



**ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA GURU SMP  
NEGERI DI CIBUNGBULANG  
BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Dita Nur Savitri  
021118240

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2023**



**ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA GURU SMP  
NEGERI DI CIBUNGBULANG  
BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
GURU SMP NEGERI DI CIBUNGBULANG BOGOR**


Skripsi

Telah di sidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Senin, 30 Januari 2023

Dita Nur Savitri  
021118240

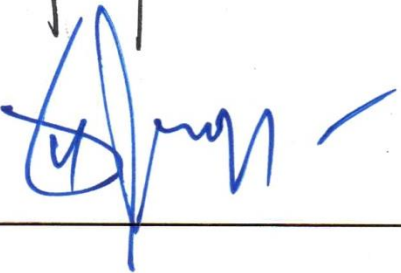
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Hari Muharam, SE.,MM.,CSEP., CPMP., C.Ester)




---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dewi Taurusyanti, SE., MM)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dita Nur Savitri  
NPM : 021118240  
Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Guru Smp Negeri Di Cibungbulang Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum di ajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten dan Hak Cipta dari karya tulis saya berikan kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 09 Januari 2023



Dita Nur Savitri  
021118240

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang – undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Dita Nur Savitri. 021118240. Manajemen Sumber Daya Manusia. Analisis Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri CIBUNGBULANG. Di bawah bimbingan : Ketua Komisi Pembimbing Towaf Totok Irawan dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Taurusyanti. 2023.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna meningkatkan keahlian guru dalam motivasi terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian ini ditunjukkan untuk (1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Smp Negeri Cibungbulang, (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Smp Negeri Cibungbulang, (3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja guru di Smp Negeri Cibungbulang.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru yang ada di Smp Negeri Cibungbulang. populasi yang di gunakan sebanyak 62 orang guru. Sampel yang dipilih menggunakan jenis Non-Probability Sampling. Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang berfungsi sebagai penganalisis data yang di kumpulkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data uji dengan menggunakan spss versi 25 dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Bahwa diketahui nilai sign  $0,000 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,536 < 2,433$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Bahwa diketahui nilai sign  $0,226 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,224 < 2,433$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Bahwa nilai signifikan untuk kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $2600 >$  nilai f tabel 3,15 hal ini dibuktikan bahwa Ho3 di tolak dan Ha3 diteima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara positif signifikan

Kata kunci : *Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Guru*

## **PRAKARTA**

Alhamdulillah, puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Analisis Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 CIBUNGBULANG BOGOR**”. Sholawat serta salam kami curahkan kepada baginda rosul Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia.

Selama Menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Alm. Iis Iskandar dan ibu saya Teti Hartati serta keluarga dan saudara-saudara yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M., selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusun skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusun skripsi ini.
8. Para dosen dan Staff Tata Usaha, dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Guru dan Staff di SMPN 1 CIBUNGBULANG yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
10. Kepada teman saya Asep Mohamad Fahmi yang senantiasa mendampingi dan memberikan motivasi pada penyusun skripsi ini.
11. Teman-teman saya Veni Suwartiningsih, Nikita Sugiarto, Ka Fazri Wahyudin, S.Pd., dan Taofik Sampoerna Hidayat yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini serta memberikan motivasi dan semangat.
12. Teman-teman kelas F Manajemen Angkatan 2018 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018.

Bogor, 19 September 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKARTA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	8
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Kompetensi Guru .....	12
2.2.1 Pengertian Kompetensi Guru .....	12
2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi Guru .....	13
2.2.3 Ciri-ciri Kompetensi Guru .....	13
2.2.4. Pentingnya Kompetensi Guru .....	15
2.3 Motivasi Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.3.2 Fungsi Motivasi Kerja.....	17
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18



2.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	19
2.4 Kinerja Guru .....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja Guru .....	20
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	22
2.4.3 Indikator Kinerja Guru .....	24
2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berfikir.....	26
2.5.1 Penelitian Terdahulu .....	26
2.5.2 Kerangka Berfikir .....	30
2.6 Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	33
3.2.1 Objek Penelitian .....	33
3.2.2 Unit Analisis Penelitian.....	33
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	33
3.3 Jenis Penelitian dan Sumber Data .....	34
3.3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	34
3.4 Operasional Variabel.....	34
3.5 Metode Pengumpulan Sampel.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.6.1 Data Primer .....	37
3.6.2 Studi Keperpustakaan.....	38
3.7 Uji Kualitas Data.....	38
3.7.1 Uji Validitas .....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.8 Metode Analisis Data .....	40
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi.....	42
3.8.4 Uji Parameter Individual ( Uji t ) .....	42
3.8.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	43
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum, Lokasi Penelitian .....	44
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan sekolah .....	44
4.1.2 Visi dan Misi SMPN 1 CIBUNGBULANG .....	44
4.1.3 Struktur Organisasi SMPN 1 CIBUNGBULANG.....	47
4.2 Profil Responden .....	48
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50

4.3 Pembahasan.....	57
4.3.1 Kompetensi pada SMPN 1 Cibungbulang .....	57
4.3.2 Motivasi pada SMPN 1 Cibungbulang.....	66
4.3.3 Kinerja pada SMPN 1 Cibungbulang.....	84
4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	94
4.3.5 Uji Koefisien Determinasi.....	95
4.3.6 Uji Parameter Individual (Uji t) .....	95
4.3.7 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	96
4.3.8 Interpretasi Hasil Penelitian.....	
<b>BAB 5 KESIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>97</b>
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Penilaian Prestasi Kerja .....	2
Tabel 1.2 Data Pegawai PNS di SMP Negeri CIBUNGBULANG .....	3
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra- <i>survey</i> Kinerja Guru .....	4
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra- <i>survey</i> Kompetensi .....	5
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra- <i>survey</i> Motivasi .....	6
Tabel 2.1 Indikator Motivasi Kerja.....	20
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Guru.....	25
Tabel 2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	38
Tabel 3.3 Uji Validitas Kompetensi.....	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Motivasi.....	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Guru .....	43
Tabel 3.6 Koefisien Alpha Cronbach.....	44
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kompetensi .....	45
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Motivasi .....	45
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	45
Tabel 3.10 Kriteria Penilaian Responden.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Tabel 4.4 Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan.....	56
Tabel 4.5 Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas .....	56
Tabel 4.6 Saya memberikan solusi Ketika peserta didik tidak memahami materi pembelajaran .....	57
Tabel 4.7 Saya wajib memahami bakat minat peserta didik.....	58
Tabel 4.8 Saya dapat menambah kemampuan minat bakat pada diri sendiri .....	58
Tabel 4.9 Saya dapat meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugas dengan baik.....	59
Tabel 4.10 Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral .....	60
Tabel 4.11 Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait dengan kurikulum .....	60
Tabel 4.12 Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran dengan baik.....	61
Tabel 4.13 Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai kehendak sendiri.....	62
Tabel 4.14 Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar.....	62
Tabel 4.15 Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik .....	63
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kompetensi.....	64
Tabel 4.17 Saya bangga bekerja di SMPN 1 Cibungbulang karena menghargai apa yang telah dicapai .....	65

Tabel 4.18 Saya bekerja sesuai dengan peraturan standar kerja .....	66
Tabel 4.19 Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif ..	66
Tabel 4.20 Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas .....	67
Tabel 4.21 Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan.....	68
Tabel 4.22 Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik	68
Tabel 4.23 Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan .....	69
Tabel 4.24 Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat.....	70
Tabel 4.25 Saya menentukan target pelaksanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan...	70
Tabel 4.26 Saya bertanggung jawab pada ketentuan yang telah ditetapkan .....	71
Tabel 4.27 Saya bertanggung jawab dalam memberikan tugas .....	72
Tabel 4.28 Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan .....	72
Tabel 4.29 Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan.....	73
Tabel 4.30 Gaji yang saya dapatkan sudah didapatkan dengan adil .....	74
Tabel 4.31 Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan.....	74
Tabel 4.32 Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya.....	75
Tabel 4.33 Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar .....	76
Tabel 4.34 Saya nyaman dengan rekan guru lain dalam hal pekerjaan .....	76
Tabel 4.35 Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini .....	77
Tabel 4.36 Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan .....	78
Tabel 4.37 Saya dapat memahami kondisi kerja di lingkungan sekolah .....	78
Tabel 4.38 Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya .....	79
Tabel 4.39 Pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin.....	80
Tabel 4.40 Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman .....	80
Tabel 4.41 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi.....	81
Tabel 4.42 Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM .....	83
Tabel 4.43 Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum .....	83
Tabel 4.44 Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar .....	84
Tabel 4.45 Saya harus memiliki kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada .....	85
Tabel 4.46 Saya wajib menguasai landasan Pendidikan yang telah ditetapkan.....	85
Tabel 4.47 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.....	86
Tabel 4.48 Saya melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai	87
Tabel 4.49 Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/ rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) .....	87
Tabel 4.50 Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran.....	88
Tabel 4.51 Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan .....	89
Tabel 4.52 Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan .....	89
Tabel 4.53 Saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi.....	90

Tabel 4.54 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Guru.....	91
Tabel 4.55 Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 4.56 Koefisien Determinasi.....	92
Tabel 4.57 Uji Signifikan parameter individual (Uji t).....	93
Tabel 4.58 Uji Signifikan Simultan (Uji f ) .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Pra-survey Kinerja Guru .....	4
Gambar 1.2 Hasil Prasurvey Variabel X1 Kompetensi Guru .....	5
Gambar 1.3 Hasil Prasurvey Variabel X2 Motivasi Kerja.....	7
Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMPN 1 Cibungbulang .....	47
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	49
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Gambar 4.5 Hipotesis Penelitian.....	94

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Data Tabulasi Variabel X1
- Lampiran 2 Data Tabulasi Variabel X2
- Lampiran 3 Data Tabulasi Variabel Y
- Lampiran 4 Daftar Nama Guru SMP Negeri 1 Cibungbulang
- Lampiran 5 Surat Persetujuan Untuk Riset

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Upaya untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan meningkatkan kinerja guru. Meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang mudah, karena harus diketahui dulu faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru tidak terlepas dari paradigma manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan kepada guru-guru mengelola sekolah, serta bagaimana kompetensi guru dan bagaimana memberikan motivasi kepada orang-orang disekitar mereka.

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru, “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan mewujudkan kualitas guru dalam mengajar..

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMP Negeri Cibungbulang, ditemukan bahwa belum semua guru memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan pada undang-undang. Namun demikian SMP Negeri di Cibungbulang tetap berusaha untuk meningkatkan kompetensi guru agar dapat memiliki kompetensi sesuai dengan yang ditetapkan pada undang-undang. Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain dengan memfasilitasi semua guru untuk mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG) dan mengupayakan guru untuk mengikuti PLPG atau PPG bagi yang belum sertifikasi. Hal ini dilakukan karena dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki guru maka kinerja dari guru tersebut juga akan meningkat.

Tabel 1.1  
Standar Penilaian Kinerja Guru

NO	SASARAN KERJA PEGAWAI	STANDAR KINERJA PEGAWAI	
		NILAI (%)	KETERANGAN
1	Orientasi Pelayanan	91 – 100	Sangat Baik
2	Integritas	81 – 90	Baik
3	Komitmen	71 – 80	Cukup
4	Disiplin	61 - 70	Kurang
5	Kerjasama		
6	Kepemimpinan		

(Sumber : Data Sekunder, SMPN 1 CIBUNGBULANG, 2022)



Menurut Hamzah B. Uno (2016) mengatakan bahwa: “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Tabel 1.2  
Data Pekerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang

No	Data Pegawai SMP Negeri Cibungbulang	Jumlah
1	SMP NEGERI 1 CIBUNGBULANG	25 Pegawai
2	SMP NEGERI 2 CIBUNGBULANG	23 Pegawai
3	SMP NEGERI 3 CIBUNGBULANG	14 Pegawai

(Sumber : Data Sekunder, SMP Negeri CIBUNGBULANG, 2022)

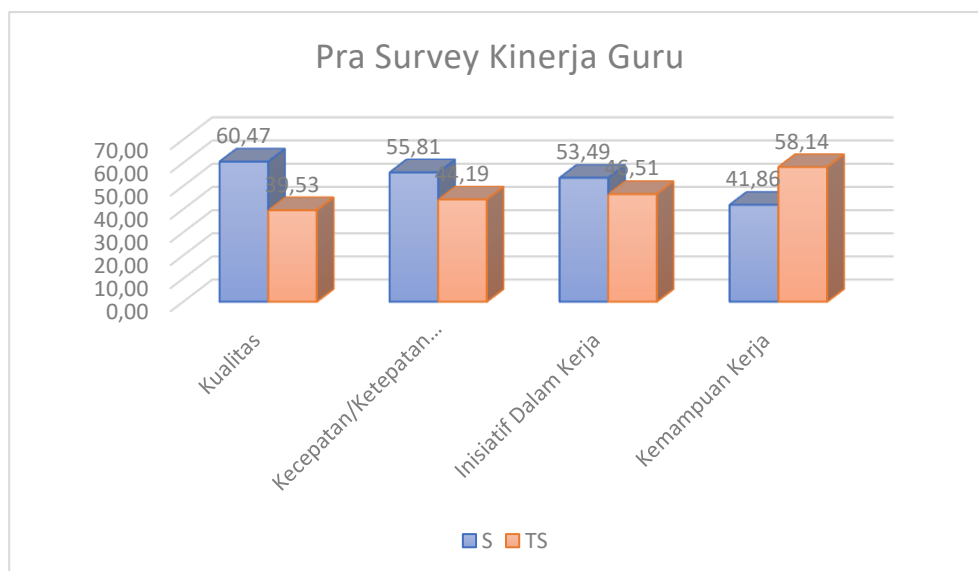
Dilihat dari tabel 1.2 Data PNS yang terdapat dari sekolah SMP Negeri Cibungbulang yang berjumlah 62 orang guru. Dengan dari Smp Negeri 1 Cibungbulang berjumlah 25 orang guru, Smp Negeri 2 Cibungbulang berjumlah 23 orang guru, dan Smp Negeri 3 Cibungbulang berjumlah 14 orang guru.

Dilihat dari pendapat para ahli dan hasil Riset data serta wawancara menyatakan bahwa benar terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Cibungbulang. Kinerja guru saat ini harus benar-benar di perhatikan karna kineja yang baik akan menghasilkan tingkat keberhasilan mengajar yang baik pula untuk instansi terkait. dapat di lihat tabel 1.3 Hasil pra-survey kineja Guru SMPN 1 Cibungbulang sebagai berikut :

Tabel 1.3  
Hasil Kuesioner pra-survey Kinerja Guru

INDIKATOR KINERJA GURU	S	TS
Kualitas	60,47	39,53
Kecepatan/Ketepatan Kerja	55,81	44,19
Inisiatif Dalam Kerja	53,49	46,51
Kemampuan Kerja	41,86	58,14

(Sumber : Diolah dari hasil kuesioner pra-survey kinerja guru,2022)



(Sumber : Diolah Hasil Kuesioner Kinerja Guru, 2022)

Gambar 1.1  
Grafik Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Guru

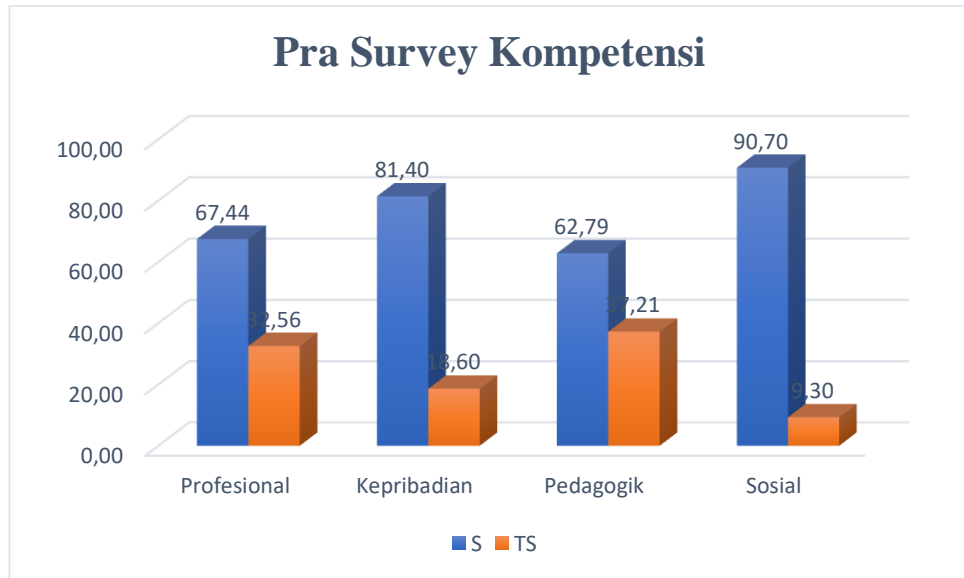
Dapat dilihat dari tabel 1.3 dan Gambar 1.1 Hasil Pra-survey yang dilakukan bahwa indikator Kualitas menyatakan setuju 60,47% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 39,59%, Kecepatan/ Ketetapan Kerja menyatakan setuju sebesar 55,81% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebesar 44,19%, Inisiatif dalam Kerja menyatakan setuju sebesar 53,49% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 46,51%, Kemampuan Kerja menyatakan setuju sebesar 41,86% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebesar 58,14%. Maka kinerja guru di Smpn 1 Cibungbulang mengalami penurunan selama covid 19 ini dengan indikator kinerja guru.

Ada pula penulis melakukan pra-survey untuk mengetahui kompetensi dan motivasi kerja dari para pengajar. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.4.

Tabel 1.4  
Hasil Kuesioner Pra-survey Kompetensi

INDIKATOR KOMPETENSI	S	TS
Profesional	67,44	32,56
Kepribadian	81,40	18,60
Pedagogik	62,79	37,21
Sosial	90,70	9,30

(Sumber : Diolah dari hasil kuesioner pra-survey)



Sumber : Diolah Dari Hasil Kuesioner Pra Survey 2022

Gambar 1.2

Grafik Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi

Dilihat dari gambar diatas hasil pra survey yang dilakukan oleh 42 responden mengenai kompetensi. Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa grafik diatas menunjukkan persentase untuk Profesional sebesar 67,44% menyatakan setuju dan yang tidak setuju sebesar 32,56%. Untuk persentase Kepribadian sebesar 81,40% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 18,60%. Untuk persentase Pedagogik sebesar 62,79% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju 37,21%. Untuk persentase Sosial sebesar 90,70% menyatakan setuju sedangkan tidak setuju 9,30%.

Tingkat kompetensi tiap guru pastinya berbeda-beda, ada yang mempunyai kompetensi tinggi dan ada yang rendah juga, semua itu berpengaruh terhadap hasil kinerja guru. berikut hasil pra survey motivasi kerja di Smpn 1 Cibungbulang dari para pengajar. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.5.

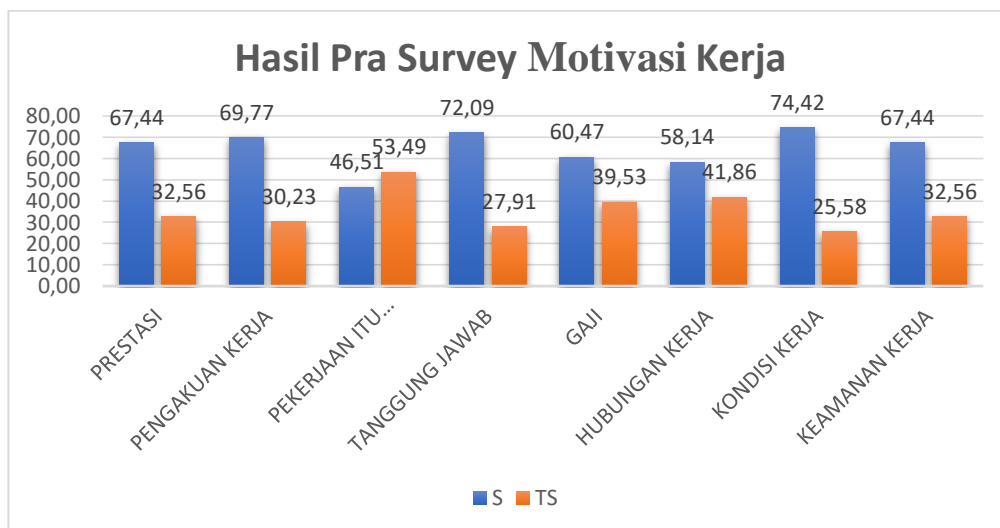
Tabel 1.5

Hasil Pra-survey Motivasi Kerja di SMPN 1 Cibungbulang

INDIKATOR MOTIVASI KERJA	S	TS
PRESTASI	67,44	32,56
PENGAKUAN KERJA	69,77	30,23
PEKERJAAN ITU SENDIRI	46,51	53,49

TANGGUNG JAWAB	72,09	27,91
GAJI	60,47	39,53
HUBUNGAN KERJA	58,14	41,86
KONDISI KERJA	74,42	25,58
KEAMANAN KERJA	67,44	32,56

(Sumber : Diolah dari hasil kuesioner pra-survey)



Sumber : Diolah Dari Hasil Kuesioner Pra Survey 2022

Gambar 1.3

Hasil Pra Survey variabel X2 Motivasi Kerja

Dilihat dari gambar di atas hasil pra survey yang dilakukan oleh 42 responden mengenai motivasi kerja. Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa grafik di atas menunjukkan persentase untuk Prestasi sebesar 67,44% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju 32,56%. Untuk persentase Pengakuan Kerja sebesar 69,77% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 30,23%. Untuk persentase Pekerjaan Itu Sendiri sebesar 46,51% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 53,49%. Untuk persentase Tanggung Jawab sebesar 72,09% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 27,91%. Untuk persentase Gaji sebesar 60,47% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 39,53%. Untuk persentase Hubungan Kerja sebesar 58,14% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 41,86%. Untuk persentase Kondisi Kerja sebesar 74,42% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju 25,58%. Untuk persentase Keamanan Kerja sebesar 67,44% menyatakan setuju sedangkan yang tidak setuju sebesar 32,56%.

Dalam dunia pendidikan, bahwa kompetensi dan motivasi suatu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya. Peran guru dalam kinerjanya sangat mempengaruhi kualitas dan mutu Pendidikan. Maka daripada itu apabila kompetensi dan motivasi meningkat akan berdampak pada hasil kualitas pendidikan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis

tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Analisis Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP NEGERI CIBUNGBULANG**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumus Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat kinerja guru yang dapat dilihat dari Penilaian Kinerja Guru.
2. Kurangnya tingkat kinerja guru yang menyebabkan ketidakpercayaan diri dalam kemampuan kerja.
3. Kurangnya motivasi sangat terhadap kinerja yang ada.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang ?
3. Bagaimana Kompetensi, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Cibungbulang.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang.
3. Untuk Menganalisis Kompetensi, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Cibungbulang.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi SMP Negeri Cibungbulang, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan pengaruh kinerja guru.

**1.4.2. Kegunaan Akademis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan dan pelatihan program.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Adapula sumber daya manusia menurut para ahli

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Mangkunegara (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan yang dilakukan di dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian aktivitas manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

##### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### **2.1.3 Fungsi – Fungsi Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Adapun penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen tersebut sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan (human resources planning) merupakan suatu kegiatan yang merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### **2. Perorganisasian**

Pengorganisasian merupakan salah satu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dengan organisasi yang baik maka akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif dan efisien.

#### **3. Pengarahan**

Pengarahan (directing) merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi dan peraturan karyawan, serta peraturan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan yaitu dengan menugaskan para bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### **4. Pengendalian**

Pengendalian (Controlling) merupakan kegiatan menegndalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Oleh karena itu apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,



kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) merupakan suatu proses mulai dari penarikan tenaga kerja, seleksi, penempatan dan orientasi serta induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (development) merupakan suatu proses peningkatan baik pada segi keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkannya, sementara layak diartikan sebagai kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) merupakan salah satu kegiatan untuk mempersatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan akan memperoleh laba, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan mampu mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) merupakan suatu kegiatan untuk memelihara atau menjaga serta meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar para karyawan tetap mau bekerja sampai pensiun.

Kegiatan pemeliharaan yang baik dapat dilakukan melalui program kesejahteraan yang didasarkan kepada kebutuhan karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujud tujuan perusahaan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2.2 Kompetensi Guru**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi Guru**

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya (Mulyasa, 2013).

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang standar Kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

Menurut Afandi (2018), menyatakan indikator kompetensi guru meliputi:

#### 1. Kompetensi profesional

Kemampuan dalam penugasan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.

2. Kompetensi kepribadian

Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi pedagogik

Kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik.

4. Kompetensi sosial

Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan masyarakat sekitar.

## 2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi Guru

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- 1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- 2) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- 3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

## 2.2.3 Ciri-ciri Kompetensi Guru

Pada dasarnya tugas guru yang paling utama adalah mengajar dan mendidik. Sebagai pengajar ia merupakan medium atau perantara aktif antara siswa dan ilmu pengetahuan, sedang sebagai pendidik ia merupakan medium aktif antara siswa dan haluan atau filsafat negara dan kehidupan masyarakat dengan segala seginya, dan dalam mengembangkan pribadi siswa serta mendekatkan mereka dengan pengaruh – pengaruh dari luar yang baik dan menjauhkan mereka dari pengaruh – pengaruh yang buruk.

Dengan demikian seorang guru wajib memiliki segala sesuatu yang erat hubungannya dengan bidang tugasnya, yaitu pengetahuan, sifat – sifat kepribadian, serta kesehatan jasmani dan rohani.

Sebagai pengajar, guru harus memahami hakikat dan arti mengajar dan mengetahui teori – teori mengajar serta dapat melaksanakan. Dengan mengetahui dan mendalaminya ia akan lebih berhati – hati dalam menjalankan tugasnya dapat memperbaiki kekurangan – kekurangan yang telah dilakukannya.

Menurut Prof. Dr. S. Nasution, MA ada beberapa prinsip umum yang berlaku untuk semua guru yang baik, yaitu :

- 1) Guru yang baik memahami dan menghormati siswa. Guru yang baik harus menghormati bahan pelajaran yang diberikan. Dengan pengertian, ia harus menguasai bahan itu sepenuhnya, jangan hanya mengenal ini buku pelajaran saja, melainkan juga mengetahui pemakaian dan kegunaannya bagi kehidupan anak dan manusia umumnya.
- 2) Guru yang baik mampu menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran.
- 3) Guru yang baik mampu menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu anak.
- 4) Guru yang baik harus mengaktifkan siswa dalam hal belajar.
- 5) Guru yang baik memberikan pengertian dan bukan hanya dengan kata – kata mengenbelaka. Dengan pengertian lain guru tidak bersifat verbalistis yakni hanya mengenalkan anak terhadap kata – kata saja tetapi tidak dapat menyelami arti maksudnya.
- 6) Guru menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan siswa.
- 7) Guru merumuskan tujuan yang akan dicapai pada setiap pelajaran yang diberikannya.
- 8) Guru jangan hanya terikat oleh satu teks book saja.
- 9) Guru yang baik tidak hanya mengajar dalam arti menyampaikan pengetahuan saja kepada siswa, melainkan senantiasa membentuk pribadi siswa. 19 Tanpa menutup kemungkinan syarat – syarat lainnya, maka kesepuluh syarat atau ciri – ciri ini dapat dijadikan pedoman bagi setiap guru yang akan menjalankan tugasnya baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar.

Dengan demikian guru yang baik adalah guru yang selalu bersikap obyektif, terbuka untuk menerima kritik terhadap kelemahan – kelemahan yang ada pada dirinya, misalnya dalam hal caranya mengajar. Hal ini diperlukan dalam upaya perbaikan mutu pendidikan demi kepentingan anak didik sehingga benar – benar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Keberanian melihat kesalahan sendiri dan mengakuinya tanpa mencari

alasan untuk membenarkan atau mempertahankan diri dengan sikap defensif adalah titik tolak kearah usaha perbaikan.

#### **2.2.4 Pentingnya Kompetensi Guru**

Guru merupakan guru dan pengajar yang menyentuh kehidupan pribadi siswa. Untuk itu kompetensi guru merupakan salah satu hal yang harus dimiliki dalam jenjang guruan apapun karena kemampuan itu memiliki kepentingan tersendiri dan sangat penting dimiliki oleh guru, sebab:

- a) Kompetensi guru merupakan alat seleksi dalam penerimaan calon guru. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, akan terdapat pedoman bagi administrator dalam memilih guru yang diperlukan untuk suatu sekolah. Asumsi yang mendasarinya adalah bahwa setiap guru yang memenuhi syarat tersebut diharapkan akan berhasil dalam mengemban tugasnya sebagai pengajar di sekolah.
- b) Kompetensi guru penting dalam pembinaan dan pengembangan guru. Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang bagaimana yang diperlukan selaku guru, maka atas dasar ukuran itu akan dapat ditentukan mana guru yang telah memiliki kemampuan penuh dan mana yang masih kurang memadai kompetensinya. Pada guru yang telah memiliki kompetensi penuh sudah tentu perlu dibina terus agar kompetensinya tetap mantap, sedangkan bagi guru yang memiliki kompetensi di bawah standar, administrator dapat menyusun perencanaan yang relevan agar guru tersebut dapat memiliki kemampuan yang sama atau seimbang dengan kemampuan guru yang lainnya.
- c) Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum. Berhasil tidaknya guru terletak pada komponen dalam proses guruan. Guru yang salah satu di antaranya adalah menjadi komponen kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum guruan tenaga keguruan harus disusun berdasarkan kemampuan yang diperlukan oleh setiap guru. Dengan demikian, tujuan program guruan sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru, sehingga guru diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin.
- d) Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Proses belajar mengajar calon hasil belajar yang diperoleh siswa tidak hanya ditentukan oleh sekolah, pola, dan struktur serta isi kurikulumnya, akan tetapi ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing siswa. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan

lingkungan belajar yang efektif menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga proses belajar mengajar menjadi optimal.

Guru sebagai jabatan profesional akan bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaikbaiknya. Setiap guru profesional harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggungjawab dalam bidang guru. Guru sebagai guru bertanggungjawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada siswa. Adapun tanggungjawab yang dimaksud adalah tanggungjawab moral, tanggungjawab dalam bidang guru di sekolah, tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, dan tanggungjawab dalam bidang keilmuan. Untuk itulah kompetensi guru sangat penting dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pada bidang pembelajaran diharapkan guru dapat menentukan model pembelajaran yang tepat sehingga dapat menarik minat siswa terhadap pelajaran.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Selanjutnya Uno (2016) mengatakan bahwa: “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Destiana, D, Kurnia, & Sumardi, (2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih cenderung diakibatkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keyakinan dalam diri. Guru yang berkinerja baik memiliki kompetensi pedagogik yang baik pula, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan fokus lebih terhadap kompetensi pedagogiknya. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Menurut Widodo (2015) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

Menurut Kadarisman (2012) menyatakan bahwa “ motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.” (Bangun, 2012) mendefinisikan “motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.” Dengan mengambil definisi kadarisman bahwa kita tahu motivasi berperan penting bagi diri sendiri maupun orang banyak.

Adapun menurut (Uno H. B., 2013) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui :

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Prestasi yang dicapainya Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan maupun karya yang diciptakan.
- 3) Pengembangan diri Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Kemandirian dalam bertindak Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru sevara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

### **2.3.2. Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2. Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Sedangkan fungsi motivasi menurut Hamalik meliputi:
  - Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
  - Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan
  - Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Berdasarkan fungsi-fungsi motivasi yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka peneliti.

Menyimpulkan bahwa fungsi dari motivasi kerja guru adalah sebagai pengarah atau penggerak yang ada dalam diri guru untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

### **2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai



- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:

- Dorongan untuk bekerja Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhankebutuhan yang ada.
- Tanggung jawab terhadap ugas Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.
- Minat terhadap tugas Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.
- Penghargaan atau tugas Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### **2.3.4. Indikator Motivasi Kerja**

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi

dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.<sup>12</sup> Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Indikator Motivasi**

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas</li> <li>2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang</li> <li>4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya</li> <li>5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja</li> <li>6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain</li> <li>7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan</li> </ol>
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</li> <li>2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan</li> <li>3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</li> <li>4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</li> </ol>

## 2.4 Kinerja Guru

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2018) Kinerja Guru adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja guru adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015) kinerja guru adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2018) mengatakan kinerja karyawan

adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Darmadi (2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat dicapai apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam kinerja seorang guru terdapat beberapa macam kompetensi guru, yakni sebagai berikut:

#### 1) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang ahli dan terampil dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. Tidak semua kompetensi yang dimiliki seseorang menunjukkan bahwa dia profesional, karena profesional tidak hanya menunjukkan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, tetapi juga menguasai rasional yang dapat menjawab mengapa hal itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu.

#### 2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara Substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

#### 3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus bertindak sesuai norma hukum dan norma sosial.

#### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sangat perlu dan harus dimiliki oleh seorang guru, karena bagaimanapun proses pendidikan itu berlangsung dampaknya akan dirasakan bukan hanya oleh peserta didik itu sendiri tetapi juga oleh masyarakat yang menerima dan memakai lulusannya.

### 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut :

#### 1) Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing yang membedakan antara satu guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didiknya. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

#### 2) Pengembangan Profesi

Menurut Pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain. Namun lebih lanjut, Pidarta mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang yang bersangkutan
- Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus
- Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.
- Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien
- Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial.

3) Kemampuan mengajar

Menurut Cooper, mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

4) Antar hubungan dan komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik akan membawa terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat diantara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

5) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi eksternal yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Sekolah berada di tengah-tengah masyarakat berfungsi untuk menjaga nilai-nilai positif yang ada didalam masyarakat, agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik, dan sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan vara memberikan gaji yang pantas dan berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar pekerjaannya sebagai guru.

8) Kompetensi

Faktor kompetensi ini menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas dirinya sebagai seorang guru dengan ini guru dapat menilai bahwa dirinya berkompeten dalam hal mengajar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, cita-cita dan tujuan bekerja, keterampilan, kemampuan (kompetensi pedagogik), manajemen, kesejahteraan yang memadai, lingkungan kerja, dan sarana prasarana.

### **2.4.3. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian

kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2018), kinerja guru mempunyai 4 dimensi yaitu: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan. Dimensi dan indikator kinerja dapat dilihat pada tabel 2.2.

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Guru**

Dimensi	Indikator
1) Kualitas Kerja	a) Menguasai bahan b) Mengelola proses belajar c) Mengelola kelas
2) Kecepatan/Ketepatan Kerja	a) Menggunakan media atau sumber belajar b) Menguasai landasan pendidikan c) Merencanakan program pengajar
3) Inisiatif dalam Kerja	a) Memimpin kelas b) Mengelola interaksi belajar mengajar c) Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4) Kemampuan Kerja	a) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b) Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Adapun indikator-indikator kinerja guru sebagai berikut.

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik

- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

## 2.5 Penelitian Terdahulu Dan Kerangka Berfikir

### 2.5.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.3**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	PERSAMAAN/ PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1	Tatan Zenal Mutakin (2015) <a href="https://journal.i ppmunindra.ac.id/index.php/Forumatif/article/view/122">https://journal.i ppmunindra.ac.id/index.php/Forumatif/article/view/122</a>	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru	Variabel X1 = Kompetensi Variabel X2 = Kompensasi Variabel Y = Kinerja Guru	➤ Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel X1 yaitu Kompetensi dan pada variable Y yaitu Kinerja ➤ Perbedaaa terletak pada variable X2 dan Lokasi Penelitian	Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi guru dan latar belakang guru secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat. Secara parsial baik kompetensi guru maupun latar belakang guru telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Variabel kompetensi guru telah memberikan kontribusi cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan variable latar belakang guru.



2	<p>Rahmah Putri Lubis<sup>1</sup>, Fajar Pasaribu<sup>2</sup>, Zulaspan Tufty (2021)</p> <p><a href="http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14895">http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14895</a></p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan</p>	<p>Variabel X1 = Kompetensi          Variabel X2 = Motivasi Kerja          Variabel X3 = Lingkungan Kerja          Variabel Y = Kinerja Guru</p>	<p>➤ Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel X1 yaitu Kompetensi, X2 Motivasi Kerja dan pada variable Y yaitu Kinerja</p> <p>➤ Perbedaaa terletak pada variable X3 dan Lokasi Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0.252 dan P-Values 0.025. (2). Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja dengan nilai 0.247 dan P-Values 0.018. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0.493 dan P-Values 0.000.</p>
3	<p>Cipto Harsono, Nur Khasanah (2021).</p> <p><a href="http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/895">http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/895</a></p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal</p>	<p>Variabel X1 = Pelatihan          Variabel X2 = Kompetensi          Variabel X3 = Motivasi Kerja          Variabel Y = Kinerja Guru</p>	<p>➤ Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel X2 yaitu Kompetensi, X2 yaitu Motivasi Kerja dan pada variable Y yaitu Kinerja</p> <p>➤ Perbedaaa terletak pada variable X1 dan Lokasi Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal; variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal; variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal; variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal.</p>
4	Andi Muhammad	Analisis Pengaruh	Variabel X1 =	➤ Persamaan	Hasil dari penelitian

	<p>Sadli,S.E., M.Si., Umar Usman, S.E., M.M. (2022)</p> <p><a href="https://ejournal.stie.mp.ac.id/mp/article/view/165/33">https://ejournal.stie.mp.ac.id/mp/article/view/165/33</a></p>	<p>Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Swasta di Kota Bekasi</p>	<p>Kompetensi Guru          Variabel X2 = Motivasi Kerja          Variabel Y = Kinerja Guru</p>	<p>dengan penelitian yang akan dilakukan pada penggunaan variabel X1 yaitu Kompetensi Guru, X2 Motivasi pada variable Y yaitu Kinerja Guru</p> <p>➤ Perbedaan terletak pada Lokasi Penelitian</p>	<p>menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja dilihat dari hasil analisis koefisien regresi berganda adalah <math>Y = 0,199 + 0,229 (X1) + 0,778 (X2)</math> artinya jika kompetensi dan motivasi (<math>X1</math> dan <math>X2 = 0</math>) maka kinerja sebesar 0,199 dan jika kompetensi dan motivasi (<math>X1</math> dan <math>X2 = 1</math>) kinerja 0,299X1 dan 0,778 X2. Berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinasi R<sup>2</sup> program SPSS adalah 0,825 analisis korelasi determinasi R<sup>2</sup> diperoleh nilai <math>Kd = (0,825 \times 0,825 = 0,681</math> atau 68,1%) dan sisanya sebesar 100% - 68,1% = 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji parsial kompetensi thitung 1,782 &lt; 2,019 ttabel dengan nilai signifikasi sebesar 0,82 karena probabilitas signisikasi jauh lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa kompetensi tidak</p>
--	--	---	---	---	---

					<p>mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji parsial variabel motivasi menyatakan bahwa <math>t_{hitung} 6,308 &gt; 2,019</math> <math>t_{tabel}</math>, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji hipotesis <math>f</math> diperoleh nilai sebesar 42,754 dengan <math>df</math> pembilang 2 dan <math>df</math> penyebut 41 maka diperoleh <math>f_{tabel}</math> sebesar 3,23. Karena <math>f_{hitung} 42,754 &gt; f_{tabel} &gt; 3,23</math>, maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara Bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).</p>
5	<p>Hendry Wijaya, Tri Andriani (2022)  <a href="http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm">http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm</a></p>	<p>PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA</p>	<p>Variabel X1 = Kompetensi          Variabel X2 = Motivasi          Variabel Y =</p>	<p>➤ Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap</p>

<a href="#">/article/view/241/153</a>	<p>GURU MADRASAH ALIYAH DAN MADRASAH TSANAWIYAH DARUL HIKMAH TUNGKAL JAYA</p>	<p>Kinerja Guru</p>	<p>pada penggunaan variabel X yaitu Kompetensi dan X2 Motivasi pada variable Y yaitu Kinerja Guru</p> <p>➤ Perbedaan terletak pada Lokasi Penelitian</p>	<p>Kinerja Guru Madrasah Aliyah Dan Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tungkal Jaya. Koefesien Kompetensi Guru dan Motivasi Guru bertanda positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kompetensi Guru dan Motivasi Guru akan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Hubungan antara Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru menunjukkan hubungan yang kuat (R= 0,675). Koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,455 yang artinya adalah 45,5 persen variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kompetensi Guru dan Motivasi Guru.</p>
---------------------------------------	---	---------------------	--	--

### 2.5.2. Kerangka Berpikir

Menurut Mulyasa (2013) Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Menurut Afandi (2021), menyatakan indikator kompetensi guru meliputi:

1. Kompetensi profesional,
2. Kompetensi kepribadian,
3. Kompetensi pedagogik,
4. Kompetensi sosial.

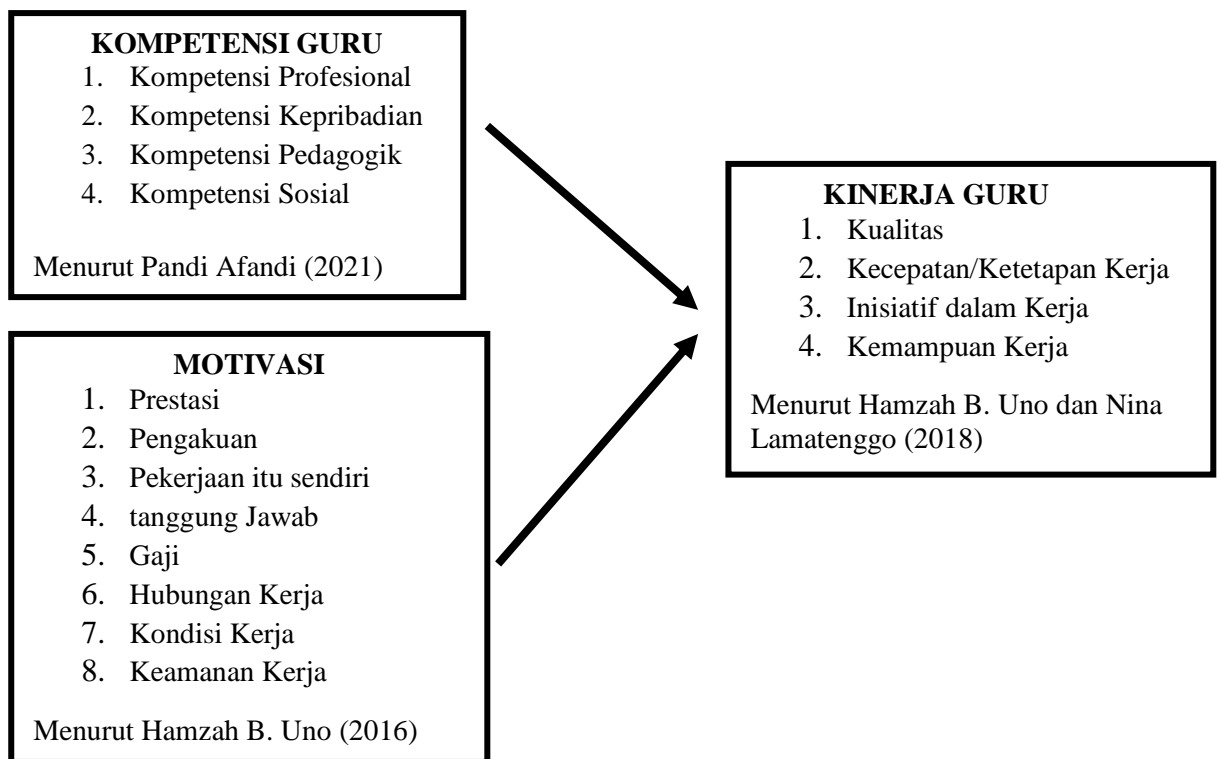
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Adapula indikatornya sebagai berikut :

1. Prestasi,

2. Pengakuan,
3. Pekerjaan itu sendiri,
4. Tanggung Jawab.
5. Gaji,
6. Hubungan Kerja,
7. Kondisi Kerja,
8. Keamanan Kerja.

Kinerja Guru adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, kepentingan. Adapula kinerja guru mempunyai 4 dimensi yaitu: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dalam penelitian yakni :

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru secara positif signifikan di SMP Negeri Cibungbulang.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru secara positif signifikan di SMP Negeri Cibungbulang.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Cibungbulang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang di gunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Dengan metode *explanatory survey*. *Explanatory Survey* merupakan metode yang bertujuan menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Jenis penelitian kuantitatif dengan judul analisis kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cibungbulang. Dalam penelitian ini penulis melakukan survei dengan cara menyebarkan kuesioner pra – survey kepada responden, meminta data kepada pihak guru sehingga peneliti memperoleh data dari instansi yang akan di olah dengan alat statistik.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Dalam Penyusunan Skripsi ini, penulis melakukan penelitian di SMP Negeri Cibungbulang dengan mengambil objek penelitian Kompetensi Guru sebagai variabel X1 dan Motivasi sebagai variabel X2 Terhadap Kinerja Guru sebagai variabel Y.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan unit analisis berupa individual yaitu sumber data yang di peroleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah wawancara terhadap guru SMP Negeri Cibungbulang yang berjumlah 62 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Seluruh kegiatan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri CIBUNGBULANG yang beralamat di Jl. Raya Cibungbulang KM. 18 Kabupaten Bogor 16630 pada bulan Februari 2022.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ada dua yaitu :

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket.
2. Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai daftar absensi pada lokasi penelitian.

#### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang di maksud adalah hasil wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap pihak sekolah SMPN 1 Cibungbulang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh pihak sekolah SMPN Cibungbulang

### 3.4 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi Guru (X1)	Profesional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan.</li><li>• Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas.</li><li>• Saya memberikan solusi Ketika peserta didik tidak memahami materi</li></ul>	Ordinal



		pembelajaran.	
	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya wajib memahami bakat minat peserta didik.</li> <li>• Saya dapat memabah kemampuan minat bakat pada diri sendiri.</li> <li>• Saya dapat meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.</li> </ul>	Ordinal
	Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral.</li> <li>• Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait dengan kurikulum.</li> <li>• Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran yang sangat luas.</li> </ul>	Ordinal
	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai hendak sendiri.</li> <li>• Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar.</li> <li>• Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.</li> </ul>	Ordinal
Motivasi (X2)	Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bangga bekerja di SMPN 1 Cibungbulang karena menghargai apa yang telah saya capai.</li> <li>• Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan standar kerja.</li> <li>• Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif.</li> </ul>	Ordinal
	Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.</li> <li>• Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan.</li> <li>• Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.</li> </ul>	Ordinal
	Pekerjaan Itu Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan.</li> <li>• Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab</li> </ul>	Ordinal

		<p>dengan kemampuan yang tepat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menentukan target pelaksanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan.</li> </ul>	
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya Bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan.</li> <li>• Saya bertanggung jawab dalam memberikan tugas.</li> <li>• Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan.</li> </ul>	Ordinal
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan.</li> <li>• Gaji yang saya dapatkan sudah mendapatkan dengan adil.</li> <li>• Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan.</li> </ul>	Ordinal
	Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya.</li> <li>• Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar.</li> <li>• Saya nyaman dengan rekan guru lain dalam hal pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini.</li> <li>• Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan.</li> <li>• Saya dapat memahami kondisi pekerjaan di lingkungan sekolah</li> </ul>	Ordinal
	Keamanan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya.</li> <li>• Pekerjaan yang saya lakukan aman terjamin.</li> <li>• Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman.</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Guru (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM.</li> <li>• Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum.</li> <li>• Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar.</li> </ul>	Ordinal
	Kecepatan/Ketetapan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya harus memiliki</li> </ul>	Ordinal

		<p>kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya wajib menguasai landasan pendidikan yang di telah di tetapkan.</li> <li>• Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.</li> </ul>	
	Inisiatif Dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya melaksanakan tugas - tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai.</li> <li>• Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).</li> <li>• Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran.</li> </ul>	Ordinal
	Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan.</li> <li>• Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan.</li> <li>• Saya memberikan contoh – contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi.</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan metode sensus, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri Cibungbulang dengan jumlah 62 orang guru.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang dipilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder

#### 3.6.1 Data Primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung sumber atau responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada guru di Smp Negeri Cibungbulang Bogor untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

c. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Skala *Likert*

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6.2 Studi Keperpustakaan

Dalam hal ini data sekunder yang didapatkan dengan cara mengumpulkan dari buku referensi, jurnal, internet, dan data-data yang tersedia di SMP Negeri Cibungbulang.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang merupakan data primer harus dilakukan

pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang di olah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Hair, et al. (2014) uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrumen (kuesioner) yang digunakan, dan menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (kuesioner), serta seberapa baik suatu konsep dapat diukur oleh suatu alat ukur. Adapun definisi uji validitas menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut: “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”. Adapun rumus dari adalah sebagai berikut :

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

Sumber: Umi Narimawati (2010)

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item

Y = Nilai total diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah nilai distribusi X

$\sum y$  = Jumlah nilai distribusi Y

N = Jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrument pengukuran data yang akurat dan terpercaya . uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  di mana nilai  $r_{hitung}$  diambil

dengan perhitungan bantuan SPSS pada output “Item Total Statistic” kolom rhitung.

Dalam melakukan uji validitas terhadap variabel kompetensi, variabel motivasi, dan variabel kinerja guru menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau tingkat signifikan sebesar 0,05. Dengan rtabel = 0,208. Kemudian nilai rhitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui butir pernyataan dikatakan valid atau tidak. Dari hasil diperoleh bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2, 3.3, 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Uji Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Profesional</b>					
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan.	0,674	0,208	rhitung > rtabel	VALID
2	Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas	0,656	0,208	rhitung > rtabel	VALID
3	Saya memberikan solusi Ketika peserta didik tidak memahami materi pembelajaran.	0,672	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Kepribadian</b>					
4	Saya wajib memahami bakat minat peserta didik	0,471	0,208	rhitung > rtabel	VALID
5	Saya dapat menambah kemampuan minat bakat pada diri sendiri.	0,852	0,208	rhitung > rtabel	VALID
6	Saya dapat meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.	0,778	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Pedagogik</b>					
7	Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral.	0,847	0,208	rhitung > rtabel	VALID
8	Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait	0,717	0,208	rhitung > rtabel	VALID

	dengan kurikulum.				
9	Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran yang sangat luas.	0,794	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Sosial</b>					
10	Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai hendak sendiri.	0,497	0,208	rhitung > rtabel	VALID
11	Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar.	0,622	0,208	rhitung > rtabel	VALID
12	Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.	0,830	0,208	rhitung > rtabel	VALID

(Sumber : Hasil Kuesioner diolah Penulis, 2022)

Tabel 3.4  
Uji Validitas Motivasi

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Prestasi</b>					
1	Saya bangga bekerja di SMP Negeri Cibungbulang karena menghargai apa yang telah saya capai.	0,784	0,208	rhitung > rtabel	VALID
2	Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan standar kerja.	0,662	0,208	rhitung > rtabel	VALID
3	Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif.	0,691	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Pengakuan</b>					
4	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.	0,271	0,208	rhitung > rtabel	VALID
5	Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan.	0,866	0,208	rhitung > rtabel	VALID
6	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.	0,714	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
7	Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan.	0,784	0,208	rhitung > rtabel	VALID

8	Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat.	0,698	0,208	rhitung > rtabel	VALID
9	Saya menentukan target pelaksanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan.	0,784	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Tanggung jawab</b>					
10	Saya Bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan.	0,787	0,208	rhitung > rtabel	VALID
11	Saya bertanggung jawab dalam memberikan tugas.	0,732	0,208	rhitung > rtabel	VALID
12	Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan.	0,783	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Gaji</b>					
13	Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan.	0,731	0,208	rhitung > rtabel	VALID
14	Gaji yang saya dapatkan sudah mendapatkan dengan adil.	0,291	0,208	rhitung > rtabel	VALID
15	Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan.	0,732	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Hubungan Kerja</b>					
16	Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya.	0,366	0,208	rhitung > rtabel	VALID
17	Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar.	0,577	0,208	rhitung > rtabel	VALID
18	Saya nyaman dengan rekan guru lain dalam hal pekerjaan.	0,689	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Kondisi Kerja</b>					
19	Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini.	0,242	0,208	rhitung > rtabel	VALID
20	Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan.	0,844	0,208	rhitung > rtabel	VALID
21	Saya dapat memahami kondisi pekerjaan di lingkungan sekolah	0,666	0,208	rhitung > rtabel	VALID
<b>Keamanan Kerja</b>					
22	Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya.	0,738	0,208	rhitung > rtabel	VALID



23	Pekerjaan yang saya lakukan aman terjamin	0,698	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
24	Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman.	0,741	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

(Sumber : Hasil Kuesioner diolah Penulis, 2022)

Tabel 3.5  
Uji Valid Kinerja Guru

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kualitas</b>					
1	Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM.	0,519	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum	0,650	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar.	0,667	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
<b>Kecepatan/Ketetapan Kerja</b>					
4	Saya harus memiliki kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada.	0,497	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	Saya wajib menguasai landasan pendidikan yang di telah di tetapkan	0,832	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0,777	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
<b>Inisiatif dalam Kerja</b>					
7	Saya melaksanakan tugas - tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai	0,844	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).	0,705	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran.	0,793	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
<b>Kemampuan</b>					
10	Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan.	0,519	0,208	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

11	Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan.	0,625	0,208	rhitung > rtabel	VALID
12	Saya memberikan contoh – contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi	0,826	0,208	rhitung > rtabel	VALID

(Sumber : Hasil Kuesioner diolah Penulis, 2022)

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = Reliabilitas Instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sum \sigma t^2$  = Varian Total

Kriteria penilaian terhadap koefisien alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6**

Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	< 0,6	Kurang Reliabel
2	= 0,6	Cukup Reliabel
3	>0,6	Sangat Reliabel

(Sumber : Sugiyono,2014)

Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan memiliki reliabilitas baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.7, 3.8, dan 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.7

Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	12

(Sumber : Olahan SPSS, 2022)

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompetensi sebesar 0,907 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai cronbach's Alpha 0,8-1,0.

Tabel 3.8

Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	24

(Sumber : Olahan SPSS, 2022)

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi sebesar 0,941 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai cronbach's Alpha 0,8-1,0.

Tabel 3.9

Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

(Sumber : Olahan SPSS, 2022)

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Guru sebesar 0,902 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai cronbach's Alpha 0,8-1,0.

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan unuuntuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang

diteliti. Analisis merupakan Tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk di pahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistic, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah menghitung tanggapan responden. selanjutnya menghitung nilai rata – rata index variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana variabelnya.

Tabel 3.10  
Kriteria Penilaian Kuesioner

Skala (%)	Jawaban	Interpertasi Variabel Kompetensi	Interpertasi Variabel Motivasi	Interpertasi Variabel Kinerja Guru
0 -19	Sangat Tidak Setuju	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik	Tidak Pernah
20 – 39	Tidak Setuju	Tidak baik	Tidak baik	Pernah
40 – 59	Cukup Setuju	Kurang baik	Kurang baik	Jarang
60 – 79	Setuju	Baik	Baik	Sering
80 - 100	Sangat Setuju	Sangat baik	Sangat baik	Selalu

(Sumber : Sugiyono, 2020)

### 3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda Menurut (Sugiyono 2012) untuk mengukur variabel independen lebih dari satu terhadap variabel independen dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Motivasi

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Kompetensi

$b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi

### 3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis kolerasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien kolerasi

### 3.8.4 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017), Uji t ini bertujuan untuk menguji variable bebas (kompetensi dan motivasi) terhadap variable terikat (kinerja guru) secara terpisah atau parsial. Uji t ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = hasil koefisien korelasi parsial

$r^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah data

### 3.8.5 Uji Signifikan Silmutan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh bebas (kompetensi dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja guru) pada SMPN 1 Cibungbulang. Uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Anggota Data/ Kasus

K = Jumlah Variabel Independen

$R^2$  = Koefisien Determinasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sekolah**

Pada tanggal 2 September 1963 didirikannya sebuah sekolah bernama SMP Persiapan Leuwiliang yang berlokasi di Cibungbulang sekolah ini didirikan atas inisiatif Muspida Kecamatan Cibungbulang, POMG Kadep P dan K dan Tokoh Masyarakat. Maka berganti nama menjadi SMP Persiapan Kewedanaan Leuwiliang di Cibungbulang.

Sejak 1 April 1978 SMP Negeri 1 Cibungbulang filial SMP Negeri II Bogor dengan SK Menteri P dan K No. 0298/0/1978 tanggal 13 September 1978 dijadikan SMP Negeri 1 Cibungbulang (SMP Induk) dan berdasarkan SK Menteri P dan K No.19819/C/2/79 tanggal 26 Maret 1979 Bapak Sumanta, B.A diangkat menjadi kepalasekolah pertama di SMP Negeri 1 Cibungbulang.

Dalam kurun waktu sejak tahun 1970 s.d sekarang telah mengalami beberapa pergantian Kepala Sekolah disebabkan karena mutasi promosi serta menjalani masa pensiun hingga di tahun 2020 s.d sekarang di pimpin oleh Ibu Hj. Rismalasari, S.Pd., M.M.

##### **4.1.2 Visi dan Misi SMPN 1 CIBUNGBULANG**

###### **a. Visi**

“TERWUJUDNYA INSAN YANG BERIMAN DAN BERTAKWA, BERAHLAK MULIA, TERAMPIL, SERTA UNGGUL DALAM PRESTASI” “

###### **b. Misi**

- Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.
- Menanamkan ahlak mulia dalam kehidupan sehari-hari, baik disekolah maupun di masyarakat
- Meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang efektif dan efisien
- Meningkatkan kualitas dan kompetensi dan disiplin baik guru, tenaga kependidikan maupun siswa
- Mendorong siswa untuk berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademi
- Meningkatkan sarana dan prasarana kegiatan belajar
- Menciptakan lingkungan sekolah yang tertib, aman, nyaman, bersih, dan indah
- Menjalin hubungan yang baik dengan orangtua siswa, masyarakat stake holder dan instansi terkait.

### c. Uraian Tugas

Dalam melakukan pengelolaan Suatu Sekolah, Kepala Sekolah dan wakil – wakilnya mempunyai tugas sebagai berikut :

#### 1. Kepala Sekolah

Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh kegiatan sekolah, baik kedalam maupun keluar, yaitu :

- Penyelenggaraan program kerja sekolah, meliputi :
  - Penyusunan program kerja sekolah.
  - Pengawasan proses belajar mengajar, pelaksanaan dan penilaian proses dan hasil belajar serta bimbingan dan konseling ( BK).
- Pembina kesiswaan.
- Pelaksanaan bimbingan dan penilaian bagi guru serta tenaga kependidikan lainnya.
- Penyelenggaraan administrasi sekolah meliputi administrasi ketenagaan, keuangan, kesiswaan, perlengkapan dan kurikulum.
- Pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan dan atau masyarakat.

#### 2. Wakasek Kurikulum

Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum bertanggung jawab atas semua kegiatan belajar mengajar. Berikut tugas – tugasnya :

- Menyusun pembagian tugas guru.
- Mengelola kegiatan belajar mengajar.
- Menyusun jadwal evaluasi.
- Menyusun kriteria kenaikan kelas dan kurikulum.
- Menyusun pelaksanaan UAS dan UAN.
- Menyusun instrumen kegiatan belajar mengajar.
- Menyusun kegiatan ekstrakurikuler.

#### 3. Wakasek Kesiswaan

Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan membidangi urusan kesiswaan, bertanggung jawab atas semua kegiatan belajar mengajar yang antara lain :

- Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.
- Pengadaan pengarah dan pembina kegiatan OSIS.
- Pembuatan dan pengawasan pelaksanaan tata tertib sekolah.
- Penginventarisasian absensi dan pelanggaran – pelanggaran.
- Pembina dan pelaksana kegiatan 5-K.
- Penilaian terhadap siswa untuk mewakili sekolah terhadap kegiatan diluar sekolah.



- Perencanaan kegiatan setelah siswa lulus

4. Wakasek Sarana

Wakil Kepala Sekolah bidang Sarana membidangi sarana dan prasarana, bertanggung jawab atas semua kegiatan belajar mengajar yang antara lain:

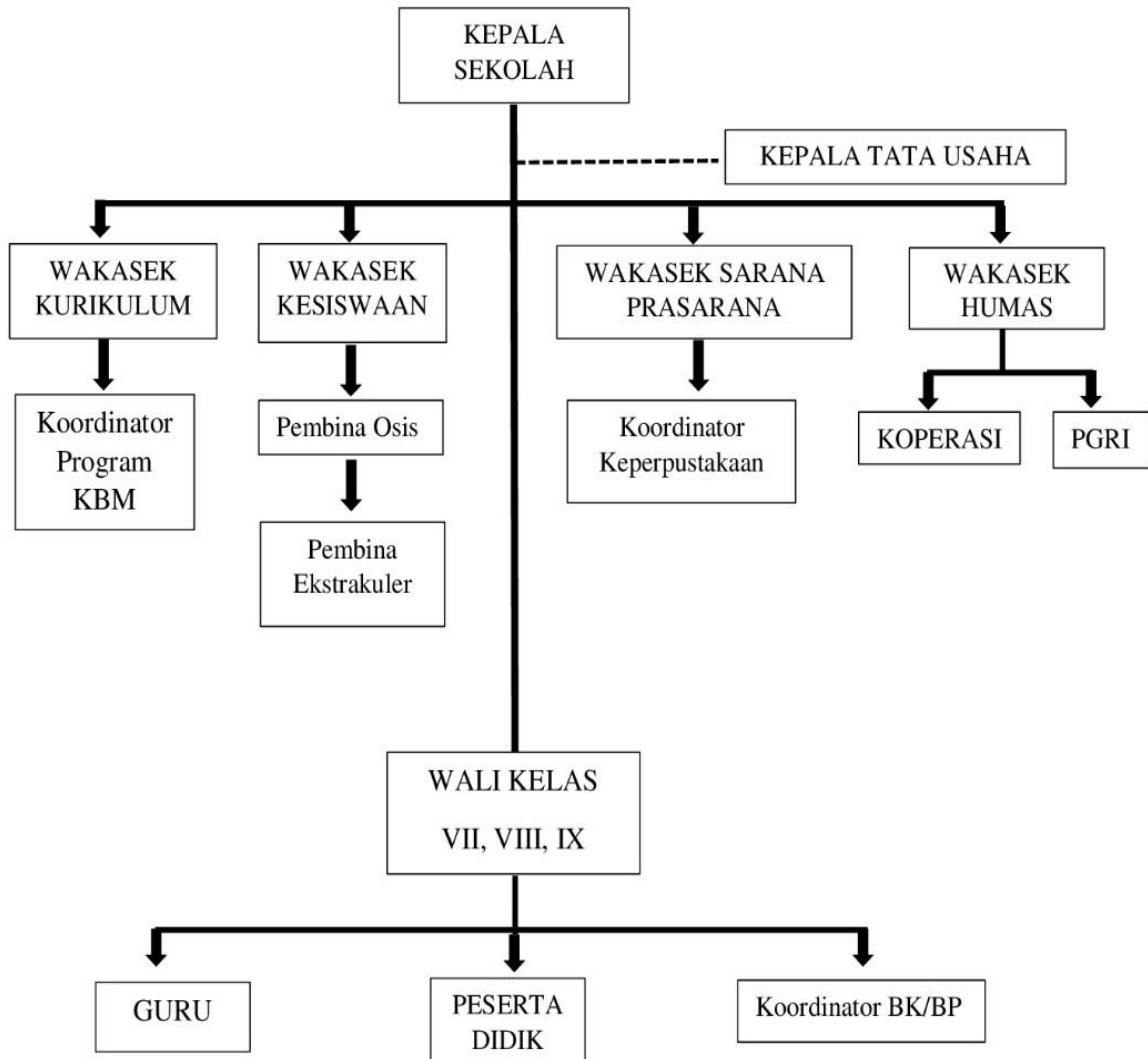
- Inventarisasi barang, terdiri atas :
  - ✓ Mencatat alat / barang yang masuk.
  - ✓ Mencatat alat laboratorium yang masuk.
  - ✓ Mencatat alat peraga.
- Pengadaan sarana dan prasarana olahraga.
- Pendayagunaan sarana dan prasarana.
- Penyusunan anggaran sekolah.

5. Wakasek Humas

Wakil Kepala Sekolah Humas membidangi hubungan masyarakat, bertanggung jawab atas semua kegiatan belajar mengajar yang antara lain :

- Membina kerjasama dengan masyarakat.
- Membantu pelaksanaan tugas BP3

### 4.1.3 Struktur Organisasi Smpn 1 Cibungbulang



(Sumber : Data Sekunder, Smpn 1 Cibungbulang,2021)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi SMPN 1 Cibungbulang

## 4.2 Profil Responden

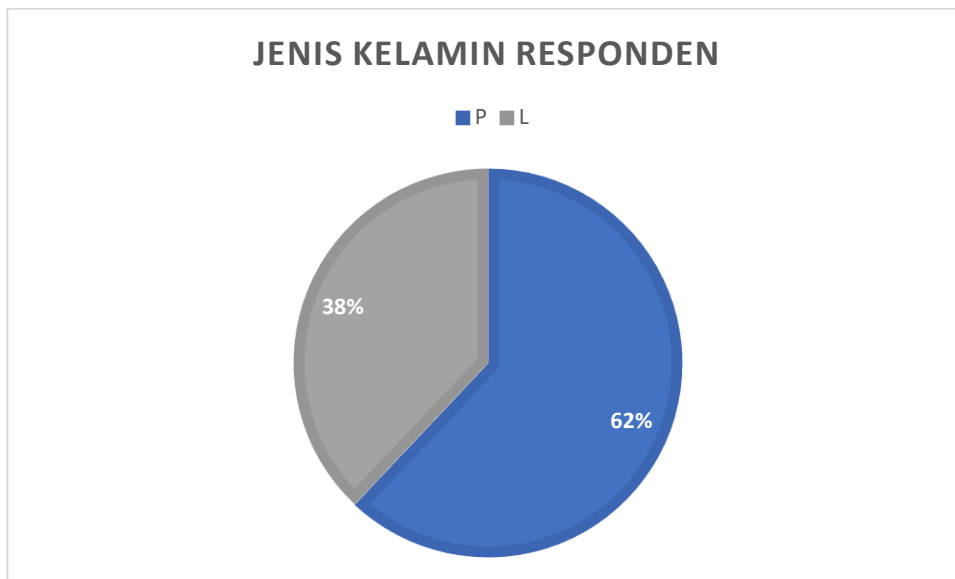
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kriteria, yaitu kriteria jenis kelamin, kriteria pendidikan terakhir, dan kriteria lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan guru yang ada di SMP Negeri CIBUNGBULANG :

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Presentase
Laki -Laki	23	38%
Perempuan	39	62%
Jumlah	62	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)



Gambar 4.2

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

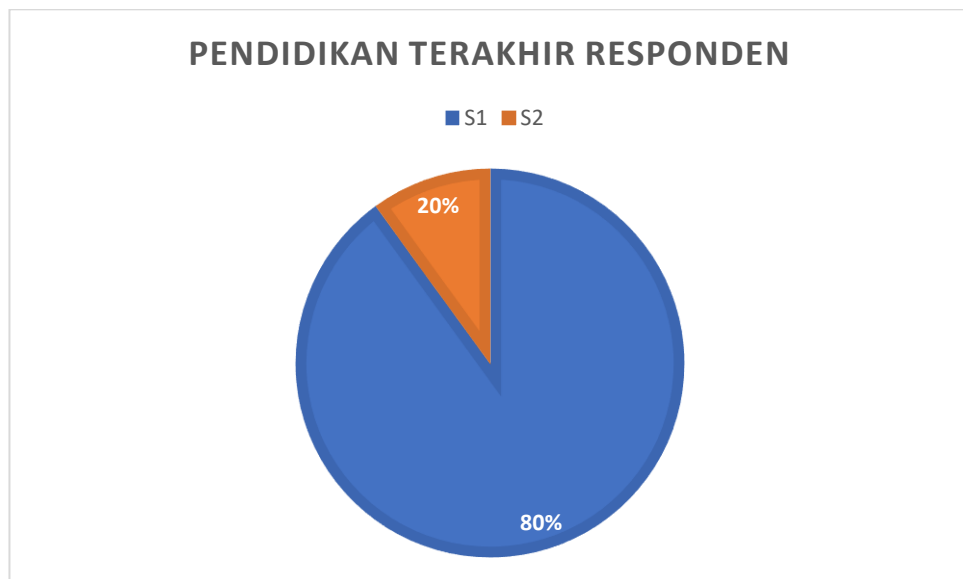
berdasarkan data di atas, dapat dilihat responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 38% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 62%. Maka dapat diketahui bahwa rata – rata guru yang ngengajar di Smp Negeri Cibungbulang pada penelitian ini mayoritas di domisili responden berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden		
Kriteria Pendidikan Terakhir	JUMLAH GURU	PERSENTASE
S1	50	80%
S2	12	20%
JUMLAH	62	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)



Gambar 4.3

#### Diagram Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat responden bahwa responden dengan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 80% sedangkan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 20%. Maka dapat diketahui bahwa rata – rata guru yang mengajar di Smp Negeri Cibungbulang pada penelitian ini mayoritas di domisili responden berpendidikan S1

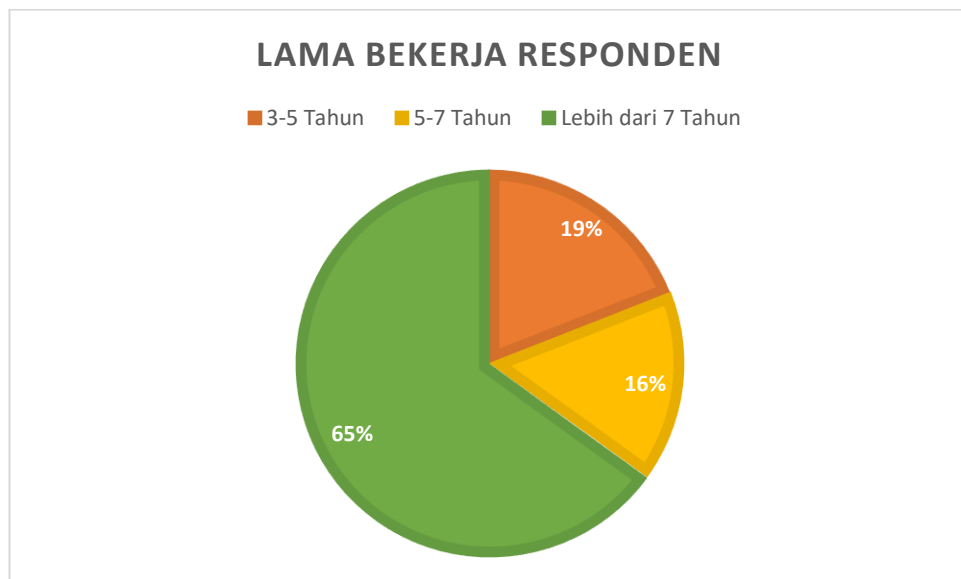
### 4.2.3 Karakteristik Kriteria Responden Lama Bekerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden		
Lamanya bekerja	Jumlah Guru	Persentase
3-5 Tahun	12	19%
5-7 Tahun	10	16%
Lebih dari 7 Tahun	40	65%
Jumlah	62	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)



Gambar 4.4

Diagram Karakteristik Lamanya Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat responden bahwa responden dengan Lama Bekerja 3-5 Tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 19%, Lama Bekerja 5-7 Tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 16%, Sedangkan Lama Bekerja lebih daari 7 Tahun sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 65%. Maka dapat diketahui bahwa rata – rata guru yang nengengajar di Smp Negeri Cibungbulang pada penelitian ini mayoritas di domisili responden lamanya bekerja kebih dari 7 tahun.

### 4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Guru pada SMP Negeri Cibungbulang dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor dan kemudian akan diolah lebih lanjut menggunakan program software Microsoft Excel 2016.

#### 4.4.1 Kompetensi pada SMP Negeri CIBUNGBULANG

Penelitian pada variabel kompetensi terdiri dari 12 pernyataan indikator yang berasal dari 4 indikator, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini

##### 1. Profesional

Tabel 4.4

“Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	43,2%
Setuju	4	34	136	51,1%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	266	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{310} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan” yaitu sebanyak 23 responden (43,2%), setuju sebanyak 34 responden (51.1%), ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan persentase (5,6%), tidak setuju sebanyak responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.5

“Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,6%
Setuju	4	35	140	54,0%

Ragu-Ragu	3	5	15	5,8%
Tidak Setuju	2	2	4	1,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	259	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{259}{310} \times 100 = 83,5\%$$

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas” yaitu sebanyak 20 responden (38,6%), setuju sebanyak 35 responden (54,0%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (5,8%), tidak setuju sebanyak 2 responden (1,5%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.6

“Saya memberikan solusi Ketika peserta didik tidak memahami materi pembelajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,8%
Setuju	4	34	136	52,7%
Ragu-Ragu	3	6	18	6,9%
Tidak Setuju	2	2	4	1,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya memberikan solusi ketika peserta didik tidak memahami materi pembelajaran” yaitu sebanyak 20 responden (38,8%), setuju sebanyak

34 responden (52,4%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (6,9%), tidak setuju sebanyak 2 responden (1,6%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

## 2. Kepribadian

Tabel 4.7  
“Saya wajib memahami bakat minat peserta didik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	43,2%
Setuju	4	34	136	51,1%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	266	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{310} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya wajib memahami bakat minat peserta didik” yaitu sebanyak 23 responden (43,2%), setuju sebanyak 34 responden (51,1%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (5,6%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.8  
“Saya dapat menambah kemampuan minat bakat pada diri sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	47,3%
Setuju	4	29	116	43,9%
Ragu-Ragu	3	7	21	7,9%
Tidak Setuju	2	1	2	0,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	264	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)



Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{264}{310} \times 100\% = 85,1 \%$$

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya dapat menambah kemampuan minat bakat pada diri sendiri” yaitu sebanyak 28 responden (47,3%), setuju sebanyak 29 responden (43,9%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (7,9%), tidak setuju 1 responden (0,8%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.9

“Saya dapat meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	37,1%
Setuju	4	32	128	50,0%
Ragu-Ragu	3	11	33	12,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	256	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{256}{310} \times 100\% = 82,5\%$$

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya dapat meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik” yaitu sebanyak 19 responden (37,1%), setuju sebanyak 32 responden (50,0%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (12,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

### 3. Pedagogik

Tabel 4.10

“Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	42,1%
Setuju	4	31	124	47,5%
Ragu-Ragu	3	9	27	10,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	261	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{261}{310} \times 100\% = 84,1\%$$

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral” yaitu sebanyak 22 responden (42,1%), setuju sebanyak 31 responden (47,5%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (10,4%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.11

“Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait dengan kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	35,2%
Setuju	4	35	140	54,9%
Ragu-Ragu	3	7	21	8,2%
Tidak Setuju	2	2	4	1,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	255	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{255}{310} \times 100\% = 82,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait dengan kurikulum” yaitu sebanyak 18 responden (35,2%), setuju sebanyak 35 responden (54,9%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (8,2%), tidak setuju sebanyak 2 responden (1,7%) dan sangat tidak setuju responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.12

“Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran yang sangat luas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	40,6%
Setuju	4	30	120	46,5%
Ragu-Ragu	3	11	33	12,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran yang sangat luas” yaitu 21 sebanyak responden (40,6%), setuju sebanyak 30 responden (46,5%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (12,9%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

#### 4. Sosial

Tabel 4.13

“Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai hendak sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	42,9%
Setuju	4	36	144	53,7%
Ragu-Ragu	3	3	9	3,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	268	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{310} \times 100\% = 86,7\%$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai hendak sendiri” yaitu sebanyak 23 responden (42,9%), setuju sebanyak 36 responden (53,7%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (3,4%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.14

“Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	47,5%
Setuju	4	30	120	45,6%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,7%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5%
Jumlah		62	263	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{310} \times 100\% = 84,8\%$$

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar” yaitu sebanyak 25 responden (47,5%), setuju sebanyak 30 responden (45,6%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (5,7%), tidak setuju sebanyak 1 responden (0,7%) dan sangat tidak setuju 1 responden (0.5%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.15

“Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	53,7%
Setuju	4	26	104	38,5%
Ragu-Ragu	3	7	21	7,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	270	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{270}{310} \times 100\% = 87,0\%$$

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan” yaitu sebanyak 20 responden (55,7%), setuju sebanyak 16 responden (35,7%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (6,6%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.16  
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi

No	Pernyataan	Total Responden
<b>Profesional</b>		
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan.	85,8%
2	Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas.	83,5%
3	Saya memberikan solusi Ketika peserta didik tidak memahami materi pembelajaran	83,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>84,2%</b>
<b>Kepribadian</b>		
1	Saya wajib memahami bakat minat peserta didik.	85,8%
2	Saya dapat memabah kemampuan minat bakat pada diri sendiri.	85,1%
3	Saya dapat meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.	84,1%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>85,0%</b>
<b>Pedagogik</b>		
1	Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral.	82,2%
2	Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait dengan kurikulum	83,2%
3	Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran yang sangat luas.	86,7%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>84,0%</b>
<b>Sosial</b>		
1	Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai hendak sendiri.	84,8%
2	Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar.	85,7%
3	Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.	87,0%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>85,8%</b>
<b>Total Rata-Rata Keseluruhan</b>		<b>84,8%</b>

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi diperoleh rata-rata total skor sebesar 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi termasuk dalam kategori Baik. Variabel kompetensi memiliki 4 indikator yaitu indikator Profesional dengan rata-rata skor sebesar 84,2%. indikator Kepribadian dengan rata-rata skor sebesar 85,0%. indikator Pedagogik dengan rata-rata skor sebesar 84,0%. indikator Sosial dengan rata-rata skor sebesar 85,8%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata

skor total yang paling besar nilainya adalah indikator Sosial yaitu sebesar 85,8%, sedangkan rata-rata skor terendah adalah indikator Pedagogik yaitu sebesar 84,0%.

#### 4.4.2 Motivasi Kerja Pada SMP Negeri CIBUNGBULANG

Penelitian pada variabel Motivasi Kerja terdiri dari 24 pernyataan indikator yang berasal dari 8 indikator, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

##### 1. Prestasi

Tabel 4.17

“Saya bangga bekerja di SMP Negeri Cibungbulang karena menghargai apa yang telah saya capai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	44,5%
Setuju	4	28	112	43,4%
Ragu-Ragu	3	9	27	10,4%
Tidak Setuju	2	2	4	1,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya bangga bekerja di SMP Negeri Cibungbulang karena menghargai apa yang telah saya capai” yaitu sebanyak 23 responden (44,5%), setuju sebanyak 28 responden (43,4%), ragu-ragu 9 responden (10,4%), tidak setuju 2 responden (1,7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.18

“Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan standar kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,3%
Setuju	4	37	148	56,7%
Ragu-Ragu	3	4	12	4,5%
Tidak Setuju	2	1	1	0,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	261	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{261}{310} \times 100\% = 84,1\%$$

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan standar kerja” yaitu sebanyak 20 responden (38,3%), setuju sebanyak 37 responden (56,7%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (4,5%), tidak setuju 1 responden (0,3%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.19

“Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	34,8%
Setuju	4	37	148	57,3%
Ragu-Ragu	3	6	18	7,0%
Tidak Setuju	2	1	2	0,9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$



$$\frac{258}{310} \times 100\% = 84,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif” yaitu sebanyak 18 responden (34,8%), setuju sebanyak 37 responden (57,3%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (7,0%), tidak setuju 1 responden (0,9%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

## 2. Pengakuan

Tabel 4.20

“Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	41,3%
Setuju	4	36	144	54,1%
Ragu-Ragu	3	4	12	4,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	266	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{310} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas” yaitu sebanyak 22 responden (41,3%), setuju sebanyak 36 responden (54,1%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (4,0%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.21

“Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	50,0%
Setuju	4	30	120	44,5%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	270	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{270}{310} \times 100\% = 87,0\%$$

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan” yaitu sebanyak 27 responden (50,0%), setuju sebanyak 30 responden (44,5%), ragu-ragu sebanyak 5 responden (5,5%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.22

“Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	40,6%
Setuju	4	30	120	46,5%
Ragu-Ragu	3	11	33	12,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan” yaitu sebanyak 21 responden (40,6%), setuju sebanyak 30 responden (46,5%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (12,9%), tidak setuju responden () dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

### 3. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.23  
“Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	40,1%
Setuju	4	23	92	38,8%
Ragu-Ragu	3	10	30	12,6%
Tidak Setuju	2	10	20	8,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	237	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{237}{310} \times 100\% = 76,4\%$$

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan” yaitu sebanyak 19 responden (40,1%), setuju sebanyak 23 responden (38,8%), ragu-ragu 10 responden (12,6%), tidak setuju 10 responden (8,5%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.24

“Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	34,9%
Setuju	4	23	92	40,2%
Ragu-Ragu	3	15	45	19,6%
Tidak Setuju	2	4	8	3,4%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,9%
Jumlah		62	229	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{229}{310} \times 100\% = 64,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat” yaitu sebanyak 16 responden (34,9%), setuju sebanyak 23 responden (40,2%), ragu-ragu 15 responden (19,6%), tidak setuju 4 responden (3,4%) dan sangat tidak setuju 4 responden (1,9%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.25

“Saya menentukan target pelaksanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	34,9%
Setuju	4	23	92	40,2%
Ragu-Ragu	3	15	45	19,6%
Tidak Setuju	2	4	8	3,4%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1,9%
Jumlah		62	229	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{229}{310} \times 100\% = 64,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat” yaitu sebanyak 16 responden (34,9%), setuju sebanyak 23 responden (40,2%), ragu-ragu 15 responden (19,6%), tidak setuju 1 responden (3,4%) dan sangat tidak setuju 4 responden (1,9%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4.26  
“Saya Bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	41,1%
Setuju	4	37	148	55,4%
Ragu-Ragu	3	3	9	3,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	267	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{310} \times 100\% = 86,1\%$$

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya Bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan” yaitu sebanyak 22 responden (41,1%), setuju sebanyak 37 responden (55,4%), ragu-ragu 3 responden (3,5%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.27  
 “Saya bertanggung jawab dalam memberikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	53,7%
Setuju	4	26	104	41,4%
Ragu-Ragu	3	4	12	4,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3%
Jumlah		62	251	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{251}{310} \times 100\% = 80,9\%$$

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya bertanggung jawab dalam memberikan tugas” yaitu sebanyak 27 responden (53,7%), setuju sebanyak 26 responden (41,4%), ragu-ragu 4 responden (4,6%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 1 responden (0,3%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.28  
 “Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	61,3%
Setuju	4	23	92	33,2%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	277	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{277}{310} \times 100\% = 89,3\%$$

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan” yaitu sebanyak 34 responden (61,3%), setuju sebanyak 23 responden (33,2%), ragu-ragu 5 responden (5,5%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

## 5. Gaji

Tabel 4.29

“Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	53,7%
Setuju	4	26	104	41,4%
Ragu-Ragu	3	4	12	4,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3%
Jumlah		62	251	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{251}{310} \times 100\% = 80,9\%$$

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan” yaitu sebanyak 27 responden (53,9%), setuju sebanyak 26 responden (41,4%), ragu-ragu 4 responden (4,6%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 1 responden (0,3%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.30

“Gaji yang saya dapatkan sudah mendapatkan dengan adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48,6%
Setuju	4	26	104	40,4%
Ragu-Ragu	3	6	18	7,0%
Tidak Setuju	2	5	10	3,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	257	100,%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{257}{310} \times 100\% = 82,9\%$$

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji yang saya dapatkan sudah mendapatkan dengan adil” yaitu sebanyak 25 responden (48,6%), setuju sebanyak 26 responden (40,4%), ragu-ragu 6 responden (7,0%), tidak setuju 5 responden (3,8%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.31

“Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	53,7%
Setuju	4	26	104	41,4%
Ragu-Ragu	3	4	12	4,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,3%
Jumlah		62	251	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$



$$\frac{251}{310} \times 100\% = 80,9\%$$

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan” yaitu sebanyak 27 responden (53,7%), setuju sebanyak 26 responden (41,4%), ragu-ragu 4 responden (4,6%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 1 responden (0.3%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

## 6. Hubungan Kerja

Tabel 4.32

“Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	43,8%
Setuju	4	30	120	45,8%
Ragu-Ragu	3	9	27	10,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	262	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{310} \times 100\% = 84,5\%$$

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya” yaitu sebanyak 23 responden (43,8%), setuju sebanyak 30 responden (45,8%), ragu-ragu 9 responden (10,4%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.33  
 “Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	31,7%
Setuju	4	38	152	60,3%
Ragu-Ragu	3	6	18	8,0%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	252	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{252}{310} \times 100\% = 81,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar” yaitu sebanyak 16 responden (31,7%), setuju sebanyak 38 responden (60,3%), ragu-ragu 6 responden (8,0%), tidak setuju 1 responden (0,7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.34  
 “Saya nyaman dengan rekan guru lain dalam hal pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	31,7%
Setuju	4	38	152	60,3%
Ragu-Ragu	3	6	18	8,0%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	252	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{252}{310} \times 100\% = 81,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar” yaitu sebanyak 16 responden (31,7%), setuju sebanyak 38 responden (60,3%), ragu-ragu 6 responden (8,0%), tidak setuju 1 responden (0,7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

## 7. Kondisi Kerja

Tabel 4.35

“Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,7%
Setuju	4	32	128	49,6%
Ragu-Ragu	3	10	30	11,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini” yaitu sebanyak 20 responden (38,7%), setuju sebanyak 32 responden (49,6%), ragu-ragu 10 responden (11,7%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.36  
 “Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	46,2%
Setuju	4	32	128	47,4%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,5%
Tidak Setuju	2	1	2	0,9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	270	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{270}{310} \times 100\% = 87,0\%$$

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan” yaitu sebanyak 25 responden (46,2%), setuju sebanyak 32 responden (47,4%), ragu-ragu 5 responden (5,5%), tidak setuju 1 responden (0,9%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sangat setuju.

Tabel 4.37  
 “Saya dapat memahami kondisi pekerjaan di lingkungan sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	34,8%
Setuju	4	36	144	55,4%
Ragu-Ragu	3	8	24	9,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya dapat memahami kondisi pekerjaan di lingkungan sekolah” yaitu sebanyak 18 responden (34,8%), setuju sebanyak 36 responden (55,4%), ragu-ragu 8 responden (9,8%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

## 8. Keamanan Kerja

Tabel 4.38  
“Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,6%
Setuju	4	33	132	50,9%
Ragu-Ragu	3	9	27	10,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	259	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{259}{310} \times 100\% = 83,5\%$$

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya” yaitu sebanyak 20 responden (38,6%), setuju sebanyak 33 responden (50,9%), ragu-ragu 9 responden (10,5%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.39  
 “Pekerjaan yang saya lakukan aman terjamin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	34,7%
Setuju	4	38	152	58,6%
Ragu-Ragu	3	5	15	5,8%
Tidak Setuju	2	1	2	0,9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	259	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{259}{310} \times 100\% = 83,5\%$$

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pekerjaan yang saya lakukan aman terjamin” yaitu sebanyak 18 responden (34,7%), setuju sebanyak 38 responden (58,6%), ragu-ragu 5 responden (5,8%), tidak setuju 1 responden (0,9%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.40  
 “Tempat kerja saya berlokasi diarea dimana saya merasa nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38,7%
Setuju	4	32	128	49,6%
Ragu-Ragu	3	10	30	11,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini” yaitu sebanyak 20 responden (38,7%), setuju sebanyak 32 responden (49,6%), ragu-ragu 10 responden (11,7%), tidak setuju 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori setuju.

Tabel 4.41  
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Motivasi

No	Pernyataan	Total Responden
<b>Prestasi</b>		
1	Saya bangga bekerja di SMP Negeri Cibungbulang karena menghargai apa yang telah saya capai.	83,2%
2	Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan standar kerja.	84,1%
3	Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif.	84,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>83,8%</b>
<b>Pengakuan</b>		
1	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	85,5%
2	Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan.	87,0%
3	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.	83,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>85,2%</b>
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>		
1	Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan.	76,4%
2	Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat	64,2%
3	Saya menentukan target pelaksanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan.	64,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>68,4%</b>
<b>Tanggung Jawab</b>		
1	Saya Bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan.	86,1%
2	Saya bertanggung jawab dalam memberikan tugas.	80,9%
3	Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan.	89,3%

<b>Total Rata-Rata</b>		<b>85,4%</b>
Gaji		
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan.	80,9%
2	Gaji yang saya dapatkan sudah mendapatkan dengan adil.	82,9%
3	Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan.	80,9%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>81,6%</b>
Hubungan Kerja		
1	Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya.	84,5%
2	Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar	81,2%
3	Saya nyaman dengan rekan guru lain dalam hal pekerjaan.	81,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>82,3%</b>
Kondisi Kerja		
1	Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini.	83,2%
2	Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan.	87,0%
3	Saya dapat memahami kondisi pekerjaan di lingkungan sekolah	83,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>84,5%</b>
Keamanan Kerja		
1	Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya.	83,5%
2	Pekerjaan yang saya lakukan aman terjamin	83,5%
3	Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman.	83,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>83,4%</b>
<b>Total Rata-Rata Keseluruhan</b>		<b>81,8%</b>

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 83,8%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori Baik. Variabel motivasi memiliki 8 indikator yaitu indikator Prestasi dengan rata-rata skor sebesar 83,8%. indikator Pengakuan dengan rata-rata skor sebesar 84,1%. indikator Pekerjaan itu sendiri dengan rata-rata skor sebesar 68,4%. indikator Tanggung Jawab dengan rata-rata skor sebesar 81,6%. indikator Gaji dengan rata – rata skor terbesar 82,3%. indikator Hubungan Kerja dengan rata-rata skor 84,5%. indikator Kondisi Kerja dengan rata – rata skor sebesar 84,5%. indikator Keamanan Kerja dengan rata-rata skor sebesar 83,4%. Demikian dapat disimpulkan rata-rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator Pengakuan yaitu sebesar 84,1%, sedangkan rata-rata skor terendah adalah indikator Pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 68,4%.



#### 4.4.3 Kinerja Guru pada SMP Negeri CIBUNGBULANG

Penelitian pada variabel kompetensi pegawai terdiri dari 12 pernyataan indikator yang berasal dari 4 indikator, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

##### 1. Kualitas

Tabel 4.42

“Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	23	115	42,9%
Sering	4	36	144	53,7%
Jarang	3	3	9	3,4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	268	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{310} \times 100\% = 86,4\%$$

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM” yaitu sebanyak 23 responden (42,9%), sering sebanyak 36 responden (53,7%), jarang sebanyak 3 responden (3,4%), pernah sebanyak 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sering.

Tabel 4.43

“Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	20	100	39,6%
Sering	4	28	112	44,5%
Jarang	3	12	36	14,2%
Pernah	2	2	4	1,7%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah	62	252	100%
--------	----	-----	------

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{252}{310} \times 100\% = 81,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum” yaitu sebanyak 20 responden (39,6%), sering sebanyak 28 responden (44,5%), jarang sebanyak 12 responden (14,2%), pernah sebanyak 2 responden (1,7%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori seri.

Tabel 4.44

“Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	20	100	38,8%
Sering	4	34	136	52,7%
Jarang	3	6	18	6,9%
Pernah	2	2	4	1,6%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	258	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{310} \times 100\% = 83,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar” yaitu sebanyak 20 responden (38,8%), sering sebanyak 34

responden (52,7%), jarang 6 responden (6,9%), pernah 2 responden (1,6%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.

## 2. Kecepatan/Ketetapan Kerja

Tabel 4.45

“Saya harus memiliki kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	23	115	43,2%
Sering	4	34	136	51,1%
Jarang	3	5	15	5,6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	266	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{310} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya harus memiliki kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada” yaitu sebanyak 23 responden (43,2%), sering sebanyak 34 responden (51,1%), jarang 5 responden (5,6%), pernah 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sering.

Tabel 4.46

“Saya wajib menguasai landasan pendidikan yang di telah di tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	25	125	47,7%
Sering	4	28	112	42,7%
Jarang	3	7	21	8,0%
Pernah	2	2	4	1,5%

Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	262	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{310} \times 100\% = 84,5\%$$

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya wajib menguasai landasan pendidikan yang di telah di tetapkan” yaitu sebanyak 25 responden (47,7%), sering sebanyak 28 responden (42,7%), jarang 7 responden (8,0%), pernah 2 responden (1,5%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.

Tabel 4.47

“Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	19	95	37,3%
Sering	4	31	124	48,6%
Jarang	3	12	36	14,1%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	255	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{255}{310} \times 100\% = 82,2\%$$

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan” yaitu sebanyak 19 responden (37,3%), sering sebanyak 31

responden (48,6%), jarang 12 responden (14,1%), pernah 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.

### 3. Inisiatif Dalam Kerja

Tabel 4.48

“Saya melaksanakan tugas - tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	22	110	42,1%
Sering	4	31	124	47,5%
Jarang	3	9	27	10,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	261	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{261}{310} \times 100\% = 84,1\%$$

Berdasarkan tabel 4.48 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya melaksanakan tugas - tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai” yaitu sebanyak 22 responden (42,1%), sering sebanyak 31 responden (47,5%), jarang 9 responden (10,3%), pernah 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sering.

Tabel 4.49

“Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	21	105	40,9%
Sering	4	29	116	45,1%
Jarang	3	12	36	14%
Pernah	2	0	0	0%

Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	257	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{257}{310} \times 100\% = 82,9\%$$

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)” yaitu sebanyak 21 responden (40,9%), sering sebanyak 29 responden (45,1%), jarang 12 responden (14,0%), pernah 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori sering.

Tabel 4.50

“Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	36	180	64,1%
Sering	4	23	92	32,7%
Jarang	3	3	9	3,2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	281	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{281}{310} \times 100\% = 90,6\%$$

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran” yaitu sebanyak 36 responden (64,1%), sering sebanyak 23 responden (32,7%), jarang 3 responden (3,2%), pernah 0 responden (0,0%)

dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.

#### 4. Kemampuan

Tabel 4.51

“Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	23	115	64,1%
Sering	4	36	144	32,7%
Jarang	3	3	9	3,2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	268	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{310} \times 100\% = 86,4\%$$

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan” yaitu sebanyak 23 responden (64,1%), sering sebanyak 36 responden (32,7%), jarang 3 responden (3,2%), pernah 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.

Tabel 4.52

“ Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	26	130	49,5%
Sering	4	29	116	43,8%
Jarang	3	5	15	5,7%
Pernah	2	2	4	1,5%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	265	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{265}{310} \times 100\% = 85,4\%$$

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan” yaitu sebanyak 26 responden (49,5%), sering sebanyak 29 responden (43,8%), jarang 5 responden (5,7%), pernah 2 responden (1,5%) dan tidak pernah 0 responden (0.0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.

Tabel 4.53

“Saya memberikan contoh – contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
Selalu	5	29	145	53,7%
Sering	4	26	104	38,5%
Jarang	3	7	21	7,8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		62	270	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Total Pengumpulan Data Angket :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Ideal Seluruh Item}} \times 100\%$$

$$\frac{270}{310} \times 100\% = 87,0\%$$

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Saya memberikan contoh – contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi” yaitu sebanyak 29 responden (53,7%), sering sebanyak 26 responden (38,5%), jarang 7 responden (7,8%), pernah 0 responden (0,0%) dan tidak pernah 0 responden (0,0%). Total skor yang diperoleh sebesar yang berada pada kategori selalu.



Tabel 4.54  
Rekaptulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Guru

No	Pernyataan	Total Responden
<b>Kualitas</b>		
1	Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM.	86,4%
2	Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum.	81,2%
3	Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar	83,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>83,6%</b>
<b>Kecepatan/Ketepatan Kerja</b>		
1	Saya harus memiliki kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada.	85,8%
2	Saya wajib menguasai landasan pendidikan yang di telah di tetapkan	84,5%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	82,2%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>84,2%</b>
<b>Inisiatif Dalam Kerja</b>		
1	Saya melaksanakan tugas - tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai.	84,1%
2	Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	82,9%
3	Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran.	90,6%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>85,9%</b>
<b>Kemampuan Kerja</b>		
1	Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan.	86,4%
2	Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan.	85,4%
3	Saya memberikan contoh – contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi.	87,0%
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>86,3%</b>
<b>Total Rata – Rata Keseluruhan</b>		<b>85,0%</b>

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Guru diperoleh rata-rata total skor sebesar 85,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori Kurang. Variabel Kinerja Guru memiliki 4 indikator yaitu indikator Kualitas dengan rata-rata skor sebesar 83,6%. indikator Kecepatan/Ketepatan Kerja dengan rata-rata skor sebesar 84,2%. indikator Inisiatif Dalam Kerja dengan rata-rata skor sebesar 85,9%. indikator Kemampuan Kerja dengan rata-rata skor sebesar 86,3%.

#### 4.4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.55  
Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	.858		2.433	.018
	Kompetensi	.990	.018	1.010	53.688	.000
	Motivasi	.014	.011	.023	1.224	.226

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)

Berikut data uji analisis regresi linear berganda nilai a sebesar 2.086 merupakan konstanta saat variable kinerja guru belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2). diketahui nilai koefisien X1 sebesar 0,990, menunjukkan bahwa variable kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan nilai maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,990, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti di penelitian ini. nilai koefisien X2 sebesar 0,014 menunjukkan bahwa variable motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan nilai maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,014, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti di penelitian ini.

#### 4.4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.56  
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	.989	.988	.61678

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

(Sumber : Data Primer yang diolah,2022)

Berdasarkan data tabel di atas bahwa nilai koefisien R square sebesar 0,989 dipengaruhi. Maka dapat dilihat persentase R square sebesar 98,9%.

#### 4.4.6 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Apabila nilai sign < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Diketahui t tabel tersebut bernilai 0.208.

Tabel 4.57  
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	.858		2.433	.018
	Kompetensi	.990	.018	1.010	53.688	.000
	Motivasi	.014	.011	.023	1.224	.226

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

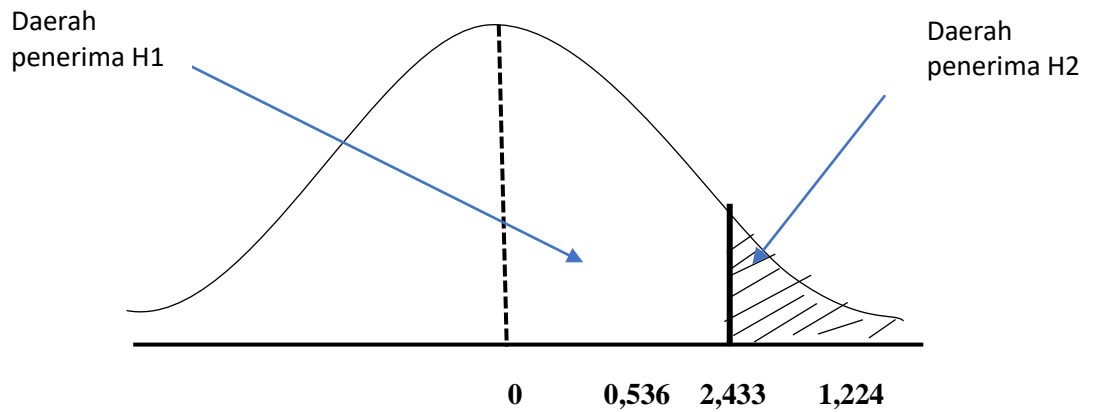
(Sumber : Data Primer yang diolah, 2022)

a. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dapat dilihat dari tabel bahwa diketahui nilai sign 0,000 > 0,05 dan nilai t hitung 0,536 < 2.433, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y).

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dapat dilihat dari tabel bahwa diketahui nilai sign 0,226 > 0,05 dan nilai t hitung 1,224 < 2,433, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).



Gambar 4.5  
Hipotesis Penelitian

#### 4.4.7 Uji Signifikan Silmultan (Uji f)

Apabila nilai sign < 0,05 atau nilai f hitung > f tabel, maka terdapat pengaruh variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Diketahui nilai f tabel 3,15

Tabel 4.58  
Uji Signifikan Silmultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1978.330	2	989.165	2600.246	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.444	59	.380		
	Total	2000.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

(Sumber : Data Primer yang di olah,2022)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai signifikan untuk kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $2600 >$  nilai f tabel  $3,15$  hal ini dibuktikan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diteima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara positif signifikan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di SMP Negeri Cibungbulang untuk mengetahui bagaimana kompetensi, bagaimana motivasi dan bagaimana kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Cibungbulang. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan penulis di SMP Negeri Cibungbulang, kompetensi dengan 62 Responden memperoleh hasil rata-rata total skor keseluruhan sebesar 84,8%. Sedangkan Rata-rata skor total indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah indikator sosial yaitu sebesar 85,8% Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata indikator yang paling terkecil adalah indikator pedagogik yaitu sebesar 84,0%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan penulis di SMP Negeri Cibungbulang, motivasi dengan 62 Responden memperoleh hasil rata-rata total skor keseluruhan sebesar 81,8%. Sedangkan Rata-rata skor total indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah indikator tanggung jawab yaitu sebesar 85,4%. Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata indikator yang paling terkecil adalah indikator pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 68,3%.
3. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan penulis di SMP Negeri Cibungbulang, kinerja guru dengan 62 Responden memperoleh hasil rata-rata total skor keseluruhan sebesar 85,0%. Sedangkan Rata-rata skor total indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah indikator kemampuan kerja kerja yaitu sebesar 86,3%. Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata indikator yang paling terkecil adalah indikator kualitas yaitu sebesar 83,6%.
4. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)  
Bahwa diketahui nilai sign  $0,000 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,536 < 2,433$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y).
5. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)  
Bahwa diketahui nilai sign  $0,226 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,224 < 2,433$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variable motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).
6. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja  
Bahwa nilai signifikan untuk kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $2600 > \text{nilai f tabel } 3,15$  hal ini dibuktikan bahwa Ho3 di tolak dan Ha3 diteima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara positif signifikan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di SMP Negeri Cibungbulang, penulis mencoba untuk memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah SMP Negeri Cibungbulang yaitu sebagai berikut :

1. Dari faktor kompetensi dengan indikator pedagogik memiliki nilai yang paling rendah, maka menurut penulis menyarankan agar kepala sekolah lenih meningkatkan wawasan yang lebih luas lagi bagi guru untuk mendapatkan pemahaman tentang pembelajaran yang sudah disediakan seperti mengadakan seminar, pelatihan ataupun workshop.
2. Dari faktor motivasi dengan indikator pekerjaan itu sendiri memiliki nilai yang paling rendah, maka menurut penulis menyarankan agar kepala sekolah membuat pembelajaran dengan kreatifitas agar pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan memberikan tahapan untuk memotivasi guru dalam mencapai target yang telah ditentukan.
3. Dari faktor kinerja guru dengan indikator kemampuan kerja memilik nilai yang paling rendah, dengan itu maka penulis menyaran kepala sekoalh untuk memberikan penyuluhan bagi para guru dalam meningkatkan wawasan yang lebih banyak lagi seperi seminar, workshop, ataupun pelatihan agar guru dapat melakukan suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat wakt

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Rumansyah, & Arizona, K. (2020). *Pembelajaran Online Berbasis Proyek Salah Satu Solusi Kegiatan Belajar Mengajar di Tengah Pandemi Covid-19*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 5(1), 64-70.
- Afandi, Pandi 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- B. Uno, Hamzah. 2016. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2017. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ke Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi."* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Destiana, Dita. Dadang Kurnia. dan Sumardi. 2012. *Hubungan antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar*.
- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014
- Mulyasa, 2013, *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. rosdakarya bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Triastuti, D. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*, 2(2).
- Uno, Hamzah, B., dan Nina Lamatenggo. 2018. *Teori Kinerja Guru dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dita Nur Savitri  
Alamat : Kp. Babakan Cibatok RT 02/ Rw 03 No.  
033, Ds. Cibatok 01, Kec. Cibungbulang,  
Kab. Bogor, 16630  
Tempat Dan Tanggal Lahir : Bogor, 01 April 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SD Negeri Cibatok 01  
• SMP : SMP Negeri 1 Cibungbulang  
• SMA : SMA Negeri 1 Ciampea  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 09 Januari 2023

Dita Nur Savitri



**Yayasan Pakuan Siliwangi**  
**UNIVERSITAS PAKUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251)03814918 Bogor 16143

---

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Guru SMP Negeri 1 Cibungbulang

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi Universitas Pakuan Bogor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S1) manajemen.

Nama : Dita Nur Savitri

NPM : 021118240

Untuk menyusun skripsi saya berharap Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang dilampirkan bersama surat ini. Pernyataan berikut ini adalah suatu penelitian yang melihat Analisis Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Cibungbulang. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar penelitian. Sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menjawab semua penelitian dibawah ini saya mengucapkan terima kasih .

Bogor, 14 November 2022

**A. Profil Responden :**

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Pendidikan Terakhir :  SMA  S1  
 D3  S2
3. Lama Bekerja :  < 3 tahun  
 > 3 Tahun - ≤ 5 Tahun  
 > 5 Tahun – 7 Tahun  
 ≥ 7 Tahun

**B. Petunjuk Pengisian :**

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* ( √ ) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda ( X ) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* ( √ ) pada kolom yang sesuai.
5. Sesuai pernyataan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun terlewat.
6. Keterangan

- Skor : SS : Sangat Setuju  
ST : Setuju  
RG : Ragu-Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**C. Kuesioner Penelitian :**

**KUESIONER PENELITIAN KOMPETENSI**

NO	PERTANYAAN KOMPETENSI	KRITERIA PENILAIAN					BOBOT PENILAIAN
		SS	S	RR	TS	STS	
PROFESIONAL							

1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan media belajar yang telah disediakan.						
2	Saya wajib memiliki kemampuan dalam cara mengajar.						
3	Saya wajib memiliki wawasan pembelajaran yang sangat luas.						
<b>KEPRIBADIAN</b>							
4	Saya wajib menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek moral						
5	Saya dapat menyelenggarakan pembelajaran yang asik dalam kelas.						
6	Saya memberikan solusi ketika peserta didik tidak memahami materi pembelajaran.						
<b>PEDAGOGIK</b>							
7	Saya dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai hendak sendiri.						
8	Saya memiliki kewajiban dalam menyampaikan pembelajaran terkait dengan kurikulum.						
9	Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.						
<b>SOSIAL</b>							
10	Saya dapat mengolah nilai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.						
11	Saya dapat menilai dalam pengembangan pola pikir peserta didik						
12	Saya memberikan nilai dalam proses pembelajaran di kelas.						

### KUESIONER PENELITIAN MOTIVASI

NO	PERTANYAAN MOTIVASI	KRITERIA PENILAIAN					BOBOT PENILAIAN
		SS	S	RR	TS	STS	
<b>PENCAPAIAN KERJA</b>							
1	Saya bangga bekerja di Smpn 1 Cibungbulang karena menghargai apa yang telah saya capai.						
2	Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja.						
3	Saya merasa telah berkontribusi pada sekolah ini dengan cara yang positif.						
<b>PENGAKUAN</b>							
4	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.						
5	Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan.						
6	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.						
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>							
7	Saya giat bekerja karena ingin menduduki posisi yang diinginkan						
8	Saya harus menjalankan tugas tanggung jawab dengan kemampuan yang tepat.						
9	Saya menentukan target pelaksanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan.						
<b>TANGGUNG JAWAB</b>							
10	Saya Bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan.						
11	Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan.						
12	Saya bersedia menjaga nama baik sekolah.						
<b>GAJI</b>							
13	Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan.						
14	Gaji yang saya dapatkan sudah mendapatkan dengan adil.						

15	Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan.						
<b>HUBUNGAN KERJA</b>							
16	Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya.						
17	Saya merasa puas dengan performa dalam mengajar.						
18	Saya nyaman dengan rekan guru lain dalam hal pekerjaan.						
<b>KONDISI KERJA</b>							
19	Saya merasa senang menjalani kondisi kerja saat ini.						
20	Saya wajib memahami pekerjaan yang saya kerjakan.						
21	Saya dapat memahami kondisi pekerjaan di lingkungan sekolah						
<b>KEAMANAN KERJA</b>							
22	Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya.						
23	Pekerjaan yang saya lakukan aman terjamin.						
24	Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa aman.						

### KUESIONER KINERJA GURU

NO	PERTANYAAN KINERJA SAYA	KRITERIA PENILAIAN					BOBOT PENILAIAN
		SL	S	J	P	TP	
<b>KUALITAS</b>							
1	Saya melakukan proses evaluasi pembelajaran setiap melakukan KBM.						
2	Saya menguasai buku-buku pokok yang sesuai kurikulum.						
3	Saya melakukan pemilihan pokok pembelajaran yang sesuai kompetensi dasar.						
<b>KECEPATAN/KETETAPAN KERJA</b>							
4	Saya harus memiliki kemampuan menggunakan media sumber belajar yang ada.						
5	Saya wajib menguasai landasan pendidikan yang di telah di tetapkan.						

6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.						
<b>INISIATIF DALAM KERJA</b>							
7	Saya melaksanakan tugas - tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai.						
8	Saya mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).						
9	Saya membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun pembelajaran.						
<b>KEMAMPUAN KERJA</b>							
10	Saya dapat memahami fungsi layanan bimbingan penyuluhan.						
11	Saya menyimpulkan materi pokok pembelajaran di akhir pekerjaan.						
12	Saya memberikan contoh - contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari - hari dalam menjelaskan materi pembelajaran.						

DATA TABULASI VARIABEL X1 (KOMPETENSI)

No	Kompetensi												Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	54
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	48
3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	56
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	54
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
16	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
23	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
24	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
26	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	56
27	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	54
28	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	48
29	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	54
30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
31	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
32	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	51
33	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	53
34	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	50
35	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	52
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
38	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	46
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48



41	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	43
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	52
43	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	54
44	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	54
45	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	49
46	4	5	5	3	2	3	3	4	3	4	5	3	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
52	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	54
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	54
58	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39
59	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	46
62	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	53





22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	116
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	113
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	112
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	115
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	116
27	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	110
28	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	95
29	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	107
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	101
31	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	112
32	3	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	102
33	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	104
34	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	104
35	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	106
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
38	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	100
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	94
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
41	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	84
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	102
43	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	107
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	112
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	115
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	116
47	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	110

48	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	95
49	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	107
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	101
51	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	112
52	3	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	102
53	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	104
54	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	104
55	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	106
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97
58	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	100
59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	94
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
61	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	84
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	102



38	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	46
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	43
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	52
43	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	54
44	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	54
45	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	49
46	4	5	5	3	2	3	3	4	3	4	5	3	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
52	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	54
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	54
58	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39
59	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	46
62	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	53

**DAFTAR NAMA PENGAJAR DI SMP NEGERI 1 CIBUNGBULANG  
TAHUN AJARAN 2021/2022**

No	Nama	Mata Pelajaran	Kelas	Jabatan
1	Hj. Rismalasari, S.Pd, MM			Kepala Sekolah
2	Murnihati, S.Pd	BK	IX	Kordinator BK
3	Hayani, S.Pd Ing	B. Inggris	IX	Wali Kelas IX.2
4	Dra. Hj Iis Ismawati, MM	IPS	IX	Wali Kelas IX.8
5	Drs. Budiman Firdaus, M.Pd	BK	VIII	Wakil Kor BK
6	Edi Sudrajat, S.Pd	IPS	VIII/IX	Sapras
7	Dra. Nunung Nurhayati	Matematika	IX	Wali Kelas IX.5
8	Iwan Setiawan, S.Pd	B. Sunda	VII/IX	Koor Perpus / Wali Kelas IX.6
9	Isan Budiawan, S.Pd	B. Inggris	VIII/IX	Wirausaha/ Wali Kelas VIII.2
10	Umiarti, S.Pd	PPKn	IX	Kurikulum/ Wali Kelas IX.3
11	Dra. Hj. Nina Tisnarningsih	Seni Budaya	IX	Wali Kelas IX.4
12	Siti Suciati, S.Pd	B. Indonesia	IX	Kurikulum/ Wali Kelas IX.3
13	Suswati, S.Pd	PPKn	VII	Wali Kelas VII.1
14	Kartina Dwi Wastani, S.Pd	IPA	IX	Wali Kelas IX.7
15	Asep Rusnandar, S.Pd	PJOK	IX	Sapras/ Wali Kelas IX.9
16	Nizar Maulana, M.Pd. I	PABP	IX	Humas
17	Drs. Suparno	IPA	VIII	Wali Kelas VIII.3
18	Dra. Sutriah	B. Indonesia	VIII	Wali Kelas VIII.1
19	Alfisyah Andriwati, S.Pd	IPS	VII	Wali Kelas VII.8
20	Hikmah Kurniawati, S. Pd	B. Inggris	VII	Wali Kelas VII.4
21	Yuli Atmoko, S.Pd	B. Inggris	VIII	Bendahara BOS
22	Herly Maryani K, S.Pt, MM	Matematika	VIII/IX	Kesiswaan/ Wali Kelas IX.1
23	Rochmat Wahyudi, S.Pd	PABP	VII	Koor Kesiswaan
24	Dedi Abdul Fattah, S.Pd	Matematika	VII	Wali Kelas VII.3
25	Mahda Yulia Astary, S.Pd	IPA	VII	Wali Kelas VII.5
26	Yonisa Ihsani, S.Pd	B. Indonesia	VII/IX	Wali Kelas VII.9
27	Muhamad Basuki, S.Pd	B. Indonesia	VII	Wali Kelas VII.2
28	Eneng Supiati, S.Pd	PABP	VIII	Wali Kelas VIII.6
29	Ira Yuliani, S.Pd	B. Inggris/ SB	VII	Wali Kelas VII.10
30	Ika Kartikasari, S.Pd	IPA	VII/VIII	Wali Kelas VIII.4
31	A. Fithratul Jamil, S.Pd	B. Sunda	VIII/IX	Wali Kelas VIII.8
32	Liskawati, S.Pd	BK	VIII	
33	Ahmad Zulfikar	Informatika	VII/VIII	
34	Nurul Wasi'ah Afrilia, S.Pd	IPA	VIII/IX	Wali Kelas VIII.9
35	Putri Noorwan Effendy, S.Pd	Matematika	VIII	Wali Kelas VII.6
36	Lutfhan, S.Pd	PENJAS	VII	Wali Kelas VII.7



37	Pratiwi Isman, S.Pd	B. Indonesia	VII/VIII	Wali Kelas VIII.7
38	Devi Karlina, S.Pd	Seni Budaya	VIII	
39	Mahmud Badarudin, S.Pd	Matematika	VIII	Wali Kelas VIII.10
40	Fanny Fitriyani, S.Pd	IPS	VII/VIII	Wali Kelas VIII.6
41	Agung Saepul Yuda, S.Pd	PENJAS	VIII	
42	Muhammad Susandi, S.Kom	Informatika	VIII/IX	
43	Syifa Amalia, S.Pd	PPKn	VIII	



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMP NEGERI 1 CIBUNGBULANG**  
**KECAMATAN CIBUNGBULANG**

Jl. Raya Cibungbulang Km. 18 Desa Cimanggu II Kec. Cibungbulang Kode Pos : 16630 Tlp. (0251) 8647206  
Email : [smpn\\_cibungbulang@yahoo.co.id](mailto:smpn_cibungbulang@yahoo.co.id) Website : [www.smpn1cibungbulang.sch.go.id](http://www.smpn1cibungbulang.sch.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421 /026-SMP. Kur

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat permohonan dari Universitas PAKUAN Bogor nomor : 102/WD.1/FEB-UP/I/2022 tentang Permohonan Izin Penelitian, atas nama:

Nama Mahasiswa : DITA NUR SAFITRI  
NPM : 021118240  
Program Studi : Manajemen

Telah memberikan Izin untuk melaksanakan Riset/Data Pada Kantor/Instansi di SMPN 1 Cibungbulang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 21 Februari 2022  
Kepala  
  
Hj. Rismalasari, S.Pd, MM  
NIP. 196812241997022001

