

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU
PADA SMK SMTI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

PUTRI ELSA HANIFAH

NPM : 1602120054



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 September 2019

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRI ELSA HANIFAH
NPM : 1602120054

Dengan judul:

JUDUL SKRIPSI

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru pada SMK-SMTI Kota Banda Aceh

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE.,M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE.,M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Mahyuddin, SE.,M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 September 2019

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRI ELSA HANIFAH
NPM : 1602120054

Dengan judul:

JUDUL SKRIPSI

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru pada SMK-SMTI Kota Banda Aceh
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 08 Agustus 2019

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE.,M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

M. Yamin, SE.,M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Mahyuddin, SE.,M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE.,M.Si
NIK. 19720205 200103 2 00

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 September 2019

Yang Menyatakan



Putri Elsa Hanifah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Elsa Hanifah
NPM : 1602120054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru pada SMK-SMTI Kota Banda Aceh

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 September 2019

Banda Aceh, 24 September 2019
Yang Menyatakan


Putri Elsa Hanifah

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur bagi Allah SWT. Hanya dengan rahmat-Nya serta ridha-Nya pula penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pada SMK SMTI Kota Banda Aceh” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Ir....., M.Si sebagai dosen pembimbing utama saya dan Bapak Ir., M.Si. sebagai dosen pembimbing kedua yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis hingga selesainya penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi, dosen wali, staf pengajar, seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta teman-teman di Jurusan Ekonomi Manajemen atas dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dan studi.

Banda Aceh, 1 September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.3 Indikator – Indikator Kinerja	11
2.2 Pendidikan.....	11
2.2.1 Pengertian Pendidikan	11
2.2.2 Unsur – Unsur Pendidikan	12
2.2.3 Indikator – Indikator Tingkat Pendidikan	13
2.3 Motivasi	13
2.3.1 Pengertian Motivasi	13
2.3.2 Teori Motivasi Lama	14
2.3.2 Teori Motivasi Kontemporer	14
2.4 Fasilitas Kerja	15
2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja	15
2.4.2 Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Fasilitas Kerja	17
2.5 Penelitian Terdahulu	19
2.6 Kerangka Pemikiran	21
2.7 Hipotesis Penelitian	24
 BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1 Tujuan Penelitian	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.3.1 Sumber Data	26

3.3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.4 Skala Pengukuran Variabel.....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Analisis Deskriptif	30
3.6.2 Metode Analisis Data	30
3.7 Pengujian Data	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.1 Uji Normalitas	33
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	33
3.8.3 Uji Multikolinearitas	33
3.9 Pengujian Hipotesis	34
3.9.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	34
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	38
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	39
4.4 Analisis Deskriptif	40
4.4.1 Variabel Pendidikan	40
4.4.2 Variabel Motivasi	41
4.4.3 Variabel Fasilitas Kerja	43
4.4.4 Variabel Kinerja	44
4.5 Pengujian Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)	46
4.5.1 Hasil Uji Validitas	46
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.6 Pengujian Asumsi Klasik	48
4.6.1 Uji Normalitas	48
4.6.2 Uji Multikolinearitas	50
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	51
4.7 Hasil Pengujian Data	52
4.7.1 Regresi Linear Berganda	52
4.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	54
4.7.3 Koefisien Determinasi	55
4.7.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	56
4.8 Implikasi Hasil Penelitian	58

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	62
----------------------	----

5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner	68
Lampiran II Karakteristik guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh	72
Lampiran III Pendidikan	73
Lampiran IV Motivasi	74
Lampiran V Fasilitas Kerja	75
Lampiran VI Kinerja	76
Lampiran VII Uji Validitas Tiap Butir Pertanyaan	77
Lampiran VIII Uji Reliabilitas Tiap Variabel KInerja	78
Lampiran IX Hasil Output SPSS	86

Lampiran X	Nilai F Tabel Pada Tingkat Kekayaan 95%	88
Lampiran XI	Nilai T Tabel	89
Lampiran XII	Nilai – Nilai Product Moment Pada Keyakinan 95%	90

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert	28
Tabel 3.2	Matrik Operasional Variabel	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan	40
Tabel 4.6	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	42
Tabel 4.7	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja.....	43
Tabel 4.8	Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja	48
Tabel 4.9	Validitas Tiap Butir Pertanyaan	46
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas	48
Tabel 4.11	Uji Normalitas	50
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan VIF	51
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.14	Hasil Regresi Uji F (Simultan).....	54
Tabel 4.15	Uji Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.16	Hasil Regresi Uji t (Parsial)	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	52

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU
PADA SMK SMTI KOTA BANDA ACEH**

PUTRI ELSA HANIFAH
NPM : 1602120054

ABSTRAK

Di era-globalisasi saat ini peningkatan mutu dan kualitas siswa/siswi merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam sistem kepegawaian SMK SMTI Banda Aceh sebagai guru kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

Penelitian ini dilakukan di SMK SMTI Kota Banda Aceh. Populasi dari penelitian ini adalah guru SMK SMTI Kota Banda Aceh yang berjumlah 39 orang. Semua elemen populasi tersebut dimasukkan kedalam pengamatan, sehingga teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini disebut sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi, Fasilitas Kerja, Kinerja

**FACTORS THAT INFLUENCE TEACHER PERFORMANCE IN
SMTI CITY OF BANDA ACEH CITY**

PUTRI ELSA HANIFAH
NPM : 1602120054

ABSTRACT

In the current era of globalization, improving the quality and quality of students is an unavoidable condition, this clearly demands the existence of professionalism in the Banda Aceh SMTI SMK staffing system as a creative teacher to create innovation, so that work becomes more effective and efficient. from this research is to find out and analyze the influence of education, motivation, and work facilities on improving teacher performance at the SMTI City of Banda Aceh.

This research was conducted at the SMTI City of Banda Aceh. The population of this study were 39 high school SMTI City Teachers in Banda Aceh. All elements of the population are included in the observation, so the technique of collecting samples in this study is called a census. The data analysis method used is the method of multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of education and training, motivation, and facilities had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance.

Keywords: Education, Motivation, Work Facilities, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berpertan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (perstasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Sedangkan menurut Dharma (2005) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kauntitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem peghargaan yang ditetapkan oleh lembaga organisasi tempat mereka bekerja. Pemberiaan

penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyaknya faktor-faktor dan beberapa komponen-komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen tersebut adalah guru.

Di era-globalisasi saat ini peningkatan mutu dan kualitas siswa/siswi merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi Kepegawaian SMK SMTI Banda Aceh sebagai guru kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

SMK SMTI Kota Banda Aceh sebagai tenaga pendidik kreatif menciptakan inovasi mempunyai visi terwujudnya SMK SMTI Banda Aceh sebagai sekolah kejuruan yang unggul. Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian Nomor 09/SJ-IND/PER/10/2012 tanggal 3 Oktober 2012 tentang Reposisi Pengembangan Unit Pendidikan dan Balai Diklat Industri di Lingkungan Kementerian Perindustrian, SMK SMTI Kota Banda Aceh berperan dalam mewujudkan Sekolah Menengah Kejuruan yang bertaraf internasional, berbasis spesialisasi dan kompetensi dalam menciptakan tenaga kerja terampil yang siap pakai dan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh para guru guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi

motivasi guru, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

SMK SMTI Kota Banda Aceh menyusun dan melaksanakan strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru. Strategi yang dapat dilaksanakan oleh SMK SMTI Kota Banda Aceh adalah memberikan pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja, agar kompetensi guru dapat ditingkatkan.

Berdasarkan pra-survei yang penulis lakukan pada November 2018 di SMK SMTI Kota Banda Aceh, kondisi lapangan ditemukan tingkat pendidikan yang tidak sesuai standard dan kesesuaian antara pendidikan yang dimiliki seorang guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Ditemukan guru yang hanya memiliki jenjang pendidikan D3 seperti guru mata pelajaran *Maintaenance & Material Science*, padahal standar untuk guru SMA dan SMK minimal adalah S1. Selain itu, ditemukan juga guru yang mengajar mata pelajaran Matematika padahal guru tersebut adalah lulusan Teknik Sipil. Standar kinerja guru yang ditetapkan pemerintah melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP), yang meliputi kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Guru pada SMA/SMK, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Akan tetapi kenyataan dilapangan, masih ada guru yang

mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang ditempuh pada saat di Perguruan Tinggi.

Pimpinan diharuskan mampu memberi motivasi dan berinovasi untuk mengekspresikan berbagai kemampuan yang dimiliki guru, tidak cukup hanya dengan cara mendorong untuk berperilaku motivatif, tetapi seorang pimpinan juga harus menjaga moral kerja, semangat kerja tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan di SMK SMTI Kota Banda Aceh terdapat adanya permasalahan motivasi terhadap guru yang masih sangat kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di SMK SMTI Kota Banda Aceh, dimana masih ada ditemukannya guru yang sering terlambat masuk pada jam mengajar dikarenakan berbagai alasan baik itu disengaja maupun tidak. Ini jelas membuktikan bahwa kurangnya profesionalitas dan loyalitas terhadap tanggung jawab para guru yang ada di SMK SMTI Kota Banda Aceh, walaupun sudah adanya pengawasan dalam kehadiran masih banyak guru yang hadir terlambat. Permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi guru di SMK SMTI Kota Banda Aceh sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja guru secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari SMK SMTI Kota Banda Aceh itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan visi dan misi diharapkan.

Fasilitas kerja dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja guru dalam mengerjakan tugas - tugas yang akan dikerjakan, terutama dalam proses belajar mengajar. SMK SMTI Kota Banda Aceh merupakan sekolah kejuruan pada

bidang teknologi industri, dimana dalam proses belajar mengajar sebagian besar merupakan praktikum yang tentu saja memerlukan fasilitas kerja yang tinggi mengingat saat ini perindustrian sedang menuju industri 4.0 yang mencakup sistem siber-fisik, internet, untuk segala komputer dan menghasilkan suatu pabrik cerdas. Pemasangan teknologi (IT) di tempat kerja dan kelengkapan alat praktik industri adalah salah satu cara yang harus dilakukan SMK SMTI Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini sangat berpengaruh karena dengan memberikan fasilitas dan kelengkapan alat praktik yang memadai dapat mempermudah guru dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam proses belajar mengajar sehingga dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Namun pada kenyataannya fasilitas pada SMK SMTI Kota Banda Aceh masih harus diperhatikan. Ada beberapa peralatan praktik yang jumlahnya masih kurang memadai dibandingkan dengan banyaknya jumlah siswa yang ada. Selain itu, beberapa alat praktik tertentu jika mengalami masalah memerlukan tenaga ahli yang biasanya berada diluar daerah, sehingga waktu yang diperlukan untuk memperbaiki alat tersebut memerlukan jangka waktu tertentu. Tentu saja hal ini sangat menghambat lancarnya proses belajar mengajar. Hal lain yang perlu diperhatikan ialah, komputer yang disediakan oleh sekolah untuk para guru tidak semuanya terpenuhi, ada beberapa guru yang tidak mendapatkan fasilitas komputer dan belum ada penanganan unit maupun pembaharuan dari pihak sekolah, hal ini sangat berpengaruh terhadap efektifitas dan efesiensi guru SMK SMTI Kota Banda Aceh dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan ini jelas bahwa pendidikan, motivasi dan fasilitas kerja pada SMK SMTI Kota Banda Aceh sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja guru secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari SMK SMTI Kota Banda Aceh itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pada SMK SMTI Kota Banda Aceh”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh”.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh”.
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh”.
4. Apakah pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui apakah pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja serta bisa menjadi referensi atau masukan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh

Untuk memberikan gambaran tentang pengaruh peningkatan kinerja tenaga pendidikan pada SMK SMTI Kota Banda Aceh sehingga dapat ditentukan kebijakan apa yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

b. Bagi Pembaca

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori- teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan agar selalu menghasilkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai organisasi antara lain: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Mereka mengemukakan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya, pencapaian tujuan organisasi serta periode waktu tertentu.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa input masing-masing pegawai sama yaitu tingkat kinerja dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Definisi kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi Negara maupun bagian ekonomi yang berbeda.

Dengan perbaikan kinerja organisasi mengembangkan pertumbuhan, persaingan domestic dan internasional serta memberikan kontribusi yang layak, semuanya pada akhirnya bermuara pada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan mutu kehidupan bangsa secara menyeluruh.

Kinerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya, dimana pada akhirnya organisasi tersebut kehilangan daya saing yang akan mengurangi skala aktifitas usahanya. Kinerja yang rendah dari banyak organisasi akan menurunkan industry dan ekonomi bangsa secara menyeluruh yang cenderung mengurangi keberhasilan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

2.1.3 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2006) beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah dalam rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
2. Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
3. Jangka waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu untuk kegiatan orang lain.
4. Kehadiran merupakan semangat kerja atau disiplin kerja yang dapat diukur melalui absensi.
5. Kemampuan kerjasama merupakan kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan pimpinan dan dengan sesama rekan kerja dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2.2 Pendidikan

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. (Edy Sutrisno, 2011).

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmodjo, 2003).

Menurut Suprihanto (2003), pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan yang senantiasa bertambah

dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen – elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman – pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.

Menurut Undang-Undang No.20 tahun 2003 (dalam Hasbullah, 2009:4) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Tirtarahardja, 2005) menyatakan tujuan pendidikan menurut gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan. Pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan.

2.2.2 Unsur – Unsur Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005), proses pendidikan melibatkan banyak hal yaitu:

1. Subjek yang dibimbing (peserta didik)
2. Orang yang membimbing (pendidik)
3. Interaksi antara peserta didik dengan pendidik (interaksi edukatif)
4. Kearah mana bimbingan ditujukan (tujuan pendidikan)

5. Pengaruh yang diberikan dalam bimbingan (materi pendidikan)
6. Cara yang digunakan dalam bimbingan (alat dan metode)
7. Tempat dimana peristiwa bimbingan berlangsung (lingkungan pendidikan)

2.2.3 Indikator - Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.
3. Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Menurut Kartini Kartono (1991) motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu (Kartini Kartono, 1991). Definisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa motivasi terhadap pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Clark (1997) motivasi adalah kombinasi dari tenaga dan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai

keberhasilan suatu tujuan. Menurut Pinder (1998) motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait dengan penentuan arah, intensitas dan jangka waktu.

2.3.2 Teori Motivasi Lama

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) milik Abraham Maslow, (Robbins, 2008). Teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Phisiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, ootomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan pergatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kevakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potesi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2.3.3 Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2008). Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu Me. *Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3)

nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need, for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja ' seseorang. Oleh karena itu, n. Af ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.
Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya.

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Husnan (2002), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan

sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Apabila dihubungkan dengan pekerjaan maka fasilitas dapat berarti sebagai alat untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Djarwanto (2005) menyatakan bahwa fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan factor –faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas - tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Djarwanto (2005), Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja meliputi hal - hal sebagai berikut:

1. Sarana merupakan barang atau benda bergerak yang dapat dipakai sebagai alat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Contoh komputer, pulpen, kertas, tinta printer, dll.
2. Prasarana merupakan barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. contoh gedung kantor.

Memberikan fasilitas kerja yang memadai berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sekaligus member penghormatan dan penghargaan kepada pegawai. Seorang pegawai akan merasa senang dan bahagia apabila pekerjaannya dinilai dengan sepadan. Bukan hanya semata dinilai dengan uang, akan tetapi lebih jauh lagi pegawai tersebut merasa dihargai, dan merasa pekerjaannya benar – benar dibutuhkan. Hal ini otomatis akan semakin memacu gairah kerja bagi pegawai tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu pegawai biasanya menghendaki suasana kerja yang nyaman.

Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Dalam arti lingkungan kerja yang sehat, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan yang harmonis, fasilitas kerja yang lengkap, cahaya dalam ruangan yang cukup dan udara yang sejuk. Dengan kondisi ini seorang pegawai akan dapat bekerja lebih optimal. Tidak ada lagi alasan bagi seorang pegawai untuk menunda dan

menghambat pekerjaan karena alasan peralatan kerja yang tidak lengkap dan suasana kantor yang tidak nyaman.

Bagi suatu organisasi memberikan kenyamanan bagi pegawainya untuk bekerja berarti menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai sehingga dapat dikurangi dan dihindari dari pemborosan waktu dan biaya, antara lain pemborosanyang disebabkan oleh merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi pada pegawai. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula akan meningkatkan kinerja pegawai.

Diskusi – diskusi pada umumnya menjelaskan para pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Pada umumnya para pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan seperti itu. Dengan demikian bila suatu kondisi yang menyenangkan dapat diciptakan, dalam artian ada hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, kesehatan kerja yang tetap dijaga dan keamanan diruang kerja yang merupakan bagian – bagian yang saling berkaitan dalam menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Hal ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, dapat dilihat bahwa faktor fasilitas kerja yang lengkap merupakan hal yang penting dan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Maka apabila perpaduan antara keduanya dapat terpenuhi dengan baik nantinya diharapkan dapat menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dalam rangka meningkatkan kinerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini, yaitu Penelitian dari Arsyenda (2013) Meneliti tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*”. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

Selanjutnya Penelitian Prihantoro (2012) Meneliti tentang “*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*”. Hasil Analisis menunjukkan adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen akan menaikkan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian dari Cici (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer diterima. Sebesar 14,6% motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru honorer, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer tetapi pengaruhnya kecil.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Arsyenda (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)	Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang. Hal mengindikasikan adanya pengaruh kedua variable independen terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai.
2.	Prihantoro (2012)	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen	Variabel Independen: 1. Motivasi 2. Disiplin 3. Lingkungan Kerja 4. Komitmen Variabel Dependen: Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia	Variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia
3.	Cici	Pengaruh Motivasi Kerja	Variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	(2012)	Terhadap Kinerja Guru Honoror (Studi Kasus Guru Honoror Sman Rumpun IPS Se- Kecamatan Temanggung)	Independen : 1. Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honoror.
--	--------	--	--	---

2.6 Kerangka Pemikiran

Guru di sekolah mempunyai banyak peran, di pundak guru dibebankan mutu pendidikan. Guru juga merupakan seorang manajerial yang akan mengelola proses pembelajaran, merencanakan pembelajaran, mendesain pembelajaran, melaksanakan aktivitas pembelajaran bersama siswa. Guru di sekolah tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga sebagai pelopor untuk membentuk orang-orang berbudaya, berbudi luhur, dan bermoral (Pedoman PPL Unnes, 2011:90).

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Mulyasa (2009:139) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.

Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal. Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005). Tujuan pendidikan nasional yang termasuk di dalam GBHN yakni: membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggungjawab, menyuburkan sikap demokrasi, mengembangkan kecerdasan yang tinggi, dan sebagainya (Notoatmodjo,2003:42).

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan pre-service, pendidikan in-service, pendidikan lanjutan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu system proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik,2009:8).

Selain Pendidikan dan Pelatihan guru juga harus mempunyai motivasi yang tinggi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010:61).

Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Maka motivasi dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia

karena menjadi pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. (Hasibuan, 2003).

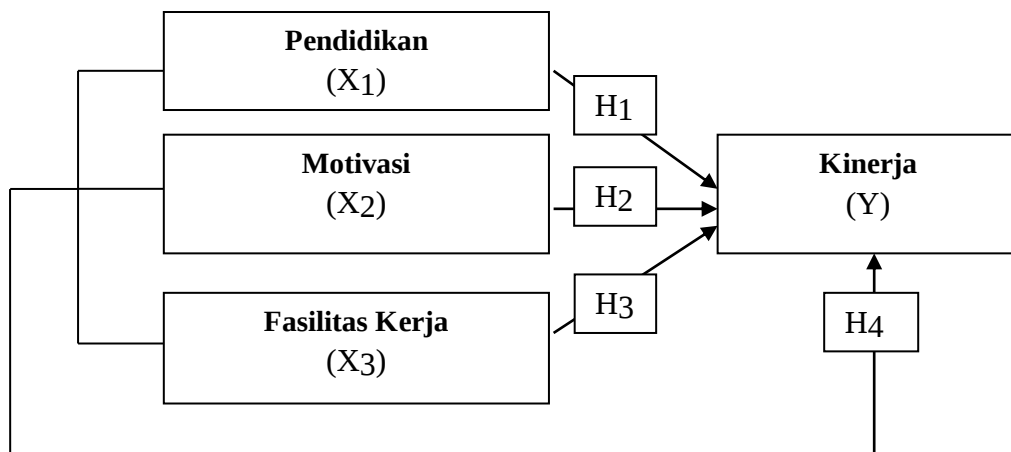
Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94). Motivasi kerja guru bisa di artikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya roda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. (Bary,2002). Menurut Harmizar (2003) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output).

Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas organisasi dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas kerja yang baik dapat sanagt mendukung jalannya proses kerja dan dapat mempermudah tenaga pendidikan untuk bekerja, maka fasilitas dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidikan karena membantu pekerjaan yang harus diselesaikan.

Peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar mengajar tergantung tingkat kinerja guru. Dengan adanya Pendidikan Motivasi dan Fasilitas kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru agar lebih baik.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah terdapat hipotesis sebagai berikut:

H1: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

H3: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

H4: Pendidikan, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK SMTI Kota Banda Aceh yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian eksplanasi asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1), motivasi (X2), fasilitas kerja (X3), dan Kinerja (Y).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan di SMK SMTI Kota Banda Aceh. Penelitian dilakukan mulai November 2018.

3.1.4 Unit Analisis

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan, maka penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *Independent* (X). yaitu pendidikan (X1), motivasi (X2), dan fasilitas kerja (X3)
2. Variabel *Dependent* (Y), yaitu kinerja (Y)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan kelompok objek penelitian. pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMK SMTI Kota Banda Aceh yang berjumlah 39 orang. Semua elemen populasi tersebut dimasukkan kedalam pengamatan, sehingga teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini disebut sensus (Sugiyono, 2012)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan penulis, baik yang berupa fakta ataupun angka. Data adalah metode segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan (Marzuki, 2005)

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan/kuesioner dan observasi kepada guru SMK SMTI Banda Aceh.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan majalah

dan situs internet untuk mendukung penelitian. Melalui tinjauan pustaka dapat dibangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian misalnya buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban itu ditentukan skalanya dengan menggunakan skala Likert

2. Wawancara

Wawancara dengan para pegawai dilakukan untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan variabel pendidikan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku, jurnal dan skripsi yang berhubungan dengan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia

3.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengujian variabel-variabel yang diteliti, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2005)

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi variabel - variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan uapaya untuk mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan interlektual dan kepribadian.

2. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*idrect*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.
3. Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Tabel 3.2

Variabel (Dependen)	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pendidikan	Pendidikan Merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. (Notoatmodjo, 2003).	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian jurusan 3. Kompetensi (Tirtarahardja,2005)	Likert
Motivasi	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. (Robbins, 2008).	a. Kebutuhan akan prestasi b. Kebutuhan akan kekuasaan c. Kebutuhan akan afiliasi (Robbins,2008)	Likert
Fasilitas Kerja	Fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka	1. Sarana 2. Prasarana (Djarwanto,2005)	Likert

	mencapai tujuan organisasi. (Djarwanto. 2005)		
Variabel (Independen)	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Rivai.2005)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Jangka Waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama (Mathis,2006)	Likert

Matrik Operasional Variabel

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan penganalisaan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

3.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan program komputer SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel lain.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
 X₁ = Pendidikan
 X₂ = Motivasi
 X₃ = Fasilitas
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 e = Variabel pengganggu (*error*)

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H₀ diterima.

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2012:76), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated item – total correlation* atau disebut dengan *r* hitung pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai *r* tabel. (Sunyoto. 2009).

Menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for Windows*.

Pengujian validitas dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid dan jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} \leq -r_{tabel}$ maka pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.
2. r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*.
Nilai r_{tabel} dengan responden berjumlah 39 orang dan alpha 5%.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Situmorang dan Lufti (2012:79), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuisisioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengikuti korelasi antar jawaban pertanyaan.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,8$ reliabilitas sangat baik/ sangat meyakinkan, $0,7 <$

Cronbach Alpha < 0,8 reabilitas baik dan Cronbach Alpha < 0,7 reabilitas kurang meyakinkan (Situmorang dan Lufti .2014).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis linear berganda, agar dapat perkiraan yang tidak biasa maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yakni:

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik engan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 5% artinya data variabel berdistribusi normal (Situmorang dkk, 2008).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yaang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan ujia *glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistic memepengaruhi variabel dependen, maka aa indikasis terjai heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%. Dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah pada adanya heteroskedastisitas (Situmorang dkk,2008:63).

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variances Inflation Factors*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang *at.al.*, 2010:136)

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Fhitung dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji Fhitung ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia)

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia).

Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_1 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji thitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk pengujiannya yaitu:

$H_0 : b_1 = 0$ (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja sumber daya manusia)

$H_0 : b_1 \neq 0$ (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian Nomor 09/SJ-IND/PER/10/2012 tanggal 3 Oktober 2012 tentang Reposisi Pengembangan Unit Pendidikan dan Balai Diklat Industri di Lingkungan Kementerian Perindustrian, SMK SMTI Banda Aceh berperan dalam mewujudkan Sekolah Menengah Kejuruan yang bertaraf internasional, berbasis spesialisasi dan kompetensi dalam menciptakan tenaga kerja terampil yang siap pakai dan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sesuai dengan Program Reposisi, SMK SMTI Banda Aceh memiliki peranan penting dalam :

1. Membangun SDM Industri yang kompeten dan profesional;
2. Menyediakan tenaga kerja terampil dan ahli sesuai kebutuhan sektor industri
3. Membangun manajemen pendidikan yang berbasis kompetensi dan bertaraf internasional.

Program Reposisi untuk SMK SMTI Banda Aceh sebagai Unit Pendidikan kejuruan industri mempunyai standar kriteria umum, meliputi Input, Proses yang ditunjang oleh kurikulum, sarana prasarana, organisasi dan manajemen serta didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang dipersyaratkan sehingga menghasilkan output yang berdaya saing tinggi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah Guru pada SMK SMTI Banda Aceh. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner terdiri dari Pendidikan, Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja Guru. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden, status perkawinan, usia, dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai pengaruh pada kinerja guru. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, 39 orang yang dipilih sebagai responden adalah berdasarkan jenis kelamin Pria dan Wanita. Adapun persebaran responden berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jawaban Responden	
		Frekuensi	Persen (%)
1.	Pria	21	54,0
2.	Wanita	18	46,0
Total		39	100,0

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 yang ditunjukkan di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah persentase guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh paling besar adalah Pria yaitu sebesar 54% sedangkan wanita dengan persentase sebesar 46%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Dari penelitian 39 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan Status Perkawinan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Jenis Kelamin	Jawaban Responden	
		Frekuensi	Persen (%)
1.	Menikah	30	77,0
2.	Belum Menikah	9	23,0
Total		39	100,0

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 yang ditunjukkan di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah persentase status perkawinan guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh paling besar adalah Menikah yaitu sebesar 77% sedangkan Belum Menikah dengan persentase sebesar 23%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jawaban Responden	
		Frekuensi	Persen (%)
1.	20 – 30 Tahun	6	15,5
2.	31 – 40 Tahun	9	23,0
3.	> 40 Tahun	24	61,5
Total		39	100,0

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 39 responden menunjukkan bahwa penggolongan guru pada SMK SMTI

Kota Banda Aceh berdasarkan usia yang paling banyak adalah > 40 tahun sebesar 61,5%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari penelitian 39 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan Pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jawaban Responden	
		Frekuensi	Persen (%)
1.	D3 (Diploma)	2	5,5
2.	S1 (Sarjana)	24	61,5
3.	S2 (Pasca Sarjana)	13	33,0
4.	S3 (Doktor)	-	0,0
Total		39	100,0

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 39 orang responden guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh yang sebagian besar berpendidikan S1 sebesar 61,5%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Objek penelitian ini adalah guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh dengan populasinya adalah seluruh guru SMK SMTI Kota Banda Aceh yang berjumlah 39 orang.

Variabel yang digunakan meliputi variabel kinerja sebagai variabel dependen, selanjutnya pendidikan, motivasi dan fasilitas sebagai variabel independen. Data diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan/kuesioner dan observasi kepada guru SMK SMTI Banda Aceh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan pengujian hipotesis sesuai dengan rancangan pengujian hipotesis

yang telah dibuat, data diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

4.4 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan penganalisaan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

4.4.1 Variabel Pendidikan

Penjelasan responden tentang variabel pendidikan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Ditempat saya mengajar harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.	14	35,9	21	53,8	3	7,69	0	0	0	0	4.36
2	Kemampuan yang saya miliki dalam proses mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	7	17,9	26	66,7	5	12,8	1	2,56	0	0	4.05
3	Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang saya mengajar saat ini.	7	17,9	28	71,8	2	5,13	1	2,56	0	0	4.00
4	Saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan proses mengajar saya terhadap peserta didik dengan baik.	7	17,9	26	66,7	4	10,3	2	5,13	0	0	3.97
Rerata												4.095

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian di SMK SMTI Banda Aceh secara umum menunjukkan bahwa pendidikan berdasarkan indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi, mayoritas responden dalam kategori setuju. Terbukti dari persentase yang dihasilkan pada Tabel 4.5 yang artinya sudah memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah. Para guru menganggap harus menguasai metode yang menentukan proses pembelajaran, dikarenakan jika para guru yang menguasai metode lebih baik ketimbang guru yang cuma menguasai materi. Bagi para guru, semua metode, media, referensi, dan sebagainya tak akan berarti bila guru tak mampu memerankan tugasnya dengan baik. Melihat pentingnya posisi guru dalam dunia pendidikan, maka sumber daya manusia (SDM) yang unggul adalah hal mutlak dalam proses pembelajaran. Seorang guru harus memenuhi standar pendidik yang dapat dicapai dengan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik.

Sedangkan pada persentase dalam kategori tidak setuju responden menjelaskan bahwa para guru merasa bidang disiplin ilmu yang mereka punya tidak memiliki kesesuaian jurusan dan kompetensi yang sesuai pada posisi mereka mengajar sekarang.

4.4.2 Variabel Motivasi

Penjelasan responden tentang variabel motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan	10	25,64	24	61,54	5	12,82	0	0	0	0	4.36
2	Saya sebagai guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik	5	12,82	30	76,92	4	10,26	0	0	0	0	4.00
3	Saya sebagai guru berwenang menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan	13	33,33	22	56,41	3	7,69	0	0	0	0	4.05
4	Saya sebagai guru lebih senang diberi tugas individu daripada kelompok	7	17,95	24	61,54	4	10,26	3	7,69	0	0	3.97
Rerata												4.95

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan presentase variabel motivasi kerja guru di SMK SMTI Banda Aceh mayoritas responden dalam kategori setuju. Terbukti dari persentase yang dihasilkan pada Tabel 4.6, hasil tersebut menunjukkan bahwa guru di SMK SMTI Banda Aceh mempunyai motivasi yang baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Bagi para guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki oleh mereka. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Dengan demikian semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi guru maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan

berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan pada persentase dalam kategori tidak setuju responden menjelaskan bahwa para guru lebih senang diberi tugas individu daripada kelompok, para guru tersebut menganggap bahwa mampu memotivasi diri sendiri dalam perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian, melalui pendekatan yang dilakukan oleh guru atau pendekatan pembelajaran.

4.4.3 Variabel Fasilitas Kerja

Penjelasan responden tentang variabel fasilitas kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Komputer yang disediakan membantu pekerjaan Saya.	7	17,95	27	69,23	4	10,26	1	2,56	0	0	4.03
2	Alat Praktik masih berfungsi dengan baik	8	20,51	28	71,79	2	5,13	1	2,56	0	0	4.10
3	Ketersediaan ruangan guru yang memadai	17	43,59	21	53,85	1	2,56	0		0	0	4.41
4	Ketersedian gedung mengajar dan praktik yang layak	8	20,51	25	64,10	3	7,69	3	7,69	0	0	3.97
Rerata												4.12

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan presentase variabel fasilitas kerja guru di SMK SMTI Banda Aceh yang dihasilkan pada Tabel 4.7, hasil tersebut menunjukkan bahwa para guru menganggap aspek yang seharusnya mendapat perhatian utama oleh setiap pengelola pendidikan adalah mengenai fasilitas pendidikan. Sarana pendidikan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan, seperti: Gedung, ruangan belajar atau kelas, alat-alat atau media pendidikan, meja, kursi, dan sebagainya. Sedangkan prasarana yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, seperti: halaman, kebun atau taman sekolah. Bagi para guru sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan didalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Sedangkan pada persentase dalam kategori tidak setuju responden menjelaskan bahwa para guru di SMK SMTI Banda Aceh sudah mendapatkan sarana dan prasarana yang baik tetapi belum sampai memenuhi keseluruhan yang mereka inginkan.

4.4.4 Variabel Kinerja

Penjelasan responden tentang penjelasan responden terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Rata – rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh sekolah.	5	12,82	30	76,92	4	10,26	0	0	0	0	4.03
2	Saya dapat menyelesaikan proses mengajar dengan tepat dengan hasil yang memuaskan.	10	25,64	23	58,97	5	12,82	0	0	0	0	4.13
3	Saya melaksanakan proses mengajar sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.	13	33,33	22	56,41	4	10,26	0	0	0	0	4.23
4	Saya selalu tepat waktu datang ke sekolah	7	17,95	28	71,79	4	10,26	0	0	0	0	4.08
Rerata												4.11

Sumber : Data Primer Tahun 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan presentase variabel kinerja guru di SMK SMTI Banda Aceh mayoritas responden dalam kategori setuju. Terbukti dari persentase yang dihasilkan pada Tabel 4.8 yang artinya Hasil tersebut menunjukkan kinerja guru di SMK SMTI Banda Aceh tergolong baik. Para guru menganggap peran kinerja guru sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh tercapai. Selain itu para guru menyebutkan bahwa seorang guru harus memiliki kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan dan pengelolaan diri yang baik dengan dilandasi mentalitas, moralitas dan spriritualitas yang baik. visi yang berhubungan

dengan ekspresi keinginan tujuan. Kepemimpinan pribadi berhubungan dengan jiwa dan sikap serta perjuangan yang memiliki nilai-nilai dan prinsip. Pengelolaan pribadi berhubungan dengan aktifitas diri yang terkendali untuk mencapai efektifitas pribadi yang fokus pada visi dan tujuan dalam pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru di SMK SMTI Banda Aceh sudah baik dalam memenuhi kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu dan kehadiran.

4.5 Pengujian Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

4.5.1 Hasil Uji Validitas

Pada pra *survey*, kuisioner yang berisi 16 pernyataan yang menyangkut pendidikan, motivasi, fasilitas, dan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item untuk setiap pernyataan. Nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai *r product moment* pada tingkat signifikan 95%. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Validitas Tiap Butir Pertanyaan

Item Pertanyaan		Corrected Item-Total Correlation	N = 39	Validitas
Pendidikan	X1.1	0.552	0.316	Valid
	X1.2	0.640	0.316	Valid
	X1.3	0.708	0.316	Valid
	X1.4	0.725	0.316	Valid
Motivasi	X2.1	0.638	0.316	Valid

	X2.2	0.433	0.316	Valid
	X2.3	0.393	0.316	Valid
	X3.4	0.686	0.316	Valid
Fasilitas Kerja	X3.1	0.587	0.316	Valid
	X3.2	0.548	0.316	Valid
	X3.3	0.422	0.316	Valid
	X3.4	0.546	0.316	Valid
Kinerja	Y1.1	0.433	0.316	Valid
	Y1.2	0.638	0.316	Valid
	Y1.2	0.393	0.316	Valid
	Y1.4	0.717	0.316	Valid

Sumber: Data Primer (diolah,) (2019).

Pada Tabel 4.9, nilai r tabel untuk sampel sebanyak 39 adalah sebesar 0,316, nilai *corrected item total correlation* untuk 16 butir pernyataan lebih besar dari 0,316 hal ini berarti bahwa 16 butir pernyataan tersebut adalah valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator-indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari kuesioner tersebut menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malholtra, 2003). Jika derajat

kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted		Keterangan
			Hitung	Standar	
1.	Kinerja Guru	4	0,605	0,60	Handal
2.	Pendidikan	4	0,749	0,60	Handal
3.	Motivasi	4	0,749	0,60	Handal
4.	Fasilitas Kerja	4	0,706	0,60	Handal

Sumber: Data Primer (diolah) (2019).

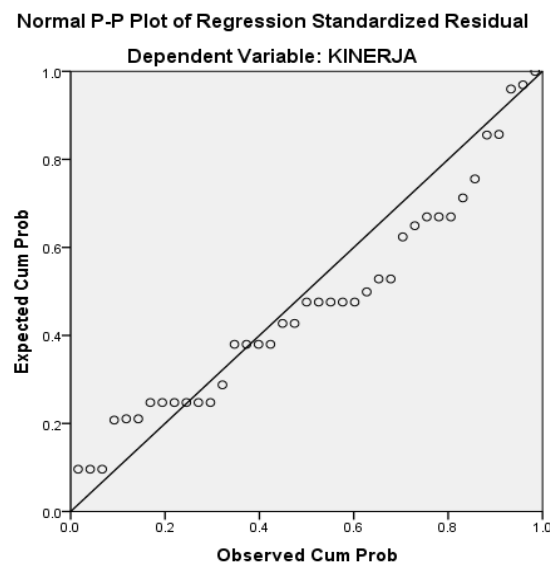
Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian nilai *Cronbach Alpha* seluruhnya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data diatas maka seluruh butir pernyataan dinyatakan *reliable* atau handal, dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument dalam penelitian.

4.6 Pengujian Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pada metode pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber

diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian dengan metode grafik dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun tingkat kedua untuk pengujian normalitas yaitu dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu peneliti dengan peneliti lain, yang sering terjadi pula pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Adapun hasil uji normalitas dengan

menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95971487
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS (diolah) (2019).

Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi dengan normal atau tidak, dapat dilihat pada nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada pengujian kolmogorov smirnov nilai yang diisyaratkan adalah 0,05, maka data tersebut dinyatakan normal dengan nilai 0,252.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model persamaan pertama digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS

maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan VIF
Coefficients^a

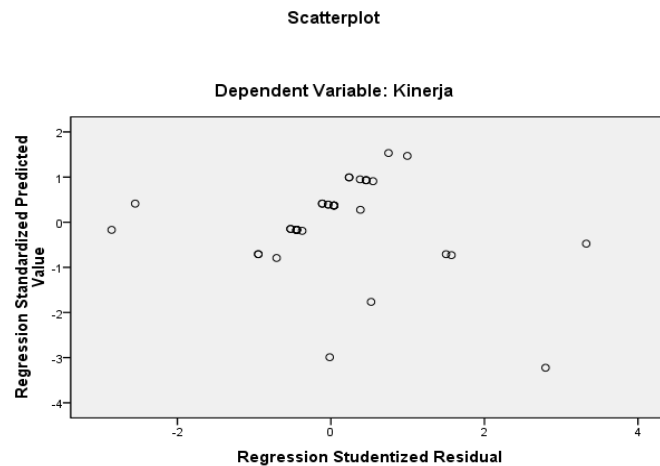
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENDIDIKAN	.206	4.859
MOTIVASI	.417	2.398
FASILITAS KERJA	.335	2.984

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 5,0. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antar variabel independen. Dengan demikian variabel independen (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja) dapat digunakan untuk memprediksi Kineja selama periode pengamatan.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan melalui grafik Scatterplot yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2
Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam artinya bahwa varian semua variabel ini menunjukkan variabel independen (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja) dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja selama periode pengamatan.

4.7 Hasil Pengujian Data

4.7.1 Regresi Linear Berganda

Dalam hal ini model regresi diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS, maka nilai regresi linear berganda dapat dilihat dalam Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.710	.141		5.024	.000
PENDIDIKAN	.215	.061	.270	3.544	.001
MOTIVASI	.796	.048	.883	16.489	.000
FASILITAS KERJA	.175	.049	.214	3.582	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil SPSS (diolah) (2019).

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat dilakukan spesifikasi model menjadi persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.710 + 0.215 X_1 + 0.796 X_2 + 0.175 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diperjelas:

1. Konstanta sebesar 0.710, menunjukkan bahwa Kinerja jika Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas maka Kinerja sebesar 0.710. Sehingga dapat dikatakan apabila tidak terdapat variabel lain yang mendukung maka Kinerja akan tetap memiliki nilai sebesar 0.710.
2. Koefisien Pendidikan (X_1) sebesar 0.215, menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Pendidikan sebesar 1% maka akan menambah pengaruh Kinerja sebesar 0.215.

3. Koefisien Motivasi (X2) sebesar 0.796, menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Motivasi sebesar 1% maka akan menambah pengaruh Kinerja sebesar 0.796.
4. Koefisien Fasilitas kerja (X3) sebesar 0.175, menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) Fasilitas Kerja sebesar 1% maka akan menambah pengaruh Kinerja sebesar 0.175.

4.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan hasil output SPSS nampak bahwa pengaruh secara simultan variabel independen tersebut (Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja) terhadap Kinerja seperti ditunjukkan pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi untuk Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.371	3	1.790	266.976	.000 ^b
Residual	.235	35	.007		
Total	5.606	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 266,976 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model layak (*goodness of fit*). Yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja.

4.7.3 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (adjusted R Square)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness of fit* dari model regresi. Berdasarkan hasil output SPSS besarnya nilai *adjusted R square*, dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.955	.08189

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan dari hasil output SPSS diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,979 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 97,9%, artinya faktor informasi relevansi fasilitas kerja, motivasi dan pendidikan mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari Tabel 4.15 nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,955 atau 95,5%. Hal ini berarti 95,5% variasi Kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model regresi. *Standard Error of Estimate* (SEE) sebesar 0,08189. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.7.4 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Berdasarkan hasil output SPSS nampak bahwa pengaruh secara parsial variabel independen tersebut Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas terhadap Kinerja seperti ditunjukkan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.710	.141		5.024	.000
PENDIDIKAN	.215	.061	.270	3.544	.001
MOTIVASI	.796	.048	.883	16.489	.000
FASILITAS KERJA	.175	.049	.214	3.582	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil SPSS (diolah) (2019).

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.16 persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.710 + 0.215 X_1 + 0.796 X_2 + 0.175 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Pendidikan (X_1)

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, oleh karena nilai signifikan lebih besar dari 5% dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,544 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja.

2. Motivasi (X_2)

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,968 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, Karena nilai signifikan lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,968 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja.

3. Fasilitas (X_3)

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,582 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, Karena nilai signifikan lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,582 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas terhadap Kinerja

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 266,976 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model layak (*goodness of fit*). Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja.

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,955 atau 95,5%. Hal ini berarti 95,5% variasi Kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model regresi. *Standard Error of Estimate* (SEE) sebesar 0,08189. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, oleh karena nilai signifikan lebih besar dari 5% dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,544 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh Pendidikan mengindikasikan bahwa semakin meningkat Pendidikan yang maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh tersebut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil

penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlia (2009) menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan dengan Prestasi kerja. Menurut Sikula (2000) tujuan dari pendidikan dan pelatihan salah satunya adalah meningkatkan produktivitas. Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,968 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, Karena nilai signifikan lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung $> t$ tabel ($16,489 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh Motivasi mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi yang diberikan kepada guru akan meningkatkan Kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda (2013) dan Prihantoro (2012) menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Menurut Sunyoto (2012) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,582 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, Karena nilai signifikan lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,582 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh fasilitas kerja mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya fasilitas kerja yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih (2012) menunjukkan bahwa Fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Menurut Sikula (2000) tujuan dari pendidikan dan pelatihan salah satunya adalah meningkatkan produktivitas. Program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan job performance pada posisi jabatannya sekarang. Jika level of performance meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Bary (2002:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

4. Pengaruh pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 266,976 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model layak (*goodness of fit*). Yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan secara parsial bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, oleh karena nilai signifikan lebih besar dari 5% dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,544 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh Pendidikan mengindikasikan bahwa semakin meningkat Pendidikan yang maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan secara parsial bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,968 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, Karena nilai signifikan lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,968 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh Motivasi mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi yang diberikan kepada guru akan meningkatkan Kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan secara parsial bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,582 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, Karena nilai signifikan lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,582 > 2,030$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh fasilitas kerja mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya fasilitas kerja yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 266,976 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,87 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model layak (*goodness of fit*). Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Pendidikan, Motivasi, dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja. Adanya pengaruh positif yang ditunjukkan oleh ketiga variabel independen terhadap dependen mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya pendidikan, motivasi dan fasilitas kerja yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

1. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh agar memperhatikan Pendidikan, Motivasi, serta Fasilitas Kerja yang pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dimana setiap peningkatan Pendidikan, Motivasi, serta Fasilitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karena setiap peningkatan Pendidikan, Motivasi, serta Fasilitas maka Kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh agar memperhatikan penempatan kesesuaian bidang disiplin ilmu yang guru miliki sehingga mendapatkan porsi dan posisi yang sesuai pula dengan bidang disiplin ilmu yang mereka miliki dalam proses belajar mengajar.
3. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh agar memperhatikan dan memahami guru yang senang dengan diberikannya tugas individu daripada kelompok, sehingga semua guru dapat memberikan motivasi serta kontribusi yang optimal dalam pekerjaan mereka masing-masingnya
4. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh agar memperhatikan para guru yang mampu memotivasi diri sendiri agar tidak di kelompokkan, karena mereka mampu dalam pengembangan perencanaan, menentukan strategi, pemilihan materi dan metode pembelajaran, sampai pada penilaian, melalui pendekatan yang dilakukan oleh guru atau pendekatan pembelajaran.
5. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh agar memperhatikan sarana dan prasarana yang tetap baik tetapi sarana dan prasarana yang sudah dimiliki

diharuskan agar sampai memenuhi keseluruhan yang para guru inginkan sehingga dapat mewujudkan visi dan misi secara optimal.

6. Bagi SMK SMTI Kota Banda Aceh agar memperhatikan peran kinerja guru, karena sangat diperlukan dalam memajukan mutu pendidikan, tanpa kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh untuk tercapai. Selain itu para guru para guru harus memiliki kepribadian yang ditunjang oleh visi, kepemimpinan dan pengelolaan diri yang baik dengan dilandasi mentalitas, moralitas dan spriritualitas yang baik
7. Bagi para peneliti yang akan mendatang yang ingin meneliti dengan topik yang sama sebaiknya menambah beberapa butir pernyataan pada kuesioner serta menambah beberapa variabel penelitian agar memiliki hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (27 September 2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.
- Budhi., & Tri, A.Y. (2006). *Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka*. Skripsi, Universitas Widyatama
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Djarwanto, 2005. *Pengembangan Kinerja Organisasi*. Penerbit Cahaya Press,Semarang
- Eva Kris Diana Devi, 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)*.Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Organisasi*.Penerbit PT. Rineka Cipta,Jakarta.
- Jahrie, A. Fikri, S. Hariyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)* Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*.Penerbit Salemba Empat,Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Penerbit PT. Refika Aditama,Bandung.

- Novi, Elisabeth Ariwardani Perwitasari, 2003, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Soegijapranata Semarang.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, R. 2006. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan studi empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) [tesis]*, Semarang (ID) Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Prihantoro, agung, 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Organizational Behaviour*. Alih Bahasa: Dr. Hadyana Pujoatmoko. Penerbit PT. Prenhaltindo, Jakarta.
- Schuler, R.S., dan Jackson, S.E. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad ke -21*, Jilid2. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlanga.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Sahat, 2009, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Medan.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga Belas. Bandung: CV. ALFABETA.
- Suprihanto, John, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Tirtarahardja, Umar, S. L. La Sulo, 2005. *Pengantar Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta

LAMPIRAN I
KUESIONER
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU
PADA SMK SMTI BANDA ACEH

Guna menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, diperlukan data – data dan informasi – informasi yang mendukung penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian ini maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Status : a. Menikah b. Belum Menikah c. Pernah Menikah
4. Umur : a. Di Bawah 20thn b. 21 – 30thn
c. 31-40thn d. 41-50thn
e. Di atas 50thn
5. Pendidikan Terakhir a. SMA b. S1 (Sarjana)
c. S2 (Pasca Sarjana) d. S3 (Doktor)
6. Jabatan/Pangkat :

7. Alamat Sekarang :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dengan cara memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Isilah jawaban dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SMK SMTI KOTA BANDA ACEH

No.	Pernyataan					
		5	4	3	2	1
A. Pendidikan (X1)						
Jenjang Pendidikan						
1	Ditempat saya mengajar harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.					
2	Kemampuan yang saya miliki dalam proses mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

No.	Pernyataan					
		5	4	3	2	1
Kesesuaian Jurusan						
3	Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang saya mengajar saat ini.					
Kompetensi						
4	Saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan proses mengajar saya terhadap peserta didik dengan baik.					
B. Motivasi (X2)						
<u>Kebutuhan akan prestasi</u>						
1	Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan					
<u>Kebutuhan akan kekuasaan</u>						
2	Saya sebagai guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik					
3	Saya sebagai guru berwenang menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan					
<u>Kebutuhan akan afiliasi</u>						
4	Saya sebagai guru lebih senang diberi tugas individu daripada kelompok					

No.	Pernyataan						
		5	4	3	2	1	
C. Fasilitas Kerja (X3)							
Sarana							
1	Komputer yang disediakan membantu pekerjaan						
2	Alat Praktik masih berfungsi dengan baik						
Prasarana							
3	Ketersediaan ruangan guru yang memadai						
4	Ketersediaan gedung mengajar dan praktik yang layak						
D. Kinerja (Y)							
Kuantitas Kerja							
1	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh sekolah.						
Kualitas Kerja							
2	Saya dapat menyelesaikan proses mengajar dengan tepat dengan hasil yang memuaskan.						
Jangka waktu							
3	Saya melaksanakan proses mengajar sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.						
Kehadiran							
4	Saya selalu tepat waktu datang ke sekolah						

LAMPIRAN II

Karakteristik guru pada SMK SMTI Kota Banda Aceh

A. Karakteristik Responden						
Nomor Sampel	Nama	Jenis Kelamin	Status	Umur	Pendidikan	Guru (Jabatan/Pangkat)
		1. laki - laki (LK) 2. Perempuan (PR)	1. Menikah 2. Belum Menikah 3. Pernah Menikah		1. DIII (Diploma) 2. S1 (Sarjana) 3. S2 (Pasca Sarjana) 4. S3 (Doktor)	
1	Diana Fitri, ST. M.Si	2	1	45	3	Proses Industri Kimia
2	Drs. Safruddin	1	1	52	2	Penjaskes
3	Drs. M. Kasir	1	1	56	2	Bahasa Indonesia
4	Junaidi, S.Kom. M.Si	1	1	47	3	Simulasi Digital
5	Agusmidi, S.Si	1	1	40	2	Matematika
6	Yudi Iswandi, S.Pd	1	2	38	2	Bimbingan Konseling
7	Drs. Mahadi Bahtera, SE. M.Si	1	1	59	3	Matematikan
8	Abdurrahman. S.Pd. M.Pd. MT	1	1	49	3	Kimia
9	Azhari, S.Si	1	1	39	2	Komputasi Proses Inst Kontrol
10	Sukirso, S.Pd	1	1	55	2	Pengelolaan Industri Kimia Skala Kecil
11	Dra. Rasna Nurdin, MA	2	1	50	3	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti
12	Sri Dewiana, ST	2	1	41	2	Operasi Teknik Kimia
13	Sukardi, S.Ag. MA	1	1	43	3	Pendidikan Agama
14	Irwansyah, S.Pd	1	1	45	2	PPKN
15	Gana Waskito, S.Pd. M.Pd	1	1	34	3	Penjaskes
16	Dira Indah Seruni, S.Pd. M.Pd	2		42	3	Bahasa Inggris
17	Dra. Mainidar	2		50	2	Analisis Trimetri dan Gravimetri
18	M. Jamal, A.Md	1	1	59	1	Maintenance & Material Science
19	Rusli, S.Pd	1	1	50	2	Bahasa Inggris
20	Zuhrawati, S.Pd	2	1	53	2	Mikrobiologi
21	Drs. Hermanto	1	1	56	2	Fisika
22	Ir. T.Adli, M.Pd	1	1	56	3	Elektronika Industri
23	Maimun Nur, S.Sos	1	1	56	2	Sejarah Indonesia
24	Radiah, ST. MT	2	1	46	3	Teknik Dasar Pekerjaan Laboratorium Kimia
25	Devi Morita, ST	2	1	38	2	Analisis Kimia Instrumen
26	Irawati, SE.M.Pd	2	1	56	3	Prakarya dan Kewirausahaan
27	Drs. Mukhlis Yusuf, SH. M.Pd	1	1	56	3	Sejarah Indonesia
28	Nurlely Burhan, ST.	2	1	51	2	Azas Teknik Kimia
29	Cut Zuraida Hanum, S.Si	2	1	42	2	Analisis Kimia Dasar
30	Rilla Mardian, ST.	2	2	36	2	Operasi Teknik Kimia
31	Rika Indriati, ST.	2	2	33	2	Matematika
32	Erliana Prasticha, S.Psi, B.Psych Hons	2	2	29	3	Bimbingan Konseling
33	Nurfahmi, S.Si	1	2	27	2	Kimia Analitik Terapan
34	Devi Afriani, ST	2	1	33	2	Proses Industri Kimia
35	Devi Yanti, ST	2	2	27	2	Azas Teknik Kimia
36	Budi Perdana Putra, ST	1	2	26	2	Maintenance & Material Science
37	Muhammad Suherlan, A.Md	1	2	27	1	Maintenance & Material
38	Ferdyni Fuad, A.Md	2	2	28	2	Aneka Industri
39	Nurul Fajri, S.Pd	2	1	33	2	Analisis Kimia Dasar

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

LAMPIRAN III

Pendidikan

Pendidikan (X1)				
Nomor Sampel	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	4	4	4	4
2	4	5	5	4
3	5	5	5	5
4	4	4	5	4
5	4	5	4	4
6	4	4	4	3
7	4	3	4	5
8	5	3	4	5
9	5	4	4	5
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	4	4	4
16	5	4	4	4
17	5	4	4	3
18	5	4	4	4
19	5	4	3	4
20	5	4	4	4
21	5	5	4	4
22	5	5	5	5
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	3	3	3	3
26	3	3	3	3
27	5	4	4	4
28	5	4	4	5
29	5	4	4	4
30	5	5	5	2
31	4	4	4	4
32	5	5	5	5
33	4	3	4	4
34	5	4	5	4
35	4	2	2	2
36	4	4	4	4
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

LAMPIRAN IV
Motivasi

Motivasi (X2)				
Nomor Sampel	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4	4	4	4
2	5	4	4	4
3	5	4	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
6	4	4	4	3
7	4	4	4	5
8	4	5	4	5
9	4	4	4	5
10	4	4	5	4
11	3	4	4	4
12	4	4	5	4
13	3	4	5	4
14	4	4	3	4
15	4	4	4	4
16	4	3	5	4
17	4	4	4	3
18	5	5	4	4
19	5	4	4	2
20	4	4	5	4
21	5	4	5	4
22	4	4	5	5
23	4	4	5	4
24	5	4	5	4
25	3	3	3	3
26	3	4	5	3
27	5	5	4	4
28	4	4	4	5
29	5	5	5	4
30	4	3	4	2
31	4	5	4	4
32	5	4	4	5
33	4	4	4	4
34	5	4	4	4
35	3	3	3	2
36	4	4	4	4
37	4	4	3	4
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

LAMPIRAN V
Fasilitas Kerja

Nomor Sampel	Fasilitas Kerja (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	4	4	4	4
2	5	5	4	4
3	5	5	5	5
4	4	5	4	4
5	5	4	4	4
6	4	4	4	3
7	3	4	4	5
8	3	4	5	5
9	4	4	5	5
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	4	4	4
16	4	4	5	4
17	4	4	5	3
18	4	4	5	4
19	4	3	5	2
20	4	4	5	4
21	5	4	5	4
22	5	5	5	5
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	4	5	5	5
26	3	3	3	3
27	4	4	5	4
28	4	4	5	5
29	4	4	5	4
30	5	5	5	2
31	4	4	4	4
32	5	5	5	5
33	3	4	4	4
34	4	5	5	4
35	2	2	4	2
36	4	4	4	4
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

LAMPIRAN VI
Kinerja

Nomor Sampel	Kinerja (Y)			
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	4	4	4	4
2	4	5	4	4
3	4	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	5
8	5	4	4	5
9	4	4	4	5
10	4	4	5	4
11	4	3	4	4
12	4	4	5	4
13	4	3	5	4
14	4	4	3	4
15	4	4	4	4
16	3	4	5	4
17	4	4	4	4
18	5	5	4	4
19	4	5	4	4
20	4	4	5	4
21	4	5	5	4
22	4	4	5	5
23	4	4	5	4
24	4	5	5	4
25	3	3	3	3
26	4	3	5	3
27	5	5	4	4
28	4	4	4	5
29	5	5	5	4
30	3	4	4	3
31	5	4	4	4
32	4	5	4	5
33	4	4	4	4
34	4	5	4	4
35	3	3	3	3
36	4	4	4	4
37	4	4	3	4
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

LAMPIRAN VII

Uji Validitas Tiap Butir Pertanyaan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Validitas
Jenjang Pendidikan (X1.1)	61.3077	35.113	.552	.893	Valid
Jenjang Pendidikan (X1.1)	61.6667	34.018	.640	.890	Valid
Kesesuaian Jurusan (X1.3)	61.6154	33.927	.708	.888	Valid
Kesesuaian Jurusan (X1.3)	61.6923	32.903	.725	.886	Valid
Kebutuha akan Prestasi(X2.1)	61.5385	34.308	.638	.890	Valid
Kebutuhan akan Kekuasaan (X2.2)	61.6410	36.499	.433	.897	Valid
Kebutuhan akan Kekuasaan (X2.3)	61.4359	35.937	.393	.899	Valid
Kebutuhan akan Afiliasi (X2.4)	61.7436	32.617	.686	.888	Valid
Sarana (X3.1)	61.6410	34.552	.587	.892	Valid
Sarana (X3.2)	61.5641	35.042	.548	.893	Valid
Sarana (X3.2)	61.2564	36.196	.422	.897	Valid
Prasarana (X3.4)	61.6923	33.745	.546	.894	Valid
Kuantitas Kerja (Y1.1)	61.6410	36.499	.433	.897	Valid
Kualitas Kerja(Y1.2)	61.5385	34.308	.638	.890	Valid
Jangka Waktu (Y1.3)	61.4359	35.937	.393	.899	Valid
Kehadiran (Y1.4)	61.5897	34.511	.717	.888	Valid

LAMPIRAN VIII
Uji Reliabilitas Tiap Variabel
Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	83.0
	Excluded ^a	8	17.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.605	.618
		4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh sekolah	4.03	.486	39
Saya dapat menyelesaikan proses mengajar dengan tepat dengan hasil yang memuaskan	4.13	.615	39
Saya melaksanakan proses mengajarsesuai dengna jadwal yang ditetapkan	4.23	.627	39
saya selalu tepat waktu datang ke sekolah	4.08	.532	39

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.115	4.026	4.231	.205	1.051	.008	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh sekolah	12.44	1.568	.457	.252	.492
Saya dapat menyelesaikan proses mengajar dengan tepat dengan hasil yang memuaskan	12.33	1.333	.457	.242	.474
Saya melaksanakan proses mengajarsesuai dengna jadwal yang ditetapkan	12.23	1.603	.230	.054	.660
saya selalu tepat waktu datang ke sekolah	12.38	1.506	.437	.217	.497

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.46	2.360	1.536	4

Pendidikan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	83.0
	Excluded ^a	8	17.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.755	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ditempat saya mengajar harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan Pendidikan yang saya miliki	4.36	.584	39
sesuai dengan bidang saya mengajar saat ini	4.05	.605	39
Kemampuan yang saya miliki dalam proses mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	4.00	.649	39
Saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan proses mengajar saya terhadap peserta didik	3.97	.707	39

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.096	3.974	4.359	.385	1.097	.032	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ditempat saya mengajar harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan	12.03	2.499	.474	.230	.728
Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang saya mengajar saat ini	12.33	2.123	.697	.599	.608
Kemampuan yang saya miliki dalam proses mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	12.38	2.138	.610	.567	.653
Saya merasa bahwa kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan proses mengajar saya terhadap peserta didik	12.41	2.301	.427	.231	.765

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.38	3.717	1.928	4

Motivasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	83.0
	Excluded ^a	8	17.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.749	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan	4.36	.584	39
Saya sebagai guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik	4.00	.649	39
Saya sebagai guru berwenang menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan	4.05	.605	39
Saya sebagai guru lebih senang diberi tugas individu daripada kelompok	3.97	.707	39

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.096	3.974	4.359	.385	1.097	.032	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan	12.03	2.499	.474	.230	.728
Saya sebagai guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik	12.38	2.138	.610	.567	.653
Saya sebagai guru berwenang menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan	12.33	2.123	.697	.599	.608
Saya sebagai guru lebih senang diberi tugas individu daripada kelompok	12.41	2.301	.427	.231	.765

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.38	3.717	1.928	4

Fasilitas Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Item-Total Statistics

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	83.0
	Excluded ^a	8	17.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.718	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komputer yang disediakan membantu pekerjaan	4.03	.628	39
Alat praktik masih berfungsi dengan baik	4.10	.598	39
Ketersediaan ruangan guru yang memadai	4.41	.549	39
Ketersediaan gedung mengajar dan praktik yang layak	3.97	.778	39

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.128	3.974	4.410	.436	1.110	.038	4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komputer yang disediakan membantu pekerjaan	12.49	2.151	.529	.523	.619
Alat praktik masih berfungsi dengan baik	12.41	1.933	.739	.624	.491
Ketersediaan ruangan guru yang memadai	12.10	2.568	.370	.150	.708
Ketersediaan gedung mengajar dan praktik yang layak	12.54	2.045	.391	.308	.728

LAMPIRAN IX

Hasil Output SPSS

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.51	3.520	1.876	4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.955	.08189

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.371	3	1.790	266.976	.000 ^b
Residual	.235	35	.007		
Total	5.606	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

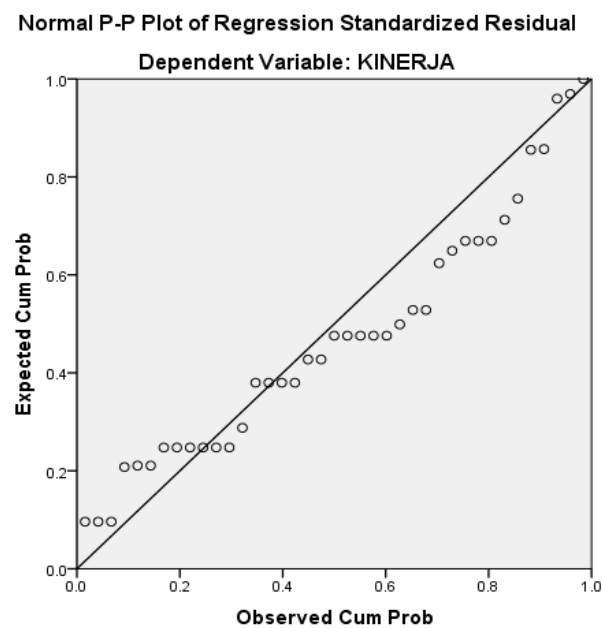
b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.710	.141		5.024	.000
PENDIDIKAN	.215	.061	.270	3.544	.001
MOTIVASI	.796	.048	.883	16.489	.000
FASILITAS KERJA	-.175	.049	-.214	-3.582	.001

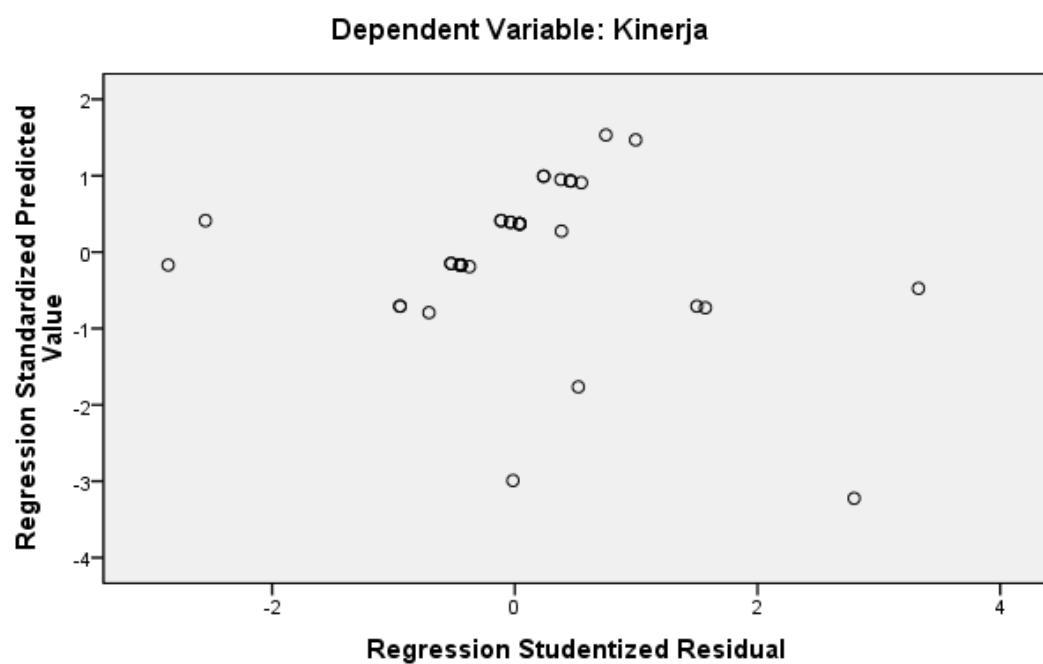
a. Dependent Variable: KINERJA

- Uji Normalitas



- Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



LAMPIRAN X

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN XI
NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN XII
Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel