**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PASUNDAN SE- KOTA BANDUNG**

**ARTIKEL**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Kelulusan Program Studi Magister Konsentrasi Manajemen Pendidikan**



**Oleh :**

**ANNISA MURDIANINGSIH**

**NPM.168020090**

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PASUNDAN SE- KOTA BANDUNG**

**Annisa Murdianingsih**

Universitas Pasundan

email: [nisadiani.nd@gmail.com](mailto:nisadiani.nd@gmail.com)

***Abstract*** *: The performance of teachers in Pasundan Junior High School is influenced by the competence, motivation and culture of the school which is considered quite good. It's just that there needs to be an increase in every other supporting factor. Based on the results of previous surveys, performance is influenced by competence, motivation and school culture. Competence is considered good only there must be increased in the dimension of timeliness, because there are still administration that is not appropriate on time, motivation is considered good enough but needs to be improved on the dimensions of making administration and learning processes that are still not optimal for facilities. There are also school culture variables considered to be good enough, because there are dimensions that need to be improved in the implementation of the vision and mission.*

*This study aims to determine the effect of competence, motivation, and school culture on the performance of Pasundan Junior High School teachers in Bandung’s city. The research method used is descriptive quantitative and verification, this study uses descriptive analysis method, this method is used to get an overview of the understanding of competence, motivation and school culture on teacher performance also wants to get a picture of the relationship patterns and the influence of the determined research variables the.*

*Based on the results of the research, was found that the percentage of measurement of 87% for the responses of respondents to the competency (X1) is in high criteria. As for the motivation variable (X2), the percentage measurement results obtained at 76.3% are in the quite good criteria. This is based on the percentage criteria as stated by MobIdochi Anwar (1984: 130), namely the criteria 90% - 100% (Very high), criteria 80% - 89% (High), criteria 70% - 79% (Enough), criteria 60 % - 69% (Medium), criteria 50% - 59% (Low), and criteria under 40% (Very low). Based on the responses of respondents about school culture (X3), the percentage of measurement obtained at 94% is very high criteria. For the results of respondents on teacher’s performance (y), the results obtained by the percentage of measurement of 92% are very high. The results of hypothesis testing show that together competency, school culture and motivation have an influence on the performance of Pasundan Middle School teachers throughout Bandung’s city.*

***Keywords****: competence, motivation, school culture, and teacher’s performance*

**Abstrak**: Kinerja guru di SMP Pasundan dipengaruhi adanya kompetensi, motivasi dan budaya sekolah dinilai cukup baik, Hanya saja perlu adanya peningkatan dalam setiap faktor penunjang lainnya. Berdasarkan hasil survey sebelumnya, kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan budaya sekolah. Kompetensi dinilai baik hanya ada yang harus ditingkatkan dalam dimensi ketepatan waktu, karena masih ada saja administrasi tidak sesuai tepat pada waktunya, motivasi dinilai cukup baik tapi perlu ditingkatkan pada dimensi kecepatan pembuatan administrasi dan proses pembelajaran yang masih belum optimal terhadap fasilitas. Adapula variabel budaya sekolah dianggap cukup baik, sebab ada dimensi yang perlu tingkatkan dalam pelaksanaan visi dan misi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Pasundan se-Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif dan verifikatif, Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, metode ini digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai Pemahaman kompetensi, motivasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru juga ingin mendapat gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa persentase pengukuran sebesar 87 % untuk tanggapan hasil responden terhadap kompetensi (X1) ini berada pada kriteria tinggi. Sedangkan untuk variabel motivasi (X2) diperoleh hasil pengukuran persentase sebesar 76,3% berada pada kriteria cukup baik. Hal ini berdasarkan kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% (Sangat tinggi), kriteria 80% - 89% (Tinggi), kriteria 70% - 79% (Cukup), kriteria 60% - 69% (Sedang), kriteria 50% - 59% (Sangat rendah), dan kriteria 40% ke bawah (Rendah sekali). Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang budaya sekolah (X3), diperoleh persentase pengukuran sebesar 94 % ini berada pada kriteria sangat tinggi. Untuk hasil responden pada kinerja guru (Y), diperoleh hasil persentase pengukuran sebesar 92% ini berada pada kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara kompetensi, budaya sekolah dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Pasundan se-Kota Bandung.

**Kata kunci :** *kompetensi, motivasi, budaya sekolah, kinerja guru*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia kini memasuki era reformasi dengan perubahan radikal, yang diangkat Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1999 serta Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, hal ini sesuai dengan cita-cita Ki Hajar Dewantara bahwa pendidikan adalah proses menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak peserta didik, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Berkaitan dengan guru, kompetensi guru akan makin meningkat kemampuannya bila didukung oleh komponen sekolah atau sistem pendidikan yang lengkap. Kompenen sekolah meliputi guru, siswa, pimpinan, sarana dan prasarana, pembagian tugas, peraturan-peraturan sebagaimana diungkapkan oleh Engkoswara (2010:30) mengatakan bahwa :

Rambu-rambu sistem pendidikan yang produktif minimal meliputi tenaga kependidikan, organisasi dan kepemimpinan pendidikan danprioritas pendidikan”.Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kinerja.

Kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya masih belum memadai, utamanya dalam hal bidang keilmuannya, jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi kualitas kinerjanya masih dipertanyakan ,banyak diantara tenaga pendidik yang kurang berkualitas dan keliru dalam menyampaikan materi pelajaran sehingga kondisi tersebut tentunya tidak muncul begitu saja karena banyak faktor yang menyebabkan kurang profesionalnya seorang guru. Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran anak didik agar memperoleh suatu ilmu pengetahuan yang memadai dan berorientasi pada pengembangan anak didik dalam rangka memelihara dan meningkatkan martabat manusia dan budaya demi memuliakan Tuhan.Hal ini di implementasikan kedalam budaya sekolah.

Menurut Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah.

Guru yang progresif dan tanggap terhadap gagasan pembaharuan pendidikan dan pengajaran dan berusaha untuk mewujudkan suatu prestasi belajar mengajar seuai dengan yang diharapkan untuk kemajuan ilmu pengetahuan. Karena pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian peserta didik di dalam dan di luar sekolah. Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah merupakan kegiatan inti yang menjadi harapan semua pihak agar setiap peserta didik dapat mencapai hasil belajar dengan sebaik-baiknya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan namun sampai dengan saat ini upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau belum berhasil. Pendidikan memberi perhatian kepada kemampuan masing-masing anak didik. Anak didik kita tidak sama dalam kemampuannya. Oleh karena itu, pendidikan hendaknya melayani kebutuhan anak-anak yang begitu bervariasi. Sehingga menjadi salah satu tuntutan bagi guru untuk menjadi guru yang profesional dan memiliki 4 kompetensi guru, untuk menunjang hal tersebut maka guru di tuntut untuk memiliki sertifikat pendidik melalui program sertifikasi guru.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki Visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan pro aktif menjawab tantangan jaman yang selalu berubah. Hal yang diuraikan tidak bisa lepas dari tata kelola dan pengelolaan atau manajemen sekolah Menurut Stoner, manajemen secara umum yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2014: 21) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut  James Jr. (2012 : 234) manajemen sekolah adalah proses pendayagunaan sumber-sumber manusiawi bagi penyelenggara sekolah secara efektif. Sedangkan dalam konteks pendidikan ada juga manajemen pendidikan. Menurut Ali Imron (2012 : 14) manajemen pendidikan adalah proses penataan kelembagaan pendidikan, dengan melibatkan sumber potensial baik yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Maka untuk meningkatkan kualitas sebuah pendidikan memerlukan penguatan budaya sekolah. Zamroni memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi, dan kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, budaya sekolah dikembangkan dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah, sehingga mendorong muncul sikap dan perilaku positif warga sekolah. Warga sekolah menurut UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa).

Berdasarkan hasil prasurvey, kinerja guru di SMP Pasundan Se-Kota Bandung dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Kinerja Guru SMP Pasundan Se- Kota Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama Variabel** | **Hasil survey** | **Yang perlu ditingkatkan** |
| Kompetensi | Baik | Ketepatan waktu |
| Motivasi | Cukup | Kecepatan pembuatan administrasi mempengaruhi motivasi |
| Budaya sekolah | Cukup | Masih perbaikan dalam pelaksanaan visi dan misi |

**Sumber : YPDM Pasundan Kota Bandung**

Kinerja guru di SMP Pasundan dipengaruhi adanya kompetensi, motivasi dan budaya sekolah masih terbilang cukup baik, hal ini masih adanya perlu peningkatan dalam setiap faktor penunjang lainnya.Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian di SMP khususnya SMP Pasundan se-Kota Bandung, ini sebagai acuan dan evaluasi ke depannya agar bisa mengetahui sebesar apakah pengaruh suatu kinerja guru pada saat melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas, sekaligus untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya, hal ini menjadi dasar pemikiran bagi penulis untuk melakukan penelitian sehingga menetapkan judul : Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Pasundan Se- Kota Bandung.

**DASAR TEORI**

Motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses gagalnya dalam banyak hal dan merupakan kekuatan emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan yang baru. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah kebutuhan, kewajiban, tugas kerja, kepemimpinan, komunikasi dan frustasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap orang memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari seorang pimpinannya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan ini tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para karyawan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Koontz dalam Wahjusumidjo (1994:178) menyatakan hubungan antara kebutuhan, keinginan, dan kepuasan digambarkan sebagai suatu mata rantai (Rantai Kebutuhan - Keinginan dan Kepuasan), yaitu suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.

Pada suatu lembaga pendidikan, peranan kepala sekolah dan stafnya sangat besar dalam memotivasi para guru dan karyawannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dan stafnya harus mempunyai pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya termasuk perhatian terhadap semua permasalahan kebutuhan.Seorang pemimpin dikatakan berhasil melaksanakan fungsi motivasi, jika pemimpin tersebut marnpu merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Kebudayaan juga didefinisikan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Koentjaraningrat, 2003:72). Kebudayaan atau kultur adalah keseluruhan kompleks yang terbentuk di dalam sejarah dan diteruskan dari masa ke masa melalui tradisi yang mencakup organisasi, sosial, ekonomi, agama, kepercayaan, kebiasaan, hukum, seni, teknik dan ilmu. Dengan demikian maka budaya terbentuk melalui proses perjalanan waktu dalam sejarah yang berkembang dari generasi ke generasi berikutnya.

Menurut Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan- kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah.

Zamroni (2011:87) mengemukakan pentingnya sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki:(1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Memperhatikan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada disekolah.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah suatu kondisi tertentu dari suatu lingkungan.Perubahan itu dimaksudkan untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan manusia bukan hanya berupa material, tetapi juga bisa bersifat non material, seperti : kebanggaan dan kepuasan kerja. Didalam proses bekerja itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Penertian menurut Veithzal Rivai (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja , target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu (2006: 67) bahwa : kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yag dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.Mengingat tugas utama guru menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menegah. Maka pengertian kinerja guru mempunyai karakteristik yang berbeda dengan pengertian kinerja individu secara umum.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan siginifikan antara kompetensi, motivasi, budaya sekolah terhadap impilkasinya kinerja guru.

**METODE**

Penelitian dan penentuan metode yang digunakan dalam suatu penelitian sangat berguna bagi penelitian karena dengan pemilihan dan penentuan metode penelitian yang tepat dapat membantu dalam mencapai tujuan penelitian.Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, metode ini digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai Pemahaman kompetensi, motivasi dan budaya sekolah terhadap kinerja Guru juga ingin mendapat gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan tersebut.

Metode deskriptif analisis merupakan metode yang digunakan untuk pemecahan masalah yang terjadi melalui langkah-langkah pengumpulan, penyusunan, penjelasan, dan penganalisaan data yang umum menuju data yang khusus. Consuelo dan Husen Umar (2004:81) menyatakan bahwa metode deskriptif analisis dapat digunakan untuk riset korelasi. Dengan kata lain jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.(Suharsimi Arikunto, 2003 : 9 & 243).Metode ini cocok digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Budaya sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Pasundan se- Kota Bandung. Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Budaya sekolahterhadap kinerja Gurudi SMP Pasundan se-Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif atau jenis penelitian lapangan dengan maksud untuk menguji hipotesis yaitu mengungkap situasi atau variabel sesuai dengan keadaan yang ada pada saat penelitian ini dilaksanakan. Dalam penelitian ini variabel penelitian tidak dimanipulasi atau dikenai perlakuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Pasundan se-Kota Bandung yang telah menempung jenjang sertifikasi. Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dari seluruh sekolah yaitu sebanyak 133 orang, namun dapat dilhat jumlah guru yang telah menempuh sertifikasi sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**

**Jumlah Guru Bersertifikasi di SMP Pasundan Se-Kota Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nama sekolah** | **Jumlah guru** |
| 1 | SMP Pasundan 1 | 40 ( 20 orang bersertifikasi |
| 2 | SMP Pasundan 2 | 27 ( 20 orang bersertifikasi) |
| 3 | SMP Pasundan 3 | 30 ( 15 orang bersertifikasi) |
| 4 | SMP Pasundan 4 | 32 ( 16 orang bersertifkasi) |
| 5 | SMP Pasundan 5 | 10 ( 5 orang bersertifikasi) |
| 6 | SMP Pasundan 6 | 32 ( 9 orang bersertifikasi) |
| 7 | SMP Pasundan 7 | 15 ( 7 orang bersertifikasi) |
| 8 | SMP Pasundan 8 | 22 ( 10 orang bersertifikasi) |
| 9 | SMP Pasundan 9 | 22 ( 11 orang bersertifikasi) |
| 10 | SMP Pasundan 10 | 10 ( 5 orang bersertifikasi) |
| 11 | SMP Pasundan 12 | 31 ( 19 orang bersertifikasi) |
| Jumlah | | 271, 200 orang telah memenuhi jenjang sertifikasi |

Jadi, populasi yang dimaksud ialah jumlag seluruh guru di SMP Pasundan Se-Kota Bandung yang terdiri dari 11 sekolah, sampel yang saya ambil berdasar-kan rumus, sehingga muncul dengan 133 orang dari jumlah guru yang telah ber-sertifikasi dengan total 271, 200 orang, yang diambil secara random ke seluruh sekolah tingkat SMP Pasundan Se-Kota Bandung.

Teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisa statistik *inference* atau statistik indukatif. Dalam menganalisa data tersebut di atas dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan analisa Regresi. Dalam penyelesaian yang berkaitan dengan statistik, penulis menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS v.20.kemudian hasil analis komputer tersebut diinterprestasikan dengan didasari teori-teori yang ada. Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah metode deskriptif yang menggambarkan pengaruh kompetensi, motivsasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tahun 1949 Paguyuban Pasundan berganti nama menjadi Partai Kebangsaaan Indonesia (PARKI). Maksudnya untuk lebih memperkokoh perjuangan dalam rangka mempertahankan kemerdekaan. PARKI ikut aktif dalam membubarkan Negara Pasundan melalui referendum kembali lagi menjadi Paguyuban Pasundan sampai sekarang.

**Visi YPDM PASUNDAN**

Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul dalam bidang keilmuan, Nilai-nilai budaya Sunda dan Nilai Keislaman dengan Metode Silih Asah, Silih Asih, Silih Asuh dalam menghadapi persaingan Lokal, Nasional, Regional dan Internasional serta sekaligus menjadi pusat pengembangan Ilmu Pengetahuan, Budaya dan Keislaman di wawasan Nusantara.

**Misi YPDM PASUNDAN**

1. Mendidik SDM Unggul yang menguasai, memahami, menghayati dan mengamalkan ilmu yang ditekuninya dengan dilandasi oleh nilai-nilai Budaya Sunda dan Keislaman
2. Memberikan kontribusi untuk peningkatan SDM yang terampil mengaplikasikan ilmunya selaras dengan dinamika yang dihadapinya
3. Memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan yang peka dan dinamis
4. Mengembangkan ilmu, teknologi, dan informasi dengan dasar nilai budaya Sunda dan agama Islam sebagai Implementasi perwujudan ibadah kepada Alloh SWT
5. Mengembangkan Ilmu dan Nilai-nilai budaya Sunda berbasis keislaman untuk mencapai puncak budaya nasional yang berakar pada budaya daerah

**Target YPDM PASUNDAN Untuk Segenap Unit Gerapannya**

1. Terlaksananya peran, fungsi, tugas, dan tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan oleh segenap unit gerapan di lingkungan YPDM Pasundan
2. Terealisasikannya kemandirian untuk tiap-tiap unit pendidikan
3. Terealisasikannya ciri khas unit pendidikan Psundan secara kreatif, inovatif, dan kompetitif untuk mencapai unit pendidikan unggulan
4. Terbangunnya iklim kerjasama yang kondusif, kekeluargaan dan saling menguntungkan
5. Yayasan Pendidikan Dasar dan Menengah Pasundan (YPDM Pasundan), muara orientasinya ingin mewujudkan agar segenap peserta didik, pendidik dan penunjangnya menjadi seuweu siwi Paguyuban Pasundan tang “Pengkuh ngalaksanakeun agamana, luhung dina elmu pangaweruhna jeung jembar dina budayana”
6. Orientasi tersebut tetap mengacu pada pencapaian tujuan induk organisasi Paguyuban Pasundan, Yaitu : Merangan kebodoan

**Data Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pasundan Kota Bandung**

SMP Pasundan 1 Bandung , SMP Pas. 2 Bandung , SMP Pas. 3 Bandung, SMP Pas. 4 Bandung, SMP Pas. 5 Bandung, SMP Pas. 6 Bandung, SMP Pas. 7 Bandung, SMP Pas. 8 Bandung, SMP Pas. 9 Bandung, SMP Pas. 10 Bandung, SMP Pas. 12 Bandung.

**Profil Responden**

Jumlah guru pada SMP Pasundan Se-Kota Bandung lebih dominan adalah perempuan pada tahun pelajaran 2019-2020 diketahui jumlah guru perempuan berjunlah 50 orang atau sekitar 61.5 %, data disajikan di bawah ini :

**Tabel 4.1**

**Jumlah Guru Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1. | Laki-laki | 77 | 38,5% |
| 2. | Perempuan | 123 | 61,5% |
|  | **Jumlah** | **200** | **100%** |

**Sumber : PYDM Pasundan**

Dari data pada tabel 4.1 terlihat bahwa guru-guru di SMP Pasundan Se- Kota Bandung lebih banyak didominasi oleh guru perempuan, dari jumlah populasi guru SMP Pasundan Se Kota Badnung.

**Tabel 4.2**

**Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1 | S1 (Strata Satu) | 100 | 75% |
| 2 | S2 (Strata Dua) | 33 | 24% |
|  | **JUMLAH** | **133** | **100%** |

Dari data tabel 4.2 terlihat bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan S1(Strata Satu)berjumlah 100 orang (75%) artinya lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan lainnya yang lebih tinggi.

**Tabel 4.3**

**Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja (Tahun)** | **Jumlah (Orang)** | **Prosentase** |
| 1. | < 5 |  |  |
| 2. | 6 – 10 | 98 | 73% |
| 3. | 11 – 15 | 12 | 9% |
| 4. | 16 – 20 | 23 | 17% |
| 5. | > 20 |  |  |
|  | **Jumlah** | **133** | **100%** |

**Sumber : YPDM Pasundan Kota Bandung**

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa komposisi masa kerja guru diperoleh sebagian besar 98 orang (73%) rata-rata memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu 6 hingga 10 tahun. Sedangkan sedikit guru yang memiliki masa kerja sekitar 11 hingga 15 tahun yaitu 12 orang (9%). Untuk guru senior yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun yaitu 16-20 tahun adalah sebanyak 23 orang (17%).

**Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran / deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai kompetensi, motivasi dan budaya sekolah sebagai variabel independen serta kinerja sebagai variabel dependen (Y).

**Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Guru**

Kompetensi guru diukur oleh 15 pertanyaan dengan 4 dimensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Berikut ini adalah hasil penelitian dari 15 item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel Kompetensi.

**Tabel 4.4**

**Rekapitulasi Kompetensi Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **No** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **R** | **KS** | **TS** | **Total** | **Skor** |
| **Pedagogik** |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya mampu mengenal karakter siswa | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 133 | 95 |
| 2 | Saya selalu  melaksanakan strategi pembelajaran | 123 | 20 | 0 | 0 | 0 | 133 | 93 |
| 3 | Saya selalu membuat indikator dalam RPP dan sesuai dengan indikator saat melaksanakan pembelajaran | 115 | 18 | 0 | 0 | 0 | 133 | 97 |
| 4 | Saya selalu mengadakan refleksi di akhir pembelajaran | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 133 | 95 |
| Kepribadian | 6 | Saya merasa standar wktu yang telah ditentukan sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 95 | 38 | 0 | 0 | 0 | 133 | 91 |
| 7 | Saya mampu memberikan ketegasan terhadap permasalahan yang terjadi kepada siswa | 99 | 34 | 0 | 0 | 0 | 133 | 97 |
| 8 | Saya mampu bersikap arif terhadap permasalahan yang terjadi | 96 | 27 | 0 | 0 | 0 | 133 | 92 |
| 9 | Saya mampu memberikan contoh batasan antar guru dengan siswa | 125 | 10 | 0 | 0 | 0 | 133 | 100 |
| 10 | Saya selalu melakukan ber’doa sebelum melaksanakan pembelajaran | 95 | 38 | 0 | 0 | 0 | 133 | 91 |
| Sosial | 11 | Saya selalu bersikap adil dalam pemecahan masalah terhadap siswa | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 | 133 | 92 |
| 12 | Saya selalu berbicara dengan baik antar rekan kerja | 99 | 34 | 0 | 0 | 0 | 133 | 90 |
| 13 | Saya selalu  berkomunikasi dengan baik terhadap orangtua | 115 | 18 | 0 | 0 | 0 | 133 | 94 |
| Profesi | 14 | Saya selalu disiplin waktu dalam  mengajar kecuali  berhalangan | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 133 | 94 |
| 15 | Saya mampu memberikan prestasi kerja dengan mendisiplinkan diri selalu tepat waktu dalam mengajar | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 133 | 95 |
| **Jumlah Jawaban** | | | **7850** | **1708** | **0** | **0** | **0** | **133** | **9558** |
| Prosentase | | | 64% | 36% | 0 | 0 | 0 | 133 | 95.7% |
| Jawaban Ideal (5x15x20) | | | 9975 | | | | | | |
| Jumlah Jawaban | | | 2951.1 | 513.6 | 0 | 0 | 0 | 133 | 9558 |

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh bahwa prosentase pengukuran sebesar 87 % ini berada pada kriteria tinggi berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89%= Tinggi, 70% - 79%= Cukup, 60% - 69%= Sedang, 50% - 59%= Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. Hasil perhitungan berada di sekitar jawaban sangat setuju dan setuju, hal ini mengisyaratkan bahwa sebagian besar atau mayoritas guru menyatakan bahwa kompetensi guru sudah tinggi dalam dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan profesi hanya saja perlu ditingkatkan lagi.

**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

Motivasi guru diukur oleh 10 pertanyaan dengan 3 dimensi yaitu kebutuhan akan kelompok pertemanan, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan berprestasi. Berikut ini adalah hasil penelitian dari 10 item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel motivasi.

**Tabel 4.5**

**Rekapitulasi Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **No.** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **R** | **KS** | **TS** | **Total** | **Skor** |
| Kebutuhan akan kelompok pertemanan | 1 | Adanya hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 133 | 95 |
| 2 | Saya selalu berhubungan baik antar guru | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 | 133 | 97 |
| 3 | Selalu berhubungan baik dengan kepala sekolah | 99 | 34 | 0 | 0 | 0 | 133 | 91 |
| Kebutuhan akan kekuasaan | 4 | membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga | 89 | 44 | 0 | 0 | 0 | 133 | 90 |
| 5 | mereka tidak akan berperilaku sebaliknya | 92 | 41 | 0 | 0 | 0 | 133 | 92 |
| Kebutuhan berprestasi | 6 | Adanya dorongan untuk unggul untuk berprestasi-berdasar seperangkat standar | 98 | 35 | 0 | 0 | 0 | 133 | 91 |
| 7 | Berusaha supaya sukses | 102 | 31 | 0 | 0 | 0 | 133 | 92 |
| 8 | Jabatan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 133 | 95 |
| 9 | Anda menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 | 133 | 97 |
| 10 | Kebutuhan pengakuan berprestasi dari kepala sekolah dan teman sejawat | 123 | 10 | 0 | 0 | 0 | 133 | 100 |
| **Jumlah Jawaban** | | | **723** | **307** | **0** | **0** | **0** |  | **4843** |
| Prosentase | | | 70% | 30% | 0 | 0 | 0 |  | 72% |
| Jawaban Ideal (5x10x133) | | | 6650 | | | | | | | |
| Rata-rata | | | 271 | 92.3 | 0 | 0 | 0 |  | 4843 |

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh bahwa prosentase pengukuran sebesar 72% ini berada pada kriteria tinggi. Hal ini berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali.

Hasil perhitungan berada disekitar jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini mengisyaratkan bahwa sebagian besar atau mayoritas guru menyatakan bahwa motivasi guru sangat tinggi, hanya perlu ditingkatkan lagi.

**Tanggapan Responden Mengenai Budaya Sekolah**

Budaya Sekolah diukur oleh 11 pertanyaan dengan 4 dimensi yaitu nilai-nilai, visi-visi, tradisi-tradisi, dan kebiasaan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari 11 item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel Budaya Sekolah.

**Tabel 4.6**

**Rekapitulasi Budaya Sekolah**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **No.** | **Pernyataan** |  | | | | | **Skor** |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| Nilai-nilai | 1 | Sekolah membangun harmonisasi yang dibangun oleh sekolah anatar warga sekolah (kepala sekolah,guru, siswa, karyawan) | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 | 98 |
| 2 | Membiasakan sikap saling bekerja sama antar guru untuk melaksanakan aturan sekolah | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 90 |
| Visi-visi | 3 | Adanya kepala sekolah mendukung terhadap bentuk kegiatan sekolah termasuk berkomunikasi dengan berbagai pihak terkait | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 | 98 |
| 4 | Komitmen guru secara keseluruhan terhadap kemajuan sekolah | 80 | 53 | 0 | 0 | 0 | 90 |
| Tradisi-tradisi | 5 | Seluruh warga sekolah berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 | 93 |
| 6 | Sekolah sangat berupaya untuk membangun rasa cinta tanah sunda kepada steakholder dan siswa | 98 | 35 | 0 | 0 | 0 | 91 |
| Kebiasaan | 9 | Sekolah mengikuti program dari Yayasan dengan menggunakan bahasa sunda saat melaksanakan pembelajaran | 98 | 35 | 0 | 0 | 0 | 94 |
| 10 | Sekolah mengadakan kegiatan berbudaya sunda kepada siswa | 105 | 28 | 0 | 0 | 0 | 91 |
| 11 | Menggunakan pakaian adat sunda kepada seluruh warga sekolah di hari tertentu | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 | 95 |
| **Jumlah Jawaban** | | | **911** | **286** | **0** | **0** | **0** | **5699** |
| Prosentase | | | 53,1% | 22,9% | 0 | 0 | 0 | 76,3% |
| Jawaban Ideal (5x11x133) | | | 7315 | | | | | |
| Rata-rata | | | 324.4 | 86.0 | 0 | 0 | 0 | 5699 |

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh bahwa presentase pengukuran sebesar 76.3 % ini berada pada kriteria cukup hal ini berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. Hasil perhitungan berada di sekitar jawaban sangat setuju dan setuju, hal ini mengisyaratkan bahwa sebagian besar atau budaya sekolah menyatakan bahwa budaya sekolah cukup.

**Tanggapan Responden mengenai Kinerja Guru**

Kinerja guru diukur oleh 9 pertanyaan dengan 4 dimensi yaitu Kualitas, Kecepatan / ketepatan waktu, Kemampuan dan Komunikasi . Berikut ini adalah hasil penelitian dari 9 item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel Kinerja

**Tabel. 4.7**

**Rekapitulasi Dimensi Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **No** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **R** | **KS** | **TS** |
| Kualitas | 1 | Membuat RPP saat akan melaksanakan pembelajaran | 90 | 43 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Alokasi waktu pada RPP selalu tepat saat pelaksanaan pembelajaran | 85 | 48 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Mampu mengelola kelas saat proses pembelajaran | 110 | 23 | 0 | 0 | 0 |
| Kecepatan / ketepatan waktu | 4 | Menggunakan sumber / media belajar sesuai dengan tepat waktu | 115 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Selalu membuat program semester | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Selalu membuat program tahunan | 105 | 28 | 0 | 0 | 0 |
| Kemampuan | 7 | Mampu memimpin kelas saat kegiatan pembelajaran | 100 | 33 | 0 | 0 | 0 |
| Komunikasi | 8 | Berkomunikasi baik dengan rekan kerja | 115 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Menciptakan interaksi yang baik dengan Kepala sekolah, rekan dan siswa di sekolah | 98 | 35 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | | 918 | 360 | 0 | 0 | 0 |
| Prosentase | | | 60% | 40% |  |  |  |
| Jawaban Ideal (5x9x133) | | | 7315 | | | | |
| Rata-rata | | | 345.1 | 108.2 | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa presentase pengukuran sebesar 92 % ini berada pada kriteria sangat tinggi hal ini berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. Hasil perhitungan berada di sekitar jawaban sangat setuju dan setuju, hal ini mengisyaratkan bahwa sebagian besar atau kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru sangat tinggi.

**Pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Budaya Sekolah (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Pasundan Se-Kota Bandung**

**Hubungan Antar Variabel**

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variable atau seperangkat variable terhadap variable lain, dapat digunakan analisis jalur ( *Path Analisis*) yang telah dikembangkan oleh Sewall Wright sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) Motivasi (X2), Budaya Sekolah (X3) dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang digunakan adalah SPSS 20. Adapun langkah – langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel seingga diperoleh seperti tabel dibawah ini

**Table 4.8**

**Korelasi Antar Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kompetensi (x1)** | **Motivasi (X2)** | **Budaya Sekolah (X3)** |
| Kompetensi (x1) | 0.1000 | 0.288 | 0.424 |
| Motivasi (X2) | 0.1000 | 0.288 | 0.022 |
| Budaya Sekolah (X3) | 0.424 | 0.022 | 0.022 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | x1 | x2 | x3 |
| x1 | Pearson Correlation | 1 | ,288 | ,022 |
| Sig. (2-tailed) |  | ,218 | ,925 |
| N | 20 | 20 | 20 |
| x2 | Pearson Correlation | ,288 | 1 | -,424 |
| Sig. (2-tailed) | ,218 |  | ,062 |
| N | 20 | 20 | 20 |
| x3 | Pearson Correlation | ,022 | ,424 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,925 | ,062 |  |
| N | 20 | 20 | 20 |

**Analisis Jalur**

Koefisien jalur diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel. Dengan melalui perhitungan SPSS diperoleh koefisien jalur Kompetensi, Motivasi dan Budaya sekolah terhadap motivasi kerja yang berimplikasi pada kinerja guru sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Koefisien Jalur X Terhadap Y**

**Sub Struktur 1**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 65,745 | 32,927 |  | 1,997 | ,063 |
| x1 | -,348 | ,394 | ,,209 | -,884 | 090 |
| x2 | ,180 | ,297 | ,158 | ,606 | ,003 |
| x3 | -,309 | ,296 | ,260 | -1,043 | ,000 |
| a. Dependent Variable: y | | | | | | |

Diperoleh koefisien jalur dari Kompetensi terhadap kinerja guru (PYX1) sebesar 0,209, koefisien jalur dari motivasi terhadap kinerja guru (PYX2) sebesar 0,158, Koefesien jalur dari budaya sekolah terhadap kinerja guru (PYX3) sebesar 0.260.

ρyx1= 0.209

Ρyx3=0.260

X1

X2

Y

ℇ1=0,593

X3

Ρyx2= 0.158

**RX1X2 = 0.288**

**RX2X3 = 0.022**

**Gambar 4.1 Diagram Analisis Jalur**

Berdasarkan pada hasil ouput pada tabel coefision dapat diketahui bahwa nilai signifikasi dari ketiga variabel yaitu (X1) 0.000 (X2) 0,000 (X3) 0,000 lebih kecil dari 0.005, hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel x1,x2,x3 berpengaruh signifikan terhadap y,

**Hasil Koefisien Determinasi (Pengaruh Total) X terhadap Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,439a | ,407 | ,041 | 2,36166 |
| a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 | | | | |

Diperoleh pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi, motivasi, budaya sekolah terhadap kinerja sebesar 0,407.,hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau pengaruh x1, x2, x3 terhadap y adalah sebesar 40,7% sementara sisanay sebesar 59.3% terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (residu). Maka untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel dimaksud digunakan formula sebagai berikut :

= = 0,593

Besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah 0,593

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Y = 0,209 X1 + 0,158 X2+0.260 X3 +0,593

**Table 4.10**

**Analisa Jalur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Pengaruh** | **Prosentase** |
| Pengaruh X1, X2, X3 ke Y | 0.407 | 40.7% |
| Pengaruh dari luar | 0.593 | 59.3% |
| Jumlah |  | 100% |

Dari hasil pengujian dapat diketahi bahwa Kompetensi, Motivasi, Budaya Sekolah berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 40.7% sedangkan sisanya 59.3 % oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Setelah pengujian koefisien jalur dari Kompetensi Kinerja guru diperoleh ada pengaruh selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari Kompetensi terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X1 terhadap Y

= . = 0,209 x 0,209 = 0,043 (4,3%)

Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Ymelalui X2

= . rx1.x2 . Pyx2 = 0,209 x 0,288 x 0,209 = 0,012 (1,2%)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 4.3 %. Besarnya pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap kinerja guru sebesar1.2%, karena ada keterkaitan (hubungannya). Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 4,3%+1,2% = 5,4 %.

**Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Guru**

Setelah pengujian koefisien jalur dari Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Guru diperoleh ada pengaruh Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak

Pengaruh langsung X2 terhadap Y

= . = 0,158 x 0,158= 0,024 (2.4%)

Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X1

= . rx1.x2 . Pyx1= 0,158 x 0,288 x 0,209 = 0,009 (0.9%)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Guru sebesar 2.4 %. Besarnya pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0.9%, karena ada keterkaitan (hubungannya). Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Guru diperoleh sebesar 2,4%+0.9% = 3.3 %.

**Hasil Uji Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Setelah pengujian koefisien jalur dari Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru diperoleh ada pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak

Pengaruh langsung X3terhadap Y

= . = 0,260 x 0, 260= 0,067 (6.7%)

Pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X2

= . rx1.x2 . Pyx2= 0,260 x 0,288 x 0,158 = 0,011 (1.1%)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru sebesar 6.7 %. Besarnya pengaruh tidak langsung Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru sebesar 1.1%, karena ada keterkaitan (hubungannya). Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru diperoleh sebesar 6.7%+1.1% = 7.8 %.

**Hasil Uji Pengaruh Bersama-sama Kompetensi, Motivasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru**

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh dapat dirangkum dalam tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Besarnya Koefisien Jalur Kompetensi, Motivasi dan Budaya sekolah Terhadap Kinerja guru**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh langsung** | **Pengaruh tidak**  **langsung** | **Total Pengaruh** |
| **Kompetensi** | 0,209 | 4,3% | 1.2% | 5.5% |
| **Motivasi** | 0,158 | 2.4% | 0.9 % | 3.3% |
| **Budaya sekolah** | 0,260 | 6.7 | 1,1 | 7.7 % |
|  | | | | 16.5% |

**Pembahasan**

**Kompetensi (X1)**

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Kompetensi (X), diperoleh bahwa presentase pengukuran sebesar 87 % ini berada pada kriteria tinggi sesuai dengan kriteria penafsiran yang dikemukakan MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. Hal ini berarti Kompetensi guru SMP Pasundan Se Kota bandung sudah optimal.tetapi harus terus diupayakan langkah untuk meningkatkan lebih baik lagi.

**Motivasi (X2 )**

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Motivasi (X2), diperoleh hasil bahwa presentase pengukuran sebesar 76.3 % ini berada pada kriteria cukup hal ini berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. maka gambaran motivasi termasuk kategori sangat baik.Tenaga pendidik atau guru merupakan tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari motivasi gurunya.

**Budaya Sekolah (X3)**

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Budaya Sekolah (X2), diperoleh hasil bahwa presentase pengukuran sebesar 94 % ini berada pada kriteria sangat tinggi hal ini berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. maka gambaran Budaya Sekolah termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti Budaya Sekolah yang diterapkan sudah sangat baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang organisatoris cukup memadai.

**Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Kinerja guru (y), diperoleh hasil bahwa presentase pengukuran sebesar 92 % ini berada pada kriteria sangat tinggi hal ini berdasarkan pada kriteria persentase sebagaimana yang dikemukakan oleh MobIdochi Anwar (1984:130) yaitu kriteria 90% - 100% = Sangat tinggi 80% - 89% = Tinggi, 70% - 79% = Cukup, 60% - 69% = Sedang, 50% - 59% = Sangat rendah, 40% ke bawah = Rendah sekali. maka gambaran motivasi termasuk kategori sangat baikKinerja guru dapat diukur dari cara guru tersebut mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan ,mengevaluasi siswa. Selain itu kinerja gurupun diakibatkan oleh faktor lain diantaranya motivasi.Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

**Pembahasan Verifikatif**

**Hipotesa 1**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-1 menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Pasundan di Kota Bandung.

**Hipotesa 2**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-2 menunjukkan bahwa Budaya Sekokah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Pasundan di Kota Bandung.

**Hipotesa 3**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-3 menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Pasundan di Kota Bandung.

**Hipotesa 4**

Hasil pengujian hipotesis yang ke-4 menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara kompetensi, budaya sekolah dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Pasundan di Kota Bandung.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Simpulan dari penelitian ini adalah kompetensi guru pada SMP pasundan se-Kota Bandung sudah menunjukan kualitas yang bagus dan memiliki 4 kompetensi guru sesuai dengan undang-undang guru dan dosen, motivasi guru menurut responden memperoleh hasil yang cukup berdasarkan hasil kriteria berada pada kategori cukup di dimensi kebutuhan, budaya sekolah diketahui bahwa responden yang menjawab positif dalam jumlah yang tinggi dan kategori tinggi pada dimensi tradisi, sedangkan kinerja guru berdasarkan hasil kuisioner responden yang menjawab positif memperoleh hasil diatas rata-rata berdasarkan hasil kriteria penafsiran berada pada kategori sangat tinggi pada dimensi ketepatan waktu.

**Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dikemukakan beberapa rekomendasi, yaitu melihat dari adanya kelemahan pada indikator warga sekolah berprilaku kurang sesuai dengan budaya sekolah, maka dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru diperlukan untuk menanamkan jiwa budaya sekolah pada guru yang mencakup inisiatif individu, dukungan manajemen, loyalitas, orientasi visi dan orientasi misi baik melalui pelatihan ataupun bimbingan dan arahan dari pimpinan. Kemudian dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru diperlukan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan guru diantaranya mencakup kenaikan pangkat untuk tenaga pendidik, memberikan tunjangan, atau insentif tambahan. Temuan peneliti mengenai kelemahan pada indikator asuransi sekolah, maka peneliti merekomendasikan agar para pemangku kepentingan baik sekolah maupun dinas terkait agar memperhatikan dan membuat kesepakatan berkenaan dengan asuransi sekolah baik untuk guru maupun untuk peserta didik. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru diperlukan untuk memberikan motivasi agar kinerja guru lebih baik lagi yang mencakup kualitas, ketepatan waktu dan komunikasi. Peneliti merekomendasikan agar melakukan kegiatan diluar sekolah diperuntukan bagi para guru agar lebih terjalin harmonisasinya sebab adanya kelemahan pada variabel ini yaitu indikator rekan kerja sebagai keluarga kurang terjalin yang harmonis. Kelemahan indikator program tahunan maka peneliti merekomendasikan agar sekolah melibatkan guru dalam pelatihan guru setiap tiga bulan sekali. Terbukti bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh besar terhadap motivasi, untuk itu hendaknya kepala sekolah memberikan pelayanan dan pelatihan kepada seluruh guru untuk lebih meningkatkan pemahaman tentang keorganisasian. Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka hendaknya kepala sekolah lebih memperhatikan dan meningkatkan pelatihan dan diklat.

.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hadari,N. 2003. **Kepemimpinan Menggerakkan Organisasi**. Gajah Mada University. Yogyakarta.

Prihatin,Eka. 2008. **Guru sebagai fasilitator**. PT Karsa Mandiri Persada. Bandung.

Puspowarsito, H. AH, 2008. **Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS**.Humaniora. Bandung.

Rohman,M. dan Sofan Amri. 2012. **Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru**. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rohman, M. dan Sofan Amri. 2012. **Pengantar Manajemen**. Falah Production. Bandung.

Ruky, Achmad S. 2001. **Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan**. Edisi Pertama. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sukmalana, Soelaiman. 2007. **Manajemen Kinerja (Langkah Efektif Untuk membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja)**. Intermedia Personalia Utama. Jakarta.