengemukakan bahwa pengaruh langsung adalah pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen lainnya.

Adapun pengaruh langsung dalam penelitian adalah pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru terhadap kinerja guru. Lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar ρyx1.
2. Pengaruh langsung dari kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar ρyx2.
3. Pengaruh langsung dari motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar ρyx3.

Perhitungan pengaruh langsung dapat digunakan denagn menggunakan *software* program *SPSS for windows 21* dan menggunakan program Lisrel (*Linier Structural Relationship)*.

Menghitung koefisien nilai jalur secara simultan dan uji signifikansi analisis secara simultan. Untuk menghitung koefisien nilai jalur secara simultan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Determinan (KD) sebagi berikut :

KD = r2  x 100%

Dimana nilai r didapat dari tabel *Model Summary* denag menggunakan *Software* dengan Program SPSS *for windows* 21.0, sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel Rumus F hitung sebagai berikut :

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Apabila kita mengolah data menggunakan software program SPSS forwindows 21.0 kita dapat melihat F hitung pada tabel *Anova.* Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. F hitung > F tabel maka H0 ditolak dengan H1 diterima, artinya siginifikan.
2. F hitung < F tabel maka H0 diterima dengan H1 ditolak, artinya tidak siginifikan .
3. Menghitung koefisien nilai jalur secara parsial dilakukan dengan menggunakan angka beta atau *Standarized Coefficient* pada tabel *Coefficient* dan proses perhitungannya dibantu dengan menggunakan *Software* dengan Program SPSS *for windows* 21.0. Sedangkan uji signifikansi secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah :
4. t hitung > t tabel Maka H0 ditolak dengan H1 diterima, artinya signifikan.
5. t hitung < t tabel Maka H0 diterima dengan H1 ditolak, artinya tidak signifikan.

Dimana perhitungan t hitung dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment*  ( Sugiyono, 2009) :

Dimana :

r = Koefisisen Korelasi

n = Jumlah sampel

Apabila kita mengolah data dengan menggunakan *Software* dengan Program SPSS *for windows* 21.0 kita dapat melihat nilai t hitung pada tabel *Coefficient*

1. Jika terdapat koefisien nilai jalur yang tidak signifikan maka pengujian persamaan tersebut perlu diperbaiki. Dengan melakukan uji *trimming* , yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur persamaan analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel indipenden yang koefisien jalurnya tidak signifikan.
2. Perhitungan secara besarnya jalur proporsional.

Setelah semua koefisien jalur signifikan, maka dilakukan perhitungan besarnya pengaruh langsung pada masing-masing variabel.

* + 1. **Rumusan Pengujian Hipotesis**

Ada pengaruh antara budaya organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi guru, dan kinerja guru secara parsial maupun bersama-sama (simultan). Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis terdiri variabel independen yaitu budaya organisasi sekolah (X1), kompetensi guru (X2), dan motivasi guru (X3) sedangkan variabel dependen kinerja guru (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah sebagai berikut :

1. H0 : ρyx1 = 0

Budaya organisasi sekolah tidak berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja guru.

H1 : ρyx1 > 0

Budaya organisasi sekolah berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja guru.

1. H0 : ρyx2 = 0

Kompetensi guru tidak berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja guru.

H1 : ρyx2 > 0

Kompetensi guru berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja guru.

1. H0 : ρyx3 = 0

Motivasi guru tidak berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja guru.

H1 : ρyx3 > 0

Hipotesis untuk pengujian secara bersama-sama (simultan) adalah sebagai berikut:

Motivasi guru berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja guru. Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

1. Ho ; *ρ*yx1 = *ρ*yx2 = *ρ*yx3 = 0

“ Artinya budaya organisasi sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta”.

H1; Sekurang-kurangnya ada sebuah *ρ*yx*i* ≠ 0, *i* = 1, 2, 3

“ Artinya budaya organisasi sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta”.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengujian :

1. Tolak Ho dan terima H1 jika nilai Fhitung > Ftabel
2. Terima Ho dan tolak H1 jika nilai Fhitung < Ftabel

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**
     1. **Gambaran umum SMK Farmasi Purwakarta**

Penelitian ini dilakukan di SMK Farmasi Purwakarta yang berada di jalan Veteran Gg. Soka 1 No. 100 B Purwakarta. SMK Farmasi Purwakarta didirikan pada tahun 2007 dan merupakan SMK Farmasi pertama di Kabupaten Purwakarta dengan NPSN : 20245313 dan NSS : 682022001001. Sekolah ini aadalah sekolah dengan status sekolah swasta di bawah naungan Yayasan Pembina Sumber Daya Insani. Pada awal berdiri SMK Farmasi Purwakarta terdiri dari satu lokal terdiri dari dua lantai dan dibagi menjadi 3 ruang kelas dan satu ruang laboratorium dan kantor, berdiri diatas lahan sekitar 1000 m2.

Dengan berjalanya waktu banyak perkembangan yang terjadi di SMK Farmasi Purwakarta, baik dari segi Sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana. Pada tahun 2010 SMK Farmasi Purwakarta diakreditasi dan mendapat nilai “A” dari Badan Akreditasi Nasional dan mendapat nilai “A” pula dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan (PUSDIKLATNAKES) Kementerian Kesehatan. Dari segi sarana dan prasarana sekolah juga mengalami banyak perkembangan antara lain bertambahnya jumlah ruangan kelas berjumlah 10 ruangan, ruang kepala sekolah yang awalnya menyatu dengan ruang guru serta ruang Tata Usaha sekarang telah terpisah menjadi ruangan tersendiri. Begitu pula ruangan Laboratorium yang semula satu ruangan sekarang menjadi 7 ruangan laboratorium. Selain itu terdapat pula ruang penunjang laindiantaranya ruang UKS, Ruang Bimbingan Konseling, Ruang Perpustakaan, Aula pertemuan, Ruang OSIS, Masjid, Toilet, Kantin, Ruang Koperasi. SMK Farmasi Purwakarta sejak berdiri telah mengalami beberapa kali pergantian Kepala Sekolah, pada awalnya SMK Farmasi dipimpinoleh kepala sekolah Bapak Drs. H. Suherman, M.Pd, kemudian digantikan oleh ibu Dra. Hj. Tati Supriayati, M.Pd dan setelah itu sampai dengan sekarang tahun 2014 dipimpin oleh Ibu Hj. Ida Widaningsih, M.Pd.

**IDENTITAS SEKOLAH**

1. Nama Sekolah : SMK Farmasi Purwakarta

2. Nama Kepala Sekolah : Hj. Ida Widaningsih, S.Pd

3. NPSN : 20245313

4. NSS : 682022001001

5. Alamat Statistik Sekolah : Jln. Veteran Gg. Soka 1 No. 100 B

Kecamatan : Purwakarta

Kabupaten : Purwakarta

Provinsi : Jawa Barat

Kode Pos : 41115

Telepon & Faksimili : ( 0264 ) 8224804 / 8224804

E-mail : [*smk.farmasi.pwk@gmail.com*](mailto:smk.farmasi.pwk@gmail.com)

6. Status Sekolah : Swasta

7. Nama Yayasan : Yayasan Pembina Sumber Daya Insani

8. Tahun Pendirian Sekolah : 2007

9. Akreditasi : Badan Akreditasi Nasional = A

10. Verifikasi : pusdiknakes = A

**Visi dan Misi Sekolah**

1. **Visi**

Unggul dan terampil dalam bidang kefarmasian berdasarkan iman dan taqwa.

1. **Misi**

* Mengembangkan tenaga-tenaga farmasi yang terampil dan profesional.
* Meningkatkan wawasan tenaga profesional dalam bidang kefarmasian.
* Mewujudkan lulusan tenaga yang profesional dan integritas tinggi dengan berwawasan keilmuan yang mantap, terampil dan profesional

Program Pendidikan dan Kejuruan

* + - * **Tujuan Insitusional**

Berdasarkan Tujuan Pendidikan Nasional, Tujuan Pendidikan Menengah Kejuruan, Visi dan Misi sekolah, maka Tujuan Institusional SMK Farmasi Purwakarta adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kejuruan kefarmasian sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan informasi untuk membentuk dan membekali peserta diklat hingga menghasilkan tamatan yang memiliki kompetensi yang standar dan kompetetif dalam bidang keahliannya sebagai (calon) tenaga kerja tingkat menengah atau wirausahawan yang mandiri dan berperanserta dalam pembangunan masyarakat, bangsa dan negara.

* + - * **Tujuan Umum**

Sebagai bagian dari sistem pendidikan menengah, secara umum Sekolah Menengah Kejuruan bertujuan :

1. Menyiapkan peserta didik agar dapat menjalani kehidupan secara layak;
2. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan peserta didik;
3. Menyiapkan peserta didik agar menjadi warga negara yang mandiri dan bertanggung jawab;
4. Menyiapkan peserta didik agar memahami dan menghargai keanekargaman budaya bangsa Indonesia, dan
5. Menyiapkan peserta didik agar dapat menerapkan dan memelihara hidup sehat, memiliki wawasan lingkungan, pengetahuan dan seni.
   * + - **Tujuan Khusus**

Secara khusus, Sekolah Menengah Kejuruan bertujuan :

1. Menyiapkan peserta didik agar dapat bekerja, baik secara mandiri atau mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan bidang dan program keahlian yang diminati;
2. Membekali peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetisi, dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya, dan
3. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu mengembangkan diri melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
   * + - **Tujuan SMK Farmasi Purwakarta**

Menghasilkan lulusan yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kepribadian, kesadaran bernegara dan bermasyarakat, memiliki kemampuan untuk bersaing dalam suasana kemandirian dan kerja sama kemitraan, serta memiliki kemampuan Profesional dan personal sosial baik sebagai tenaga kesehatan tingkat menengah bidang farmasi maupun pada bidang usaha lain yang digelutinya.

1. Mempersiapkan memproses dan mencetak tenaga kesehatan di bidang farmasi yang bermutu.
2. Meningkatkan mutu pendidikan dalam bidang kesehatan (farmasi) di Purwakarta.
3. Berpartisipasi aktif dalam bidang kesehatan.

Bidang dan Program keahlian yang diselenggarakan adalah bidang kefarmasian.

**Garis Garis Besar Program Pengembangan sekolah jangka menengah dan Panjang**

1. Pengorganisasian dan implementasi manajemen berbasis sekolah secara efektif, efesien dan transfaran.
2. Penerimaan siswa baru secara tebuka, terstandar
3. Pelaksanaan pendidikan berbasis luas dan pendidikan kecakapan hidup dengan implementasi kurikulum berbasis kompetensi secara efektif.
4. Proses pendidikan/ pembelajaran berpusat pada siswa ( secara aktif dan kreatif) dengan memanfaakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta peralatan praktek kejuruan berdasarkan prinsip training berbasis kompetensi dan produksi
5. Berusaha memenuhi kebutuhan sarana-prasarana dan pasilitas yang memadai sesuai dengan tuntutan kurikulum dan dunia kerja.
6. Peningkatan promosi dan pemasaran tamatan secara kooperatif dengan dunia kerja/usaha
7. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) ketenagaan yang profesional, teladan, bijaksana, dan produktif.
8. Meningkatkan kualitas dan kreatifitas siswa unggulan dalam bidang keahlian tertentu
9. Pengembangan hubungan kerjasama industri dalam rangka peningkatan aktifitas siswa serta guru demi kesejahteraan seluruh warga sekolah.
10. Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, tertib, aman, sejuk, nyaman sehat dan indah

Mencanangkan pengembangan standar sekolah ke taraf internasional

* + 1. **Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Untuk memberikan gambaran yang lengkap tentang responden penelitian ini maka penuis akan menyajikan data-data objektif tentang karakteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Jumlah guru berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
| 1 | Laki-laki | 17 | 42,5% |
| 2 | Wanita | 23 | 57,5% |
|  | Jumlah | 40 | 100% |

Tabel 4.1 menyajikan data mengenai jenis kelamin guru, pada tabel tersebut terlihat bahwa guru wanita sebanyak 23 orang (57,5%) lebih banyak dibanding guru laki-laki dengan jumlah 17 orang (42,5%). Dengan demikian guru wanita lebih dominan jumlahnya dibanding guru laki-laki di SMK Farmasi Purwakarta, ini dapat diartikan bahwa wanita lebih tertarik untuk menjadi guru dibanding laki-laki, karena wanita cebderung memiliki sifat penyabar dan telaten.

**Tabel 4.2**

**Jumlah guru berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah | Prosentase |
| 1 | 25-29 tahun | 15 | 37,5 % |
| 2 | 30-35 tahun | 13 | 32,5 % |
| 3 | 36-40 tahun | 4 | 10 % |
| 4 | Diatas 40 tahun | 8 | 20 % |
|  | Jumlah | 40 | 100 % |

Tabel 4.2 menggambarkan usia responden terbanyak pada kisaran usia 25-29 tahun sebanyak 15 orang (37,5%) dan kisaran usia 30-35 tahun sebanyak 13 orang (32,5%) hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMK Farmasi relatif masih muda karena SMK Farmasi terhitung sekolah yang baru berdiri dengan usia 7 tahun sehingga dari segi kemampuan fisik dan semangat mengajar cukup baik.

**Tabel 4.3**

**Jumlah guru berdasarkan Jenjang Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah | Prosentase |
| 1 | S1 | 35 | 87,5 % |
| 2 | S2 | 5 | 12,5 % |
| 3 | S3 | 0 | 0 % |
|  | Jumlah | 40 | 100 % |

Tabel 4.3 menggambarkan bahwa sebanyak 35 orang guru (87,5%) adalah memiliki jenjang pendidikan S1 atau dapat juga diasumsikan bahwa 100% guru di SMK Farmasi Purwakarta adalah memiliki kualifikasi pendidikan jenjang S1 karena semua guru yang memiliki kualifikasi S2 sebanyak 5 orang (12,5%) pastilah melewati jenjang S1. Ini berati semua guru di SMK telah memiliki kualifikasi pendidikan yang baik dengan standar minimal seorang sarjana.

* + 1. **Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi di SMK Farmasi Purwakarta**

Skor tanggapan responden terhadap 12 pertanyaan mengenai budaya organisasi sekolah di SMK Farmasi Purwakarta dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

**Tabel 4.4**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 16 | 40,0 |
| Cukup Setuju | 21 | 52,5 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui mayoritas dari responden sebanyak

40 % menyatakan setuju sedangkan sisanya menyatakan cukup setuju dan tidak setuju sebesar 60 %, hal ini jika dihubungkan dengan kondisi nyata disekolah memang pihak sekolah belum maksimal mengkondisikan guru untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif.slah satu yang menyebabkan hal tersebut, karena SMK Farmasi Purwakarta masih menjadi satu dengan Sekolah Dasar Islam Terpadu Cendekia yang masih satu yayasan sekolah. Hal ini juga mempengaruhi kondisi lingkungan sekolah. Selain itu pula masih banyak kebijakan-kebijakan sekolah yang belum maksimal dalam hal mengkondisikan kondisi sekolah yang kondusif, hal lain sebagi contoh pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah dan alat-lat pendukung agar terciptanya suasana belajar yang optimal, saran pendukung di ruang guru seperti *washtafel* untuk mencuci alat-alat makan minum, tata ruang guru dan kepala sekolah, pengatur suhu ruangan, media pembelajaran, kipas angin, penerang yang cukup untuk ruangan tertentu. Hal-hal tersebut juga dapat mendukung terciptanya kondisi yang kondusif bagi sekolah dan akhirnya menciptakan budaya organisasi sekolah yang baik.

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mendukung pada**

**Pencapaian Visi dan Misi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 23 | 57,5 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 9 | 22,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 57,5% menyatakan setuju bahwa kegiatan sekolah selama ini mendukung guru pada pencapaian visi dan misi organisasi sekolah, hal ini juga didukung dengan selalu disampaikan Visi dan Misi Sekolah pada setiap rapat dan kegiatan sekolah.Penyampaian visi dan misi tidak hanya disampaikan secara lisan, akan tetapi juga disampaikan melalui poster dan spanduk di lingkungaan sekolah. sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 22,5%. Guru SMK Farmasi Purwakarta dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru setuju jika sekolah mendukung pencapaian visi dan misi organisasi sekolah, hal ini juga seirama dengan kebijakan-kebijakan sekolah dengan selalu mensosialisasikan visi dan misi sekolah disetiap kegiatan ataupun rapat-rapat sekolah sehingga para guru selalu ingat dan dapat memahami visi misi sekolah sehingga tujuannya dapat tercapai. Melalui kegitan-kegiatan pelatihan guru baik dalam bidang kognitif atau keilmuan juga kerohanian melalui pengajian rutin di sekolah. Selain itu penambahan fasilitas-fasilitas pendukung seperti ruang belajar dan laboratorium yang lengkap dan representatif juga sangat mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru Untuk Memahami Tata Tertib Sekolah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 19 | 47,5 |
| Cukup Setuju | 18 | 45,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 47,5% menyatakan setuju 5% menjawab sangat setuju, ini berarti bahwa 52,5% responden cenderung menyatakan setuju bahwa sekolah membantu agar guru memahami tata tertib yang berlaku di sekolah dalam menunjang kondisi lingkungan yang baik, sedangkan sisanya 47,5% adalah responden menyatakan cenderung tidak setuju. Tata tertib di SMK Farmasi purwakarta senantiasa disosialisasikan kepada semua guru melalui rapat-rapat dan juga dilakukan evaluasi mengenai kedidiplinan guru melalui basensi dan data kehadiran guru, dengan demikian maka tata tertib dapat difahami oleh guru.

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru untuk Mentaati Tata Tertib Sekolah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 6 | 15,0 |
| Setuju | 27 | 67,5 |
| Cukup Setuju | 7 | 17,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 82,5% menyatakan setuju bahkan sangat setuju bahwa guru selalu menaati peraturan/ tata tertib yang berlaku di sekolah sebagai wujud dari kesadaran terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi sekolah, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 15%. Hal ini dapat dilihat dari kondisi di dekolah salah satunya adalah indikator kehadiran dan ketepatan waktu kedatangan guru melalui absensi dan juga buku agenda kelas di setiap ruang kelas.

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru**

**Untuk Menghargai Orang Lain**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 20 | 50,0 |
| Cukup Setuju | 10 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 5 | 12,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui mayoritas dari responden sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja mengarahkan guru untuk menghargai pendapat orang lain dan memberikan suri tauladan yang baik, sedangkan sebanayak 37,5% dari responden menyatakan cuckup setuju dan tidak setuju.Hal ini juga dapat dilihat dalam kegiatan rapat-rapat sekolah dengan guru dan pihak sekolah yang diikuti oleh semua elemen sekolah dapat mengelurakan pendapat dan memberikan saran yang membangun demi kebaikan dan kemajuan sekolah dan tidak membeda-bedakan posisi dan jabatan masing-masing. Dalam beberapa hal juga sering dilakukan evaluasi penilaian kinerja dan *performance* guru melalui angket pada siswa, sehingga hal ini sangat membangun kondisi keterbukaan dan saling menhargai satu sama lain.

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru**

**untuk Mengkoreksi Diri**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 1 | 2,5 |
| Setuju | 19 | 47,5 |
| Cukup Setuju | 13 | 32,5 |
| Tidak Setuju | 7 | 17,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui mayoritas dari responden yang setuju dan yang tidak setuju bahwa lingkungan organisasi sekolah selalu menekankan kepada guru untuk mengoreksi atau memperbaiki diri terhadap sikap yang dilakukan memberikan gambaran 50% cenderung setuju dan 50% cenderung tidak setuju, untuk poin pertanyaan ini menag cukup menarik dimana terlihat tanggapan responden sama besarnya sebagain responden memeberikan tanggapan bahwa pihak sekolah telah mengkondidikan guru untuk melakukan introspeksi diri salah satunya melalui angket kinerja guru yang berkala dilakukan setiap tahun sehingga masukan dan saran guru melalui siswa dapat menjadi masukan introspeksi diri, termasuk absensi adalah instrumen penilaian atau alat evaluasi diri. Sebagian guru juga berpendapat hal yang sebaliknya karena sebagian guru ada yang merasa angket hasil dari siswa merupakan jawaban yang belum cukup valid sehingga bisa jadi tidak dapat dijadikan sebagai instrumen evaluasi diri bagi guru. Akan tetapi secara umum sekolah telah berusaha mengkondisikan agar guru dapat mengoreksi diri sendiri demi kebaikan sekolah.

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru**

**untuk Membiasakan Diri Berperilaku Baik**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 20 | 50,0 |
| Cukup Setuju | 11 | 27,5 |
| Tidak Setuju | 5 | 12,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 60% menyatakan setuju bahwa dalam lingkungan organisasi sekola selalu menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang kondusif untuk menjaga hubungan baik dengan rekan sejawat. guru dituntut untuk membiasakan diri bersikap dan berperilaku yang baik untuk ditularkan hal tersebut kepada orang lain, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 10%.

**Tabel 4.11**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru**

**untuk Bersikap Terbuka**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 25 | 62,5 |
| Cukup Setuju | 10 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 5 | 12,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa lingkungan organisasi sekolah menuntut guru bersikap terbuka dan berbicara sesuai dengan informasi yang jelas, sedangkan 37,5% responden cenderung menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukan bahwa sekolah telah berusaha mengkondisikan

**Tabel 4.12**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru untuk Mengharuskan untuk Mengikuti Kegiatan yang Menjadi Rutinitas Organisasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sangat Setuju | 1 | 2,5 |
| Setuju | 23 | 57,5 |
| Cukup Setuju | 14 | 35,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 60% menyatakan setuju bahwa tradisi organisasi sekolah mengharuskan guru selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang telah menjadi rutinitas organisasi, sedangkan 40% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam kegiatan sehari-hari semua guru diwajibkan melakukan kegiatan rutinitas sekolah yang menjadi kewajiban guru-guru seperti upacara bendera, IHT, Rapat rutin sekolah.

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru untuk Membiasakan Mengikuti Tradisi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 27 | 67,5 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 77,5% menyatakan setuju bahwa organisasi sekolah membiasakan guru mengikuti tradisi pada hari-hari tertentu, seperti mengenakan seragam khusus, sedangkan 22,5% sisanya menyatakan tidak setuju. Sekolah telah menetapkan ketentuan sekolah yang telah menjadi kebijakan dari pemerintah kabupaten purwakarta salah satunya tentang penggunaan pakaian adat jawa barat dihari-hari tertentu bagi guru di kabupaten purwakarta dan seragam lainya.

**Tabel 4.14**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru untuk Mempertahankan Iklim Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 24 | 60,0 |
| Cukup Setuju | 9 | 22,5 |
| Tidak Setuju | 4 | 10,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 67,5% menyatakan setuju bahwa lingkungan organisasi sekolah selalu menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang kondusif untuk menjaga hubungan baik dengan rekan sejawat, sedangkan sebesarnya 32,5% cenderung tidak setuju dengan hal tersebut.

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Responden Mengenai Sekolah Mengkondisikan Guru untuk Mengerjakan Suatu Urusan dan Saling Membantu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 16 | 40,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa organisasi sekolah menuntut para guru untuk mengerjakan suatu urusan dalam organisasi sekolah dan mampu saling mengisi dan mengerti dengan rekan kerja terhadap masalah yang terjadi, sedangkan 45% cenderung berpendapat tidak setuju.

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi yang diukur dengan 12 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 60 (12 x 5) dengan skor terendah sebesar 12 (12 x 1), sehingga diperoleh interval kelas sebesar 9,6 ((60-12) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.16**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi Sekolah**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 12,0 – 21,6 | Tidak Baik |
| 21,7 – 31,2 | Kurang Baik |
| 31,3 – 40,8 | Cukup Baik |
| 40,9 – 50,4 | Baik |
| 50,5 – 60,0 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil perhitungan kategorisasi

Rekap indeks skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi sekolah secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**

**Rekap Skor Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi Sekolah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. Pertanyaan** | **Indeks Skor Tanggapan (Aktual)** | **% Skor** |
| 1 | 133 | 66,5% |
| 2 | 134 | 67,0% |
| 3 | 142 | 71,0% |
| 4 | 159 | 79,5% |
| 5 | 145 | 72,5% |
| 6 | 134 | 67,0% |
| 7 | 143 | 71,5% |
| 8 | 140 | 70,0% |
| 9 | 143 | 71,5% |
| 10 | 152 | 76,0% |
| 11 | 146 | 73,0% |
| 12 | 140 | 70,0% |
| **ƩX1** | **1711** | **71,3%** |

Sumber : Hasil pengolahan data kusioner

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa jumlah indeks skor tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi sekolah adalah sebesar 1711, maka nilai *mean* dapat dihitung :

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* di atas, diketahui nilai *mean* skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi sekolah adalah sebesar 42,8 dan termasuk dalam kategori “Baik” berada pada interval “40,9 – 50,4”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SMK Farmasi Purwakarta memiliki budaya organisasi sekolah yang tergolong baik.

Berdasarkan tabel *output SPSS* di atas, terlihat nilai *mean* yang diperoleh adalah sebesar 42,8, hasil tersebut menunjukan bahwa SMK Farmasi Purwakarta memiliki budaya organisasi sekolah yang tergolong baik.

Dilihat dari data di atas maka dapat disimpulkan dari 12 item pertanyaan variabel budaya organisasi sekolah bahwa kondisi budaya organisasi sekolah di SMK Farmasi Purwakarta baik dengan prosentase skor sebesar 71,3 %. Dengan menjaga budaya organisasi sekolah yang baik diharapkan dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Disamping itupula peran anggota organisasi harus mampu merubah kebiasaan-kebiasaan buruk dalam organisasi, karena kebiasaan buruk dapat menghambat terjalinya hubungan baik antar sesama anggota organisasi sekolah, karena kebiasaan-kebiasaan itu selalu dipertahankan oleh anggota tertentu hanya demi keuntungan pribadi atau golongan semata, sehingga hal ini dapat jurang pemisah antar anggota organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi sekolah yang sudah baik ini harus dipertahankan atan bahkan ditingkatkan supaya menjadi lebih baik.

* + 1. **Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Guru di SMK Farmasi Purwakarta**

Skor tanggapan responden terhadap 12 pertanyaan mengenai kompetensi guru di SMK Farmasi Purwakarta dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

**Tabel 4.18**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berusaha Menanamkan Kejujuran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 30,0 |
| Setuju | 25 | 62,5 |
| Cukup Setuju | 3 | 7,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu berusaha untuk menanamkan kejujuran dan keadilan pada diri sendiri dan orang lain, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 7,5%. Jika dirata-ratakan maka maka guru 92,5 % mengarah ke respon menyetujui bahwa guru berusaha menanamkan kejujuran, dapat dilihat adanya sanksi bagi siswa yang tidak jujur dalam kegiatan belajar mengajar.

**Tabel 4.19**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru untuk Menepati Janji pada Siapapun**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 27 | 67,5 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 80% menyatakan setuju bahwa responden selalu menepati janji pada siapapun, walaupun banyak urusan, sedangkan sebanyak 20 % responden menyatakan tidak setuju hal ini seirama dengan kondisi guru di sekolah yang selalu membiasakan untuk menepati janji baik bagi sesama guru maupun kepada siswa.

**Tabel 4.20**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berniat Memperbaiki Diri Bukan untuk Dihargai Orang Lain**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 11 | 27,5 |
| Setuju | 28 | 70,0 |
| Cukup Setuju | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 97,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu berusaha untuk memperbaiki dalam sikap dan tindakan bukan untuk dihargai oleh orang lain, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 2,5%.

**Tabel 4.21**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Selalu Siap Membimbing Kapanpun**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 28 | 70,0 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 80% menyatakan setuju bahwa responden siap membimbing siswa kapanpun, tanpa melihat status mereka yang menguntungkan atau ada keterkaitan saudara, sedangkan sisa 20 % dari responden menyatakan tidak, di SMK Farmasi Purwakarta rasa tanggung jawab sebagai guru cukup besar dalam melaksankan tugas.

**Tabel 4.22**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab dengan Ikhlas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 30,0 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 95% menyatakan setuju bahwa responden melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan ikhlas, bukan karena ingin mendapatkan pujian dari orang lain, sedangkan paling sisanya responden mentakan tidak setuju, ini berati bahwa responden melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan ikhlas, bukan karena ingin mendapatkan pujian dari orang lain sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.23**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Menyelesaikan**

**Pekerjaan Tepat Waktu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 30 | 75,0 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 82,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, sisanya mentakan tidak setuju. Hal ini juga dapat terlihat bahwa dalam pengumpulan tugas dari sekolah seperti penyususnan RPP, Program kerja guru ada diberikan batas waktu penyelesain dan diwajibkan untuk mengumpulkan tugas tersebut, sedangkan sisanya responden menyatkan tidak setuju.

**Tabel 4.24**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berbicara Santun dalam Berkomunikasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 9 | 22,5 |
| Setuju | 30 | 75,0 |
| Cukup Setuju | 1 | 2,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 97,5 % menyatakan setuju bahwa sebagai guru, responden selalu berbicara santun dalam berkomunikasi dan fokus pada pokok permasalahan, hal ini juga terlihat dalam kegiatan sehari-hari dalam mengajar guru dianjurkan untuk menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar. Dalam setiap rapat dan pelatihan guru selalu dianjurkan untuk berbicara sopan dan santun dalam berkomunikai baik bagi sesama guru maupun dalam proses belajar mengajar, sedangkan hanya 2,5 % yang menyatakan tidak setuju.

**Tabel 4.25**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Mengerti dan Mampu Membuat Silabus dan RPP**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 19 | 47,5 |
| Cukup Setuju | 16 | 40,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 60 % menyatakan setuju bahwa responden mengerti dan mampu membuat silabus dan RPP setiap awal tahun ajaran baru, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 40%. Jika dilihat pada angka prosentase memang sebagian besar guru telah dapat membuat silabus dan RPP setiap awal tahun baru hal ini terlihat dalam data guru-guru yang telah mengumpulkan perangkat pembelajaran ke sekolah, akan tetapi masih ada sekitar 40% guru yang belum menyelesaikan perangkat pembelajarannya hal ini disebakan karena masih ada beberapa guru baru yang belum mengerti dan belum berepengalaman dalam membuat RPP, selain itupula ada beberapa guru yang meliki latar belakang bukan dari fakultas keguruan sehingga membutuhkan penyesuaian.

**Tabel 4.26**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Selalu**

**Menjelaskan Materi Pelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 6 | 15,0 |
| Setuju | 32 | 80,0 |
| Cukup Setuju | 2 | 5,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 80% menyatakan setuju bahwa responden selalu menjelaskan materi pelajaran secara detail kepada siswa sampai mereka mengerti, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 5%. Ini berati di SMK Farmasi Purwakarta guru telah terbiasa menjelaskan materi pelajaran kepada siswa.

**Tabel 4.27**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Selalu**

**Mengadakan Tanya Jawab dengan Siswa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 12 | 30,0 |
| Setuju | 23 | 57,5 |
| Cukup Setuju | 5 | 12,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 57,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu mengadakan tanya jawab selama proses pembelajaran berlangsung, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 12,5%. Jika dilihat ecara keseluruhan gurur memang selalu melakukan tanya jawab setiap pelakasanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

**Tabel 4.28**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru**

**Mampu Memahami dan Menguasai Materi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 7 | 17,5 |
| Setuju | 30 | 75,0 |
| Cukup Setuju | 3 | 7,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 75% menyatakan setuju bahwa responden mampu memahami dan menguasai materi sesuai dengan bidang garapannya yang akan diajarkan, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 7,5%. Guru- guru di SMK Farmasi purwakarta sudah menguasai materi pelajaran yang disampaikan, hal ini juga didukung oleh guru yang mengajar sudah semua Sarjana yang sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkannya dan telah memiliki Akta IV untuk mengajar.

**Tabel 4.29**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru**

**Melakukan Pendekatan Teori dan Aplikasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 29 | 72,5 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 72,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu berusaha untuk melakukan pendekatan teori dan aplikasi baik dalam mengajar maupun dalam organisasi sekolah, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 2,5%. Hal ini seseuai dengan tujuan Sekolah Menengah Kejururan (SMK) yang mengutamakan persentase Praktik yang lebih besar di laboratorium atau dunia kerja daripada teori di kelas. Sehingga sesuai dengan persentase jawaban di atas.

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel kompetensi guru yang diukur dengan 12 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 60 (12 x 5) dengan skor terendah sebesar 12 (12 x 1), sehingga diperoleh panjang interval kelas sebesar 9,6 ((60-12) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.30**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Kompetensi Guru**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 12,0 – 21,6 | Tidak Baik |
| 21,7 – 31,2 | Kurang Baik |
| 31,3 – 40,8 | Cukup Baik |
| 40,9 – 50,4 | Baik |
| 50,5 – 60,0 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil perhitungan kategorisasi

Rekap indeks skor tanggapan responden mengenai kompetensi guru secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.31**

**Rekap Skor Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Guru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. Pertanyaan** | **Indeks Skor Tanggapan (Aktual)** | **% Skor** |
| 1 | 169 | 84,5% |
| 2 | 157 | 78,5% |
| 3 | 170 | 85,0% |
| 4 | 156 | 78,0% |
| 5 | 170 | 85,0% |
| 6 | 155 | 77,5% |
| 7 | 168 | 84,0% |
| 8 | 149 | 74,5% |
| 9 | 164 | 82,0% |
| 10 | 167 | 83,5% |
| 11 | 164 | 82,0% |
| 12 | 156 | 78,0% |
| **ƩX2** | **1945** | **81,0%** |

Sumber : Hasil pengolahan data kusioner

Pasa tabel di atas, dapat dilihat jumlah indeks skor tanggapan responden terhadap kompetensi guru adalah sebesar 1945, maka nilai *mean* dapat dihitung :

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* di atas, diketahui nilai *mean* skor tanggapan responden mengenai kompetensi guru adalah sebesar 48,6 dan termasuk dalam kategori “Baik” berada pada interval “40,9 – 50,4”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki kompetensi yang tergolong baik.

Berdasarkan tabel *output SPSS*, terlihat nilai *mean* yang diperoleh adalah sebesar 48,6, hasil tersebut menunjukan bahwa guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki kompetensi yang tergolong baik.

Dari hasil jawaban responden tentang kompetensi guru yang terdiri dari 10 item pertanyaan dapat terlihat bahwa kompetensi guru di SMK Farmasi Purwakarta tergolong baik dengan prosentase skor jawaban responden sebesar 81,0%.

Jika dilihat dari dimensi kompetensi pedagogik, pada item pertanyaan tentang kemampuan guru membuat silabus dan RPP setiap awal tahun ajaran baru mendaat skor terkecil dibanding item lainya sebesar 74,5%, ini berarti kompetensi guru dalam membuat perangkat pembelajaran perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dimungkinkan ada sebagian besar guru produktif di SMK Farmasi Purwakarta yang berasal dari fakultas farmasi non kependidikan karena belum terdapat jurusan kependidikan farmasi, walaupun semua guru produktif di SMK Farmasi Purwakarta telah diwajibkan mengikuti pendidikan Akta IV untuk dapat menjadi guru mata pelajaran di SMK Farmasi Purwakarta, selain itu lamanya pengalaman mengajar juga berepengaruh terhadap kompetensi guru.

Jika dilihat dari 4 dimensi kompetensi yang harus dimiliki yaitu kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi pedagogik serta kompetensi profesional maka terlihat bahwa kompetensi sosial melalui indikator kemapuan guru berkomunikasi dengan baik menunjukkan prosentase skor 84% ini berati kemampuan berkomunikasi guru di SMK Farmasi Purwakarta tergolong baik dan ini memperoleh skor tertinggi dibanding kompetensi yang lain.

Pada dimensi kompetensi personal yang terdiri dari 6 item pertanyaan dan skor terkecil pada item pertanyaan tentang kemampuan guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan membantu rekan guru yang lain yang menagalami kesulitan dalam bekerja mendapat skor terkecil 77,5% yang dapat diartikan bahwa pada item tersebut perlu ditingkatkan lagi untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan saling membantu dengan sesama guru.

Pada dimensi kompetensi profesional dengan indikator kemapuan dalam bidang ilu pengetahuan dan teknologi , diperoleh prosentase skor 78% dan tergolong baik , akan tetapi ini masih lebih rendah dibanding indikator lainnya. Keberadaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki oleh seorng guru adalah yang menunjang dalam lingkup pekerjaan seorang guru, karena pada dasarnya ilmu pengetahuan dan teknologi saling berkaitan dan menunjang satu sama lainnya. Dalam menguasai ilmu pengetahuan dapat mempermudah guru dalam melaksanakan pemebelajaran dan mudah dimengerti oleh peserta didik dari materi yang diajarkan. Misalnya kemampuan dalam bidang teknologi informasi, materi dapat disampaikan dengan menggunakan media pembelajaran berupa proyektor. Guru cukup memeprsiapakan bahan ajar di rumah dalam bentuk file di dalam komputer, lalu ditayangkan dalam bentuk *slide power point* dan guru dapat lebih leluasa mengawasi kegiatan siswa selama proses belajar berlangsung.

Dengan demikian maka keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tersebut dalam menunjang proses pembelajaran di kelas, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang akhirnya juga akan bermuara pada tercapainya kualitas peserta didik yang baik melalui prestasi belajar yang diraihnya. Atau dengan kata lain dapat meningkatkan kualitas lulusan yang baik dan jadi kebanggaan sekolah itu sendiri.

* + 1. **Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Guru di SMK Farmasi Purwakarta**

Skor tanggapan responden terhadap 10 pertanyaan mengenai motivasi guru di SMK Farmasi Purwakarta dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

**Tabel 4.32**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Bersedia Mengambil Resiko**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 30 | 75,0 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 75% menyatakan setuju bahwa responden bersedia mengambil risiko terhadap keputusan yang diambil, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 2,5%.

**Tabel 4.33**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berpartisipasi dalam Mencari Solusi terhadap Masalah yang Terjadi di Sekolah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 12 | 30,0 |
| Tidak Setuju | 4 | 10,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa responden selalu berpartisipasi dalam menangani dan mencari solusi terhadap masalah yang terjadi di sekolah, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 5%. Jika di

**Tabel 4.34**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memiliki Keinginan untuk Maju**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 9 | 22,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 5 | 12,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 65% menyatakan setuju bahwa responden selalu mempunyai keinginan untuk maju agar dapat bersaing secara sportif dengan rekan sejawat, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan cukup setuju hanya sebanyak 12,5%.

**Tabel 4.35**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memiliki Harapan Untuk Melebihi Kualitas Rekan Sejawat**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 27 | 67,5 |
| Cukup Setuju | 11 | 27,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 67,5% menyatakan setuju bahwa responden mempunyai harapan untuk melebihi kualitas dari rekan sejawat, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.36**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berusaha**

**untuk Menerapkan Metode Baru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 6 | 15,0 |
| Setuju | 25 | 62,5 |
| Cukup Setuju | 9 | 22,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Dar tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu berusaha menerapkan metode baru dalam pembelajaran untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 15%.

**Tabel 4.37**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melaksanakan Pembimbingan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 12 | 30,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Dari tabel di atas, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa responden melaksanakan pembimbingan terhadap siswa secara panjang lebar, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.38**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berbicara Seadanya dan Tidak Berlebihan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 27 | 67,5 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 67,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu berbicara seadanya dan tidak berlebihan dalam menyampaikan informasi, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.39**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Masih Merasa Kurang Jelas**

**dalam Menyampaikan Informasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 4 | 10,0 |
| Cukup Setuju | 14 | 35,0 |
| Tidak Setuju | 8 | 20,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 14 | 35,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden masing-masing sebanyak 35% menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju bahwa responden masih merasa kurang jelas dalam menyampaikan informasi karena merasa pesimis untuk dapat mempengaruhi orang lain, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan setuju hanya sebanyak 10%.

**Tabel 4.40**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Berusaha Meyakinkan Pendapat Berdasarkan Teori dan Fakta**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 9 | 22,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 65% menyatakan setuju bahwa selalu berusaha meyakinkan pendapat berdasarkan fakta dan teori yang umum, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 12,5%.

**Tabel 4.41**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Tidak Bisa Menarik Perhatian Siswa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 3 | 7,5 |
| Cukup Setuju | 0 | 0,0 |
| Tidak Setuju | 27 | 67,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 10 | 25,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 67,5% menyatakan tidak setuju mengenai pertanyaan “saya tidak bisa menarik perhatian para siswa untuk menciptakan situasi kelas dengan baik dan jauh dari rasa bosan”, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan setuju hanya sebanyak 7,5%.

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel motivasi yang diukur dengan 10 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 50 (10 x 5) dengan skor terendah sebesar 10 (10 x 1), sehingga diperoleh panjang interval kelas sebesar 8 ((50-10) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.42**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Motivasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 10,0 – 18 | Sangat Rendah |
| 18,1 – 26 | Rendah |
| 26,1 – 34 | Sedang |
| 34,1 – 42 | Tinggi |
| 42,1 – 50 | Sangat Tinggi |

Sumber : Hasil perhitungan kategorisasi

Rekap indeks skor tanggapan responden mengenai motivasi guru secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.43**

**Rekap Skor Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Guru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. Pertanyaan** | **Indeks Skor Tanggapan (Aktual)** | **% Skor** |
| 1 | 155 | 77,5% |
| 2 | 142 | 71,0% |
| 3 | 164 | 82,0% |
| 4 | 151 | 75,5% |
| 5 | 157 | 78,5% |
| 6 | 148 | 74,0% |
| 7 | 155 | 77,5% |
| 8 | 88 | 44,0% |
| 9 | 156 | 78,0% |
| 10 | 76 | 38,0% |
| **ƩX3** | **1392** | **69,6%** |

Sumber : Hasil pengolahan data kusioner

Pasa tabel di atas, dapat dilihat jumlah indeks skor tanggapan responden terhadap motivasi guru adalah sebesar 1392, maka nilai *mean* dapat dihitung :

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* di atas, diketahui nilai *mean* skor tanggapan responden mengenai motivasi guru adalah sebesar 34,8 dan termasuk dalam kategori “Tinggi” berada pada interval “34,1 – 42”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki motivasi mengajar yang tergolong tinggi.

Berdasarkan tabel *output SPSS* di atas, terlihat nilai *mean* yang diperoleh adalah sebesar 34,8, hasil tersebut menunjukan bahwa guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki motivasi mengajar yang tergolong tinggi.

* + 1. **Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru di SMK Farmasi Purwakarta**

Skor tanggapan responden terhadap 23 pertanyaan mengenai kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

**Tabel 4.44**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru**

**Mampu Menyusun Materi Pembelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 28 | 70,0 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 70% menyatakan setuju bahwa responden mampu menyusun materi pembelajaran dengan baik, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 10%.

**Tabel 4.45**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Kekurangan**

**Bukan Tidak Menjadi Hambatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 6 | 15,0 |
| Setuju | 23 | 57,5 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 5 | 12,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 57,5% menyatakan setuju bahwa meskipun responden memiliki keterbatasan dalam ketrampilan komputer, tidak menjadi hambatan dalam menyusun materi pembelajaran, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 12,5%.

**Tabel 4.46**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Mempunyai Kemampuan Untuk Mengembangkan Penyusunan Materi Pembelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 20 | 50,0 |
| Cukup Setuju | 17 | 42,5 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 50% menyatakan setuju bahwa responden menyatakan setuju bahwa responden mempunyai kemampuan untuk mengembangkan penyusunan materi pembelajaran, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.47**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Tidak Mempunyai Kebiasaan Meniru Dalam Penyusunan Pembelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 14 | 35,0 |
| Cukup Setuju | 22 | 55,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden masing-masing sebanyak 35% menyatakan setuju dan cukup setuju bahwa responden tidak mempunyai kebiasaan meniru dalam penyusunan pembelajaran, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.48**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Selalu Menyiapkan Tahap-Tahap yang Harus Dilakukan dalam Pembelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 9 | 22,5 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden menyatakan setuju bahwa responden selalu menyiapkan tahap-tahap yang harus dilakukan dalam pembelajaran, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan tidak setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.49**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Mempunyai Kebiasaan Mempersiapkan Tahap atau Prosedur dalam Mengajar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 27 | 67,5 |
| Cukup Setuju | 11 | 27,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 67,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu mempunyai kebiasaan untuk mempersiapkan tahap atau prosedur dalam mengajar, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.50**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Mempersiapkan Tahap-Tahap Pengajaran dapat Membantu pada Proses Pembelajaran di Kelas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 24 | 60,0 |
| Cukup Setuju | 12 | 30,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 60% menyatakan setuju bahwa responden selalu mempersiapkan tahap-tahap pengajaran dapat membantu pada proses pembelajaran di kelas, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 10%.

**Tabel 4.51**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melakukan Bimbingan pada Siswa yang Mengalami Hambatan dalam Belajar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 11 | 27,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 65% menyatakan setuju bahwa responden sering melakukan bimbingan pada siswa yang mengalami hambatan dalam belajar semestinya dilakukan oleh guru sekolah, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.52**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Mempunyai Jadwal Untuk Melaksanakan Bimbingan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 5 | 12,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 65% menyatakan setuju bahwa responden selalu mempunyai jadwal untuk melaksanakan bimbingan kepada siswa yang mengalami hambatan belajar, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.53**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melaksanakan Pembelajaran Sesuai dengan Bahan atau Materi Ajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 12 | 30,0 |
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa responden selalu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan bahan atau materi ajaran, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju dan tidak setuju masing-masing hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.54**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Mengajar Tidak Sesuai dengan Materi yang Telah Disusun**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 6 | 15,0 |
| Cukup Setuju | 13 | 32,5 |
| Tidak Setuju | 18 | 45,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 7,5 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 45% menyatakan tidak setuju mengenai pertanyaan “sebagai guru, saya menilai wajar bila dalam mengajar tidak sesuai dengan materi/ bahan ajar yang telah disusun atau bahkan menyimpang”, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat tidak setuju hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.55**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melaksanakan Pembelajaran di Kelas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 1 | 2,5 |
| Setuju | 32 | 80,0 |
| Cukup Setuju | 7 | 17,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 80% menyatakan setuju bahwa responden selalu melaksanakan pembelajaran di kelas sesuai dengan tahapan yang telah disusun, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 2,5%.

**Tabel 4.56**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Dapat Berimprovisasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 32 | 80,0 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 80% menyatakan setuju bahwa responden dapat berimprovisasi dalam proses pembelajaran di kelas, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.57**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memberikan**

**Bimbingan Belajar Secara Cuma-Cuma**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 1 | 2,5 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 11 | 27,5 |
| Tidak Setuju | 6 | 15,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa memberikan bimbingan belajar secara cuma-cuma adalah salah satu kewajiban bagi seorang guru, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 2,5%.

**Tabel 4.58**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memberikan**

**Bimbingan di Luar Jam Pelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 4 | 10,0 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 6 | 15,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa responden selalu memberikan bimbingan belajar di luar jam pelajaran, walaupun terlalu menyita waktu, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 10%.

**Tabel 4.59**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memberikan Tugas dan Latihan Kepada Siswa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 22 | 55,0 |
| Cukup Setuju | 13 | 32,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 55% menyatakan setuju bahwa responden selalu memberikan tugas dan latihan kepada siswa baik di kelas maupun untuk dikerjakan di rumah, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 12,5%.

**Tabel 4.60**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Membantu**

**dalam Proses Belajar Siswa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 1 | 2,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 12 | 30,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 65% menyatakan setuju bahwa pada umumnya tugas dan latihan dapat membantu dalam proses belajar siswa, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 2,5%.

**Tabel 4.61**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melakukan Pemeriksaan**

**Terhadap Tugas dan Latihan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 29 | 72,5 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 72,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu melakukan pemeriksaan terhadap tugas dan latihan yang dikerjakan oleh siswa, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.62**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memberikan Tugas Bukan Sebagai Formalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 0 | 0,0 |
| Setuju | 32 | 80,0 |
| Cukup Setuju | 8 | 20,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 80% menyatakan setuju bahwa tugas dan latihan yang dikerjakan siswa bukan sebagai formalitas saja dan harus diperhatikan, sedangkan sebanyak 20% sisanya menyatakan cukup setuju.

**Tabel 4.63**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memberikan Perbaikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 25 | 62,5 |
| Cukup Setuju | 11 | 27,5 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu memberikan perbaikan atau remedial kepada siswa bila mendapatkan nilai yang kurang, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju dan tidak setuju masing-masing hanya sebanyak 5%.

**Tabel 4.64**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memberi Apresiasi pada Siswa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 |
| Setuju | 26 | 65,0 |
| Cukup Setuju | 9 | 22,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 65% menyatakan setuju bahwa responden selalu memberi apresiasi pada siswa yang tekun dalam belajar dan memperoleh nilai yang bagus, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 12,5%.

**Tabel 4.65**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Melihat Ketertarikan Siswa**

**pada Mata Pelajaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 3 | 7,5 |
| Setuju | 31 | 77,5 |
| Cukup Setuju | 6 | 15,0 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 77,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu ingin melihat ketertarikan siswa pada mata pelajaran dengan melihat catatannya, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 7,5%.

**Tabel 4.66**

**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memperhatikan**

**Catatan Akhir Pelajaran atau Sekolah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Sangat Setuju | 2 | 5,0 |
| Setuju | 29 | 72,5 |
| Cukup Setuju | 9 | 22,5 |
| Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| **Jumlah** | **40** | **100** |

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 72,5% menyatakan setuju bahwa responden selalu memperhatikan catatan akhir pelajaran atau sekolah, karena itu merupakan tugas dan tanggung jawab orang tua, sedangkan paling sedikit dari responden menyatakan sangat setuju hanya sebanyak 5%.

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap variabel kinerja yang diukur dengan 23 pertanyaan, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan skor terendah. Skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden adalah sebesar 115 (23 x 5) dengan skor terendah sebesar 23 (23 x 1), sehingga diperoleh panjang interval kelas sebesar 18,4 ((115-23) : 5). Hasil pengkategorian selengkapnya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.67**

**Pedoman Kategorisasi Variabel Kinerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai** | **Kriteria** |
| 23,0 – 41,4 | Tidak Baik |
| 41,5 – 59,8 | Kurang Baik |
| 59,9 – 78,2 | Cukup Baik |
| 78,3 – 96,6 | Baik |
| 97,7 – 115 | Sangat Baik |

Sumber : Hasil perhitungan kategorisasi

Rekap indeks skor tanggapan responden mengenai kinerja guru secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.68**

**Rekap Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. Pertanyaan** | **Indeks Skor Tanggapan (Aktual)** | **% Skor** |
| 1 | 156 | 78,0% |
| 2 | 150 | 75,0% |
| 3 | 137 | 68,5% |
| 4 | 136 | 68,0% |
| 5 | 150 | 75,0% |
| 6 | 151 | 75,5% |
| 7 | 152 | 76,0% |
| 8 | 152 | 76,0% |
| 9 | 147 | 73,5% |
| 10 | 145 | 72,5% |
| 11 | 102 | 51,0% |
| 12 | 154 | 77,0% |
| 13 | 156 | 78,0% |
| 14 | 138 | 69,0% |
| 15 | 144 | 72,0% |
| 16 | 152 | 76,0% |
| 17 | 147 | 73,5% |
| 18 | 155 | 77,5% |
| 19 | 152 | 76,0% |
| 20 | 147 | 73,5% |
| 21 | 156 | 78,0% |
| 22 | 157 | 78,5% |
| 23 | 153 | 76,5% |
| **ƩY** | **3389** | **73,7%** |

Sumber : Hasil pengolahan data kusioner

Pasa tabel di atas, dapat dilihat jumlah indeks skor tanggapan responden terhadap kinerja guru adalah sebesar 3389, maka nilai *mean* dapat dihitung :

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *mean* di atas, diketahui nilai *mean* skor tanggapan responden mengenai kinerja guru adalah sebesar 84,7 dan termasuk dalam kategori “Baik” berada pada interval “78,3 – 96,6”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki kinerja yang tergolong baik.

Berdasarkan tabel *output SPSS*, terlihat nilai *mean* yang diperoleh adalah sebesar 84,7, hasil tersebut menunjukan bahwa guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki kinerja yang tergolong baik.

* + 1. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Farmasi Purwakarta**

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta akan dilakukan analisis jalur *(path analysis)*. Dalam analisis jalur, mengharuskan data yang digunakan minimal memiliki skala data interval, dikarenakan data yang digunakan merupakan skala ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu akan ditransformasi menggunakan *Method of Succsesive Interval* (MSI) dengan bantuan program *STAT97*. Hasil transformasi data selengkapnya disajikan pada lampiran.

* + - 1. **Analisis Jalur**

Tahapan pertama dalam analisis jalur adalah menghitung korelasi antar variabel *eksogen* dan *endogen*, dengan menggunakan bantuan program *SPSS* diperoleh hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 4.69**

**Korelasi Variabel *Eksogen* dengan *Endogen***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | |
|  | | **Budaya Organisasi (X1)** | **Kompetensi (X2)** | **Motivasi (X3)** |
| Budaya Organisasi (X1) | Pearson Correlation | 1 | 0,509\*\* | 0,590\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | 0,001 | 0,000 |
| N | 40 | 40 | 40 |
| Kompetensi (X2) | Pearson Correlation | 0,509\*\* | 1 | 0,523\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,001 |  | 0,001 |
| N | 40 | 40 | 40 |
| Motivasi (X3) | Pearson Correlation | 0,590\*\* | 0,523\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,001 |  |
| N | 40 | 40 | 40 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Tabel di atas memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel *eksogen* dengan *endogen*.

1. Pada tabel di atas, terlihat nilai korelasi yang diperoleh antara budaya organisasi dengan kompetensi adalah sebesar 0,509 bertanda positif (+) dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat berada pada interval “0,40-0,599”.
2. Pada tabel di atas, terlihat nilai korelasi yang diperoleh antara budaya organisasi dengan motivasi adalah sebesar 0,590 bertanda positif (+) dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat berada pada interval “0,40-0,599”.
3. Pada tabel di atas, terlihat nilai korelasi yang diperoleh antara kompetensi dengan motivasi adalah sebesar 0,523 bertanda positif (+) dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat berada pada interval “0,40-0,599”.
4. Pada tabel di atas, terlihat nilai korelasi yang diperoleh antara budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar 0,653 bertanda positif (+) dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berada pada interval “0,60-0,799”.
5. Pada tabel di atas, terlihat nilai korelasi yang diperoleh antara kompetensi dengan kinerja adalah sebesar 0,641 bertanda positif (+) dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berada pada interval “0,60-0,799”.
6. Pada tabel di atas, terlihat nilai korelasi yang diperoleh antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,680 bertanda positif (+) dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berada pada interval “0,60-0,799”.

Setelah diketahui korelasi dari masing-masing variabel *eksogen* dengan variabel *endogen*, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien jalur dan menghitung besar pengaruh gabungan yang diberikan variabel *eksogen* terhadap *endogen*, dengan menggunakan bantuan program *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.70**

**Koefisien Jalur**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 1,615 | 7,701 |  | 0,210 | 0,835 |
| Budaya Organisasi (X1) | 0,484 | 0,220 | 0,290 | 2,198 | 0,034 |
| Kompetensi (X2) | 0,604 | 0,242 | 0,313 | 2,500 | 0,017 |
| Motivasi (X3) | 0,809 | 0,313 | 0,345 | 2,586 | 0,014 |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Tabel di atas memberikan informasi mengenai koefisien jalur dari variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien jalur (ρyx1) untuk budaya organisasi adalah sebesar 0,290, koefisien jalur (ρyx2) untuk kompetensi adalah sebesar 0,313 dan koefisien jalur (ρyx3) untuk motivasi adalah sebesar 0,345. Adapun pengaruh gabungan yang diberikan oleh variabel *eksogen* terhadap *endogen* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

**Tabel 4.71**

**Pengaruh Gabungan dari Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | 0,791a | 0,625 | 0,594 | 7,140042 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,625 atau 62,5%, artinya budaya organisasi, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 62,5% terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta, sedangkan sebanyak 0,375 atau 37,5% sisanya *(epsilon)* merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai yang sudah disebutkan, maka persamaan jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

**Y = 0,290 X1 (Budaya Organisasi Sekolah) + 0,313 X2 (Kompetensi Guru ) + 0,345 X3**

**(Motivasi Guru ) + 0,375 *(e)***

Jika disajikan dalam bentuk diagram jalur, nilai korelasi *(r)*, koefisien jalur *(ρ)* dan *epsilon* *(e)* akan tampak sebagai berikut :

X1

X2

*e* = 0,375

Y

0,509

X3

0,523

0,590

0,313

0,290

0,345

**Gambar 4.1**

**Diagram Jalur Variabel *Eksogen* Terhadap Variabel *Endogen***

* + - 1. **Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Farmasi Purwakarta**

Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.72**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Antar Variabel**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung (Melalui) dalam %** | | | **Pengaruh Tidak Langsung (%)** | **Total Pengaruh (%)** |
|
| **X1** | **X2** | **X3** |
| X1→ Y | 0,290 | 8,4 | - | 4,6 | 5,9 | 10,5 | 19,0 |
| X2→ Y | 0,313 | 9,8 | 4,6 | - | 5,7 | 10,3 | 20,1 |
| X3→ Y | 0,345 | 11,9 | 5,9 | 5,7 | - | 11,6 | 23,5 |
| **Total Pengaruh** | | | | | | | **62,5** |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Interpretasi untuk tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan total pengaruh parsial yang diberikan sebesar 19%, terdiri dari pengaruh langsung sebesar 8,4% dan total pengaruh tidak langsung melalui kompetensi dan motivasi sebesar 10,5%.
2. Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan total pengaruh parsial yang diberikan sebesar 20,1%, terdiri dari pengaruh langsung sebesar 9,8% dan total pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi dan motivasi sebesar 10,3%.
3. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan total pengaruh parsial yang diberikan sebesar 23,5%, terdiri dari pengaruh langsung sebesar 11,9% dan total pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi dan kompetensi sebesar 11,6%.
   * + 1. **Pengujian Hipotesis**
4. **Uji Hipotesis Simultan (Uji *F*)**

Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho ; *ρ*yx1 = *ρ*yx2 = *ρ*yx3 = 0

“Artinya budaya organisasi sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta”.

H1; Sekurang-kurangnya ada sebuah *ρ*yx*i* ≠ 0, *i* = 1, 2, 3

“Artinya budaya organisasi sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta”.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengujian :

1. Tolak Ho dan terima H1 jika nilai Fhitung > Ftabel
2. Terima Ho dan tolak H1 jika nilai Fhitung < Ftabel

Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* diperoleh hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 4.73**

**Uji Hipotesis Simultan (Uji *F*)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 3061,162 | 3 | 1020,387 | 20,015 | 0,000b |
| Residual | 1835,287 | 36 | 50,980 |  |  |
| Total | 4896,449 | 39 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1) | | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 20,015. Nilai Fhitung tersebut akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tabel distribusi *F*, dengan α sebesar 5%, *degree of freedom* 1 (*df*1) sebesar 3 dan *degree of freedom* 2 (*df*2) sebesar 36 (n-k-1) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,866. Dari nilai-nilai tersebut diketahui nilai Fhitung (20,015) > Ftabel (2,866) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima H1 yang berarti budaya organisasi sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

1. **Uji Hipotesis Parsial (Uji *t*)**

Setelah dilakukan uji *F* dengan hasil yang signifikan, maka selanjutnya dilakukan uji *t* untuk mengetahui variabel *endogen* mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap *endogen*. Adapun rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

1. **Budaya Organisasi Sekolah**

Ho; *ρ*yx1 = 0 Secara parsial, budaya organisasi sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

Ha; *ρ*yx1 ≠ 0 Secara parsial, budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengujian :

1. Tolak Ho dan terima H1 jika nilai thitung > ttabel
2. Terima Ho dan tolak H1 jika nilai thitung < ttabel

Mengacu pada tabel distribusi *t* dengan α =5% dan *degree of freedom* 36 (n-k-1) untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai ttabel sebesar ± 2,028. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* diperoleh hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 4.74**

**Uji Parsial Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Koefisien Jalur** | **thitung** | **ttabel** | **α** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| *ρ*yx1 | 0,290 | 2,198 | 2,028 | 0,05 | Ho ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk budaya organisasi adalah sebesar 2,198 > ttabel (2,028) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima H1 yang berarti secara parsial, budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin baik budaya organisasi sekolah akan berdampak pada semakin baiknya kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

1. **Kompetensi Guru**

Ho; *ρ*yx2 = 0 Secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

Ha; *ρ*yx2 ≠ 0 Secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengujian :

1. Tolak Ho dan terima H1 jika nilai thitung > ttabel
2. Terima Ho dan tolak H1 jika nilai thitung < ttabel

Mengacu pada tabel distribusi *t* dengan α =5% dan *degree of freedom* 36 (n-k-1) untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai ttabel sebesar ± 2,028. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* diperoleh hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 4.75**

**Uji Parsial Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Koefisien Jalur** | **thitung** | **ttabel** | **α** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| *ρ*yx2 | 0,313 | 2,500 | 2,028 | 0,05 | Ho ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk kompetensi adalah sebesar 2,500 > ttabel (2,028) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha yang berarti secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki guru akan berdampak pada semakin baiknya kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

1. **Motivasi Guru**

Ho; *ρ*yx3 = 0 Secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

Ha; *ρ*yx3 ≠ 0 Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengujian :

1. Tolak Ho dan terima Ha jika nilai thitung > ttabel
2. Terima Ho dan tolak Ha jika nilai thitung < ttabel

Mengacu pada tabel distribusi *t* dengan α =5% dan *degree of freedom* 36 (n-k-1) untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai ttabel sebesar ± 2,028. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* diperoleh hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 4.76**

**Uji Parsial Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Koefisien Jalur** | **thitung** | **ttabel** | **α** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| *ρ*yx3 | 0,345 | 2,586 | 2,028 | 0,05 | Ho ditolak | Signifikan |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program *SPSS*

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk motivasi adalah sebesar 2,586 > ttabel (2,028) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha yang berarti secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru akan berdampak pada semakin baiknya kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.

**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan mengenai gambaran setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut :
   1. SMK Farmasi Purwakarta memiliki budaya organisasi sekolah yang tergolong baik, hal tersebut ditunjukan oleh nilai *mean* sebesar 42,8 akan tetapi pada indikator tanggapan responden mengenai sekolah mengkondisikan guru untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif masih kurang dibandingakan dengan indikator lainnya.
   2. Guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki kompetensi yang tergolong baik, hal tersebut ditunjukan oleh nilai *mean* sebesar 48,6. Pada variabel kompetensi indikator tanggapan responden mengenai guru mengerti dan mampu membuat silabus mendapat persentase skor aktual paling kecil dibandingkan indikator yang lain.
   3. Guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki motivasi mengajar yang tergolong tinggi, hal tersebut ditunjukan oleh nilai *mean* sebesar 34,8 akan tetapi tanggapan mengenai guru berpartisipasi dalam mencari solusi terhadap masalah yang terjadi di sekolah menjadi salah satu indikator yang nilai skor tanggapan aktualnya rendah dibanding indikator yang lainya.
   4. Guru di SMK Farmasi Purwakarta memiliki kinerja yang tergolong baik, hal tersebut ditunjukan oleh nilai *mean* sebesar 84,7 dan pada indikator tanggapan responden mengenai guru mempunyai kemampuan untuk mengembangkan penyusunan materi pembelajaran masih rendah dibandingkan indikator lainnya.
2. Secara parsial, budaya organisasi sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 19%.
3. Secara parsial, kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 20,1%.
4. Secara parsial, motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 23,5%.
5. Secara simultan budaya organisasi sekolah, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 62,5%, sedangkan sebanyak 37,5% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.
   1. **Saran**

Berdasarkan dari hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan di SMK Farmasi purwakarta, maka terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

* 1. Guru SMK Farmasi Purwakarta diharapkan dapat terus mempertahankan budaya organisasi sekolah yang telah baik diciptakan oleh pihak sekolah, bahkan makin ditingkatkan dimasa yang akan datang, terutama yang berkaitan dengan sekolah mengkondisikan guru untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif harus lebih ditingkatkan lagi serta kemampuan dalam bersosialisasi sesama guru sehingga tercipta hubungan yang harmonis dalam bekerja di lingkungan SMK Farmasi Purwakarta yang akhirnya akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru.
  2. Dalam uji pengaruh variabel motivasi guru memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta, dari gambaran umum motivasi guru di SMK Farmasi Purwakarta menunjukkan hasil motivasi guru tergolong tinggi .Hal ini perlu menjadi perhatian bagi guru di sekolah untuk dapat memepertahankan motivasinya terutama yang berhubungan dengan partisipasi guru dalam menangani dan mencari solusi terhadap masalah yang terjadi di sekolah, karena pada akhirnya motivasi yang tinggi dapat memberikan pengaruh terbesar bagi kinerja guru di SMK Farmasi Purwakarta.
  3. Dalam uji pengaruh kompetensi guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Farmasi, dan diharapakan guru-guru dapat meningkatkan kemampuan untuk dapat mengerti dalam membuat silabus dan perangkat pembelajaran yang akhirnya kemampuan dan kompetensi yang tinggi seorang guru sangat berepengaruh terhadap kinerja guru.
  4. Guru SMK Farmasi Purwakarta harus dapat mempertahankan pencapaian yang diperoleh dari faktor-faktor yang mendukung kinerja guru yang memberikan kredibilitas bagi organisasi pendidikan itu sendiri, terutama pada perencanaan pembelajaran dalam menyiapkan tahap pembelajaran mengenai kemampuan untuk mengembangkan penyusunan materi pembelajaran harus lebih ditingkatkan lagi, pada pelaksanaan KBM dalam memberikan bimbingan belajar bagi siswa, dan pada tahap pengevaluasian hasil belajar dalam hal memberikan tugas dan latihan kepada siswa serta memberikan perbaikan dan pengayaan bagi siswa.
  5. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan mengakaji faktor-faktor lain yang belum diteliti yang mungkin juga dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat menambah khasanah keilmuan yang lebih luas demi perbaikan sistem pendidikan di sekolah yang akhirnya juga memberikan perbaikan bagi bidang pendidikan secara nasional.

**DAFTAR PUSTAKA**

As’ad, Muhammad (2003). *Psikologi Industri.* Yogyakarta: Liberty (Edisi ke-4).

Darmadi, Hamid (2009). *Kemampuan Dasar Mengajar.* Bandung: CV. Alfabeta.

Davis, Keith dan Kohn W. Newstrom (1996). *Perilaku Dalam Organisasi* (Alih bahasa: Agus Dharma). Jakarta: PT. Erlangga.

Dharma, Surya (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fatah, Nanang (2009), *Landasan Manajemen Pendidikan,* (Cetakan kesepuluh) Bandung: Remaja Rosda Karya.

Fatah, Nanang (2012), *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Hamalik, Oemar (2008), *Manajemen Pengembangan Kurikulum,* Jakarta: Remaja Rosda Karya.

Hasibuan S.P Malayu, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara.

Harun Al Rasyid, (1993) .*Teknik Sampling dan Penskalaan*, Jurusan Statistik Universitas Padjadjaran, Bandung.

Husaini Usman, (2012), *Manajamen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan)* Bumi Aksara, Jakarta

Ilyas, Y. (1999). *Kinerja.* Depok: Badan Penerbit FKM UI (Cetakan pertama).

Ismail Nawawi, (2010), Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Kencana Prenadamedia group, Jakarta

Kusnendi (2005), *ANALISIS JALUR Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan LISREL 8*, Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI, Bandung

Jonathan Sarwono, (2012) *Path Analysis* Teori, Aplikasik, Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (Menggunakan SPSS), PT. Elex Media Komputindo,

Majid, Abdul, (2005), *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, AA. Prabu, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia (Edisi Revisi).

Mitrani (2005). *Kompetensi Pegawai Profesional* (Alih bahasa: Pakar). Jakarta: Elex Media Komputindo.

Mondy, Wayne R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga (Jilid 1) Edisi X, Terjemahan).

Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Munandar, Aries (2012). *Sekilas Tentang Organisasi dan Budaya Organisasi.* Malang: Sekilas tentang Organisasi dan Budaya Organisasi (Artikel).

Nawawi, H. Hadari (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian,* Bogor: Ghalia.

Riani, Asri Laksmi (2011), *Budaya Organisasi,* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2007). *Arah Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis).* Bandung: Alfabeta (cetakan satu).

Robbins, Stephen dan Mary Coulter (2002). *Manajemen* (Alih bahasa; Benyamin Molan). Jakarta: Penerbit Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. dan Judge A Timothy (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi* (Alih bahasa: Pujaatmaka, H dan Molan, B). Jakarta: Penerbit Prenhallindo (Jilid I, Edisi Terjemahan).

Robbins. Steven P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi,* (Alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika) Edisi ke lima, Erlangga.

Saifuddin (2004). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Eksperimen pada Auditur dan Mahasiswa).* Semarang: Universitas Diponegoro (Tesis).

Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam.* Bandung: PT. Pustaka Setia.

Sofo F. (1999). *Human Resources Development Perspective, Rolers and Practice Choices,* Warriewood-Australia; Business and Professional Publishing.

Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: CV. Andi.

Srimulyo, Koko (1999). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya.* Surabaya: Universitas Airlangga Press.

Sudarwan Danim, (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok,* Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiono, (2009), *Metode Penelitian Pendidikan,* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.* Bandung: PT. Refika Aditama (Cetakan Kesatu).

Suprapto, (2013)*Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Pendidikan dan Ilmu-ilmu Pengetahuan Sosial*, Centre Of Academic Publishing Service, Yogyakarta.

Surya Dharma (2012), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Sutikno. Sobry (2012), *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul,* Lombok: Holistica.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa (2008). *Kamus Bahasa Indonesia.* Jakarta: Pusat Bahasa.

Wirawan (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi,* Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_ (2002). Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 tentang *Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.*

\_\_\_\_\_ (2003). Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*

\_\_\_\_\_ (2005). Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan.*

\_\_\_\_\_ (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen.*

\_\_\_\_\_ (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

\_\_\_\_\_ (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.*

\_\_\_\_\_ (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang *Guru.*

\_\_\_\_\_ (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.* Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

\_\_\_\_\_\_ (2012). *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.* Jakarta: DEPDIKNAS, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.