PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KAWAY XVI KABUPATEN ACEH BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

ASRAWITA
NIM: 1805906020009

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
ACEH BARAT
2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KAWAY XVI KABUPATEN ACEH BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

ASRAWITA
NIM: 1805906020009

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
ACEH BARAT
2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Teuku Umar, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asrawita

Nim : 1805906020009

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif *(Non-eksklusif Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat.** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Meulaboh, 02 Desember 2022
Yang menyatakan

Asrawita
NIM : 1805906020009

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59Telp.: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 24 November 2022

Jurusan : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Asrawita
Nim : 1805906020009

Dengan Judul : **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat.**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

Mengesahkan :
Pembimbing Utama

Muzakir, S.E.,M.M.
NIP. 197404122021211005

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. T.Zulham, S.E.,M.Si
NIP. 196002121989031003

Ketua Jurusan Manajemen

Muzakir, S.E.,M.Sc
NIP. 199111112019031011

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59Telp.: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 02 Desember 2022

Jurusan : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Asrawita
Nim : 1805906020009

Dengan Judul : **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat.**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian pada tanggal 02 Desember 2022.

Menyetujui,
Komisi Ujian

		Tanda Tangan
1. Ketua	: Damrus, S.E.,M.Si.	.....
2. Anggota	: Muzakir, S.E.,M.M.	.....
3. Anggota	: Yusnaidi, S.Sos.,M.Comm (Mkt)	.....

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Muzakir, S.E., M.Sc
NIP. 199111112019031011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asrawita

Nim : 1805906020009

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertai buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak mendapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat diperlukan seperlunya.

Meulaboh, 02 Desember 2022

Yang menyatakan,

Asrawita
1805906020009

LEMBAR PERSEMBAHAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Kususun jari jemariku di atas keyboard laptopku sebagai pembuka kalimat persembahanku.

Ku persembahkan tugas akhir ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Teristimewa (Alm.) Ayahanda "Dahlawi US" dan Ibunda "Aliyah" tercinta, tersayang, terkasih, dan yang terhormat. *Ku persembahkan sebuah tulisan dari didikan kalian yang kuaplikasikan dengan ketikan hingga menjadi barisan tulisan dengan beribu kesatuan, berjuta makna kehidupan, tidak bermaksud yang lain hanya ucapan TERIMA KASIH yang setulusnya tersirat dihati yang ingin kusampaikan atas segala usaha dan jerih payah pengorbanan untuk anakmu selama ini. Hanya sebuah kado kecil yang dapat kuberikan dari bangku kuliahku yang memiliki sejuta makna, sejuta cerita, sejuta kenangan, pengorbanan, dan perjalanan untuk dapatkan masa depan yang kuinginkan atas restu dan dukungan yang kalian berikan. Tak lupa permohonan ma'af ananda yang sebesar-besarnya, sedalam-dalamnya atas segala tingkah laku yang tak selayaknya diperlihatkan yang membuat hati dan perasaan ayah dan ibu terluka, bahkan teriris perih.*

Tersayang dan yang sangat ku hormati, Abang Rahmat Ilham. *Terima kasih atas motivasi yang telah engkau berikan, atas do'amu yang selalu mengiringiku, tak sekedar dari bibir tapi dari hati yang bersih dan tulus kuteteskan air mata penyesalan atas segala kesalahan yang pernah adikmu lakukan padamu. Terucap kata ma'af untukmu, karena selalu mengabaikan nasehatmu. Selalu terdiam dan pergi dengan keluhan bila kata-kata keras yang penuh pengetahuan mu lemparkan padaku. Tapi yakinlah, tak kujadikan sebagai dendam melainkan motivasi yang kukemas dalam harapan. Berharap apa yang engkau harapkan akan kuwujudkan. Kuberdo'a agar suatu sa'at nanti kita jadi partner saudara yang akur, kompak. Amin Ya Rabbal 'Alamin.*

ASRAWITA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Teuku Umar, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asrawita

Nim : 1805906020009

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ***(Non-eksklusif Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat.** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Meulaboh, 02 Desember 2022
Yang menyatakan

Asrawita
NIM : 1805906020009

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **"PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KAWAY XVI KABUPATEN ACEH BARAT"**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ishak Hasan, M.Si, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam.
2. Bapak Prof. Dr.T. Zulham, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam.
3. Bapak Muzakir, SE.,MSc, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
4. Bapak Damrus, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

5. Bapak Muzakir, SE.,MM, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Terima kasih kepada seluruh dosen dan staf akademisi di fakultas ekonomi jurusan manajemen Universitas Teuku Umar.
7. Guru SMA Negeri 1 Kaway XVI yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan.
8. Terimakasih kepada ayahanda tercinta Alm. Dahlawi U.S dan Ibunda tersayang Aliyah, yang telah merawat, mendidik, dan mencurahkan segala kasih sayang kepada penulis sepanjang hayat, serta memberikan motivasi dan pengorbanan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Beserta Rahmat Ilham, abang kandung penulis yang selalu menyemangati penulis ketika semangat sudah mulai memudar.
9. Untuk teman – teman seperjuangan, terimakasih karena kita pernah belajar dan berbahagia bersama.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai dengan jasa – jasa mereka semua. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Meulaboh 10 Maret 2022

Penulis

Asrawita

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Kaway XVI, West Aceh Regency. The method used in this study is a quantitative method used as a survey based on the philosophy of Positivism to determine the population and sample. The data analysis method in this study used multiple linear regression analysis using the SPSS version 22.0 program and Microsoft Excel 2013. Based on the results of the study, it was known that partially, competence had no effect on teacher performance with a sig value. 0.281 > 0.05, which means H0 is accepted and Ha is rejected. Motivation has a significant effect on teacher performance with the value of sig. 0.001 < 0.05, which means that H0 is rejected and Ha is accepted. Meanwhile, simultaneously competence and motivation have a significant effect on teacher performance with sig. 0.000 < 0.05, which means that H0 is rejected and Ha is accepted.

Keywords: Competence, Motivation, and Teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang digunakan sebagai survey berdasarkan *filosofi Positivisme* untuk menentukan populasi dan sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dan *Microsoft Excel 2013*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai sig. 0,281 > 0,05, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Motivasi berpengaruh signifkan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. 0,001 < 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan secara simultan kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sig. 0,000 < 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Guru.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN ..... **ii**
PERNYATAAN ORISINALITIS ..... **iii**
LEMBAR PERSEMBAHAN ..... **iv**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
ABSTRACT ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR GRAFIK ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.5 Sistematika Penulisan Proposal Skripsi 8
BAB II LANDASAN TEORI **10**
2.1 Kinerja Guru 10
2.2 Motivasi 13
2.3 Kompetensi 19
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu 25
2.5 Kerangka Pemikiran 28
2.6 Perumusan Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN **30**
3.1 Jenis dan Objek Penelitian 30
3.2 Populasi dan Sampel 30
3.3 Teknik Pengumpulan Data 31
3.4 Operasional Variabel Penelitian 32

3.5 Metode Analisis Data 33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... 39
4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah Menengah Atas (SMA)..... 39
4.1.2 Profil SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat 41
4.2 Karakteristik Responden..... 43
4.3 Distribusi Jawaban Responden 47
4.4 Hasil Uji Instrumen..... 52
4.4.1 Hasil Uji Validitas..... 52
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas 54
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 55
4.5.1 Hasil Uji Normalitas 55
4.5.2 Hasil Uji Mulkolinieritas 57
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 58
4.6 Hasil Uji Hipotesis..... 59
4.6.1 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)..... 60
4.6.2 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)..... 62
4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 63
4.7 Pembahasan dan Interprestasi..... 64
4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi 64
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru 65
4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru 66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 68
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran 68
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN 72

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 1.1 Daftar Urut Kepangkatan Guru SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat....4
Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu....26
Tabel 3.1 Skala Likert....31
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian....32
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian....43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdaskan Jenis Kelamin....43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur....44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja....46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompetensi....48
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi....49
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru....51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian....53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas....55
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas....55
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas....57
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser....59
Tabel 4.14 Hasil Uji Linier Berganda....60
Tabel 4.15 Hasil Uji F....62
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)....63

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis 28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Kaway.....41

DAFTAR GRAFIK

Grafik Halaman

Grafik 4.1 Jumlah Persentase Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin44

Grafik 4.2 Jumlah Persentase Responden Berdasarkan Umur..... 45

Grafik 4.3 Jumlah Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 46

Grafik 4.4 Jumlah Persentase Responden Berdarkan Masa Kerja..... 47

Grafik 4.5 Grafik Histogram..... 56

Grafik 4.6 Hasil Uji Scatterplot 58

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian 72
2. Dokumentasi 77
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden 78
4. Hasil SPSS Karakteristik Responden 82
5. Hasil Uji Normalitas 83
7. Hasil Uji Reliabilitas 84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi industri, pendidikan, maupun pemerintahan. Begitu pula dengan keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang memiliki peranan sangat penting dan strategis. Tanpa sumber daya manusia tentunya organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diharapkannya secara optimal.

Sebagai tenaga pendidik yang profesional setiap guru memiliki kompetensi yang berbeda – beda yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kompetensi dapat membentuk pola pikir seseorang menjadi lebih baik dan terarah, karena seiring bertambahnya informasi dan ilmu pengetahuan tentunya akan berpengaruh terhadap cara berpikir, kemampuan menganalisa, daya imajinasi. Perbedaan tingkat kompetensi seseorang juga dapat dilihat dari beberapa hal, seperti cara mereka bersikap, bertutur kata, berpikir, dan kemampuan mengendalikan emosi.

Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sejalan dengan Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai

syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi guru meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, tentunya diperlukan tenaga pendidik yang berkompetensi pula. Tenaga pendidik yang di maksud di sini ialah guru. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam dunia pendidikan, karena guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai. Sejalan dengan pengertian di atas, Muhammad Zid dalam Rasto menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kompetensi seorang guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktural dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi

secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan.

Dengan demikian dapat diartikan, bahwa guru yang berkompetensi harus memiliki ciri-ciri; menguasai substansi bidang tertentu secara mendalam dan meluas, dapat melaksanakan pembelajaran dan penilaian yang mendidik, berkepribadian, dan memiliki komitmen dan perhatian terhadap perkembangan peserta didik maupun berjiwa inovatif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan. Untuk itu, guru perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik.

Selain Kompetensi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja mengajar seorang guru. Motivasi kerja ini dapat berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan menimbulkan perbedaan kinerja guru dalam hal meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru, karena motivasi berperan sebagai pilar utama yang dapat mendorong setiap guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka ia akan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya secara profesional. Ketika seorang guru memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, menunjukkan ketertarikan, dan ingin ikut serta dalam

pelaksanaan suatu tugas atau kegiatan. Berbeda halnya dengan guru yang mengalami demotivasi kerja, ia akan menjalankan tugasnya dengan santai dan seenaknya. Berdasarkan pernyataan tersebut,

Berdasarkan observasi awal di SMA Negeri 1 Kaway XVI di kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, dengan melakukan wawancara terhadap guru disekolah tersebut. Ditemukan kendala-kendala dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak semua guru memasukan nilai-nilai pendidikan karakter bangsa, kemudian dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam belajar, metode yang digunakan pun masih konvensional dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti power point, dan alat peraga lainnnya juga masih jarang sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Selanjutnya dalam mengembangkan materi pembelajaran, tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal. Berdasarkan observasi tersebut menunjukan bahwa kinerja guru di sekolah-sekolah tersebut belum optimal. Sebagaimana dilihat dari tabel dibawah ini terkait jenjang pendidikan Guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Urut Kepangkatan Guru SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat

NO	NAMA	L/P	JURUSAN	PANGKAT
1	Murnidar, S,Pd	P	B. Indonesia	Pembina TK.I
2	Rita Zahara, S.Pd.I	P	Matematika	Pembina TK.I
3	Ernizar, S.Pd	P	B. Inggris	Pembina

4	Syuaibar Iqbal, S.Pd	L	Kimia	Pembina
5	Muslina, S.Pd	P	Matematika	Pembina
6	Mawardi, S.Si	L	Fisika	Pembina
7	Dewi Ursiati, SE	P	Ekonomi	Pembina
8	Suwaibatul Aslamiah, S.Pd	P	Sejarah	Pembina
9	Dewi Sartika, S.Pd	P	Seni Budaya	Pembina
10	Suarni, S.Pd.I	L	PAI	Pembina
11	Agus Priyanto, S.Pd	L	Biologi	Pembina
12	Elfi Dawiyah, S.Pd	P	B. Inggris	Pembina
13	Anni, S.Pd	P	Kimia	Penata TK.I
14	Roni Fitria Husni, S.Pd.I	L	B. Arab	Penata TK.1
15	Marlina, S.Pd.I	P	B. Arab	Penata
16	Ikhsan Jailani, S.Pd	L	Matematika	Penata Muda
17	Aminatun Sa'diah, S.Pd	P	Sejarah	Penata Muda
18	Anindita Syafitri, S.Pd	P	Biologi	Penata Muda
19	Tarmiyanti, S.Pd	P	Sosiologi	Penata
20	Afrina Satria, S.Pd	P	PAI	Penata
21	Teuku Ismail, S.Pd. M.Sc	L	Manajemen	Pembina TK.1
22	Narliati, S.Pd	P	IPS	Penata Muda
23	Rahmat Ichsan, S.Pd	L	Penjaskes	Penata Muda
24	Agus Junaidi, S.Pd	L	Ekonomi	Penata Muda
25	Yuni Rahmawati, S.Pd	P	Fisika	Pembina
26	Sri Wahyuni, S.Pd	P	B.Inggris	Pembina
27	Ira Fazira, S.Pd	P	Kimia	Pembina
28	Mawaddhah Yuliana, D. S.Pd	P	Biologi	Pembina
29	Munawir Shabri, S.Pd.I	L	Biologi	Pembina
30	Enalisa, S.Pd	P	B. Indonesia	Pembina TK.1

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Menurut *National Commision for Excellence in Teacher Education* menyatakan bahwa guru yang efektif harus terampil dan mahir dalam bidangnya. Hal ini semakin memperkuat keyakinan bahwa motivasi kerja dan kompetensi merupakan hal penting bagi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja guru, karena dengan adanya motivasi atau dorongan dari orang - orang di sekitar lingkungan kerjanya, seperti

kepala sekolah ataupun rekan guru tentunya dapat membangkitkan gairah dan semangat guru tersebut dalam bekerja.

Dengan demikian, motivasi dan kompetensi guru sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang ada dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI kabupaten Aceh Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI kabupaten Aceh Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI kabupaten Aceh Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini di antaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan pengetahuan kita semua mengenai pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Sekolah

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan masukan tambahan bagi sekolah dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang mencakup pendidikan, motivasi, dan kinerja guru.
   b. Bagi Guru

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan para guru serta menjadi masukan bagi para guru agar dapat meningkatkan kinerjanya.
   c. Bagi Penulis

      Dapat mengimplementasikan ilmu-ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dan dipelajari selama di

bangku kuliah dan memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap materi yang diperoleh.

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal Skripsi

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur pemikiran penulisan penelitian dari awal hingga akhir. Adapun rancangan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang terbagi menjadi sub bab yaitu :

BAB 1. Pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, yang menjelaskan alasan serta motivasi penelitian, selanjutnya rumusan masalah sebagai inti penelitian, kemudian tujuan penelitian dan manfaat penelitian untuk mengetahui urgensi penelitian, yang terakhir adalah sistematika penulisan untuk mengetahui arah penulisan penelitian ini.

BAB II. Landasan teori. Pada bab ini terdiri dari telaah pustaka yang berisi ringkasan penelitian terdahulu, memberi gambaran posisi penelitian terhadap penelitian yang lain, selanjutnya kerangka teori sebagai bangunan teori dan konsep yang akan digunakan untuk menganalisis, kemudian kerangka penelitian sebagai telaah kritis untuk menghasilkan hipotesis. Terakhir adalah hipotesis berisi hipotesis penelitian yang diajukan untuk diteliti kebenaranya.

BAB III. Metode penelitian. Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi: jenis penelitian,

lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian dan alat analisis.

BAB IV. Hasil dan pembahasan. Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum pondok pesantren modern di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, hasil uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2) serta pembahasan dan hasil.

BAB V. Kesimpulan dan saran. Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2016, 2) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi".

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017, 185) menyatakan bahwa : "Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku".

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang berupa pelaksanaan tugas secara keseluruhan baik secara kuantitas maupun kualitas yang disesuaikan dengan target yang telah ditentukan.

2.1.2 Penilain Kinerja Guru

Menurut Supardi Manusung (2015, 72) agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup :

1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).

2) Metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*metodological skills atau technical skills*).
3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.

Di samping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2015, 176) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang memiliki tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.1.4 Manfaat Kinerja Guru

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi manfaat dalam perusahaan menerapkan manajemen kinerja dalam perusahaannya. Menurut (Irham Fahmi 2016, 139) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan bagi perusahaan adalah :

1) Mencapai peningkatan yang dapat dalam kinerja organisasi.

2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kinerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2016, 322) menyatakan bahwa : "Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan".

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, 93) menyatakan bahwa : "Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri".

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga,menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.2.2 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2015, 72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru dapat diketahui melalui beberapa hal, antara lain :

1) Motivasi Internal

a) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

b) Pelaksanaan Tugas dengan Target yang Jelas

Sebagai seorang guru tentunya harus mengetahui dengan jelas target apa yang ingin dicapai . Tanpa target yang jelas, seorang guru akan berjalan tanpa tahu arah dan tidak dapat mengetahui berhasil tidaknya pembelajaran yang dilakukan.

c) 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 tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah.

d) Perasaan Senang dalam Bekerja

Tugas utama sebagai seorang guru pada dasarnya adalah menghantarkan peserta didik agar menggapai kebahagiaan dengan ilmu dan nilai-nilai yang kita tanamkan.

e) Prestasi yang dicapai

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

2) Motivasi Internal

a) Suasana Tempat Mengajar

Suasana tempat mengajar yang nyaman sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Suasana kerja yang nyaman yang dimaksud disini, di antaranya ruang kelas yang kondusif dan dekorasi ruang kelas yang indah dipandang mata.

b) Kesempatan Promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

c) Memperoleh Pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru.

d) Dukungan Moril

Dalam dunia pendidikan, profesi tenaga pendidik tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada kalanya para tenaga pendidik mengalami kejenuhan dan penurunan kualitas kerja karena masalah yang ia sedang hadapi.

e) Bimbingan dari Pimpinan

Bimbingan dari pimpinan dapat membantu memperbaiki mutu proses belajar mengajar.

2.2.3 Teknik Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, 101) menyatakan bahwa ada beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindunan fisik, bernafas, dan seksual.
2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja.
3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai.
4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.
5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengembangkan ide – ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi.

2.2.4 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2015, 12) menyatakan bahwa terdapat tujuh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari :

1) Promosi

   Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi. kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu Sendiri

Telah berulang kali ditegaskan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.5 Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Irham Fahmi (2016, 107) menyatakan bahwa setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi *spirit* dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. *Spirit* yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

   Motivasi Ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

   Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.2.6 Prinsip- prinsip dalam Memotivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, 100) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, antara lain :

1) Prinsip Partisipasi

   Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang pada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Marwansyah (2015, 32) mengutip pengertian kompetensi dari pendapat para ahli, antara lain:

1. Keith Davis, kompetensi dapat didefinikan sebagai keterampilan, pengetahuan, kemampuan atau ciri khusus lainnya (seperti sikap, perilaku,

dan kemampuan secara fisik) yang dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan sebuah aktivitas dalam hubungannya dengan suatu pekerjaan tertentu.

2. Amstrong, kompetensi adalah karakteristik, keterampilan, kepribadian, pengetahuan, serta sikap yang dimiliki secara pribadi oleh pegawai penyelesaian tugas-tugas serta perannya dalam pelaksanan kerja.
3. Aswathapa, kompetensi merupakan karakteristik pribadi seseorang yang dipergunakan dengan tepat serta konsistensi yang tinggi guna menghasilkan kinerja yang sesuai standar. Karakteristik ini terdiri dari keterampilan, pengetahuan, perilaku, sikap, dan motif.
4. Cascio, kompetensi merupakan cerminan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap seseorang yang menjadikan dirinya mampu melaksanakan tugas dengan seksama

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada hakekatnya merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, sikap serta karakteristik kepribadian seseorang yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai keberhasilan secara maksimal, hal ini dapat diukur dengan penggunaan standar yang telah ditetapkan, dan juga dapat dikembangkan dengan melakukan pelatihan serta berbagai pengalaman pembelajaran lainnya. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang pada saat melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan landasan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya, dengan didukung sikap kerja yang positif.

Sedangkan menurut Hidayat (2020), Terdapat dua istilah dalam penggunaan kompetensi, yaitu *"Competency"* (kompetensi) mendeskripsikan bagaimana perilaku, serta istilah *"Competence"* (kecakapan) yang mendeskripsikan hasil kerja sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Perbedaan makna dari kedua istilah tersebut sangatlah berbeda, tetapi dalam penerapannya masih seringkali tertukar, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi, dan selazimnya penggunaan istilah kompetensi berkonotasi pada pengertian individu sendiri berdasarkan kepentingannya. Pada intinya kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja, sedangkan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kegiatan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi para pesertanya sesuai bidang pelatihannya.

2.3.2 Manfaat Kompetensi

Terkait kompetensi guru dalam pelaksanaan kegiatan mengajar, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyebutkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kemampuan tersebut pada intinya terdiri dari beberapa kegiatan, yaitu:

1. Dalam kegiatan pembelajaran, guru harus mampu menguasai dan bahkan mengembangkan materi yang diajarkannya, serta mampu mengkontekstualkan materi yang diajarkan dengan kehidupan nyata peserta didiknya sesuai karakteristik lingkungan sekolahnya.
2. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru bertugas untuk membangkitkan motivasi kepada peserta didiknya agar ikut aktif selama proses pembelajaran

berlangsung, dengan menerapkan metode atau model-model pembelajaran yang cocok untuk materi yang diajarkan dan karakteristik peserta didiknya.

3. Dalam kegiatan pembelajaran, guru harus menerapkan aspek pedagogik sebagaimana teori ilmu keguruan. Misalnya dengan melakukan apersepsi sesuai dengan lingkunagn sekolahnya, memberikan perhatian secara tulus, membimbing diskusi kelompok, dan prinsip keguruan lainnya.
4. Dalam hal evaluasi selama proses belajar atau hasil belajar, baik secara teori maupun dalam kegiatan praktik, pelaksanaan evaluasi harus berdasarkan tujuan yang ingin dicapainya terkait kompetensi inti dan kompetensi dasar materi yang diajarkan. Penggunaan bentuk tes harus benar dan tepat, sehingga peserta didik mudah memahaminya, selain itu guru harus dapat menyusun soal tes secara benar agar tes yang digunakan dapat memotivasi peserta didik untuk giat belajar.

2.3.3 Karakteristik Kompetensi Guru

Menurut Febriana (2019, 4). Kompetensi dasar seseorang guru terdiri atas 5 hal, yaitu :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang guru mempunyai sikap perilaku atau bagaimana guru tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang guru atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang guru.

4. Pengetahuan *(knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang guru pada bidang tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan utuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik atau mental.

2.3.4 Aspek – Aspek Kompetensi Guru

Menurut Pianda (2018, 35). Seorang guru dituntut untuk mengembangkan pribadi dan profesinya secara terus menerus, juga dituntut mampu dan siap berperan secara profesional dalam lingkungan sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu mengembangkan tiga aspek kompetensi bagi dirinya, yaitu :

a. Kompetensi Pribadi

   Memiliki sikap kepribadian yang mantap atau matang sehingga mampu berfungsi sebagai tokoh identitas bagi siswa, serta dapat menjadi panutan bagi siswa dan masyarakatnya.

b. Kompetensi Profesi

   Memiliki pengetahuan yang luas dan dalam mata pelajaran yang diajarkan, serta menguasai metodologi pengajaran, baik teoritis maupun praktis.

c. Kompetensi Kemasyarakatan

   Mampu membangun komunikasi yang efektif dengan lingkungan sekitarnya, termasuk dengan para siswa, teman sejawat, atasan, dengan pegawai sekolah, dan dengan masyarakat luas.

2.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

   Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

   Keterampilan maksudnya adalah kemampuan di berbagai kompetensi. Contoh keterampilan adalah kemampuan public speaking yaitu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

   Kompetensi juga memerlukan pengalaman seperti pengalaman mengorganisasi orang, berkomunikasi dengan orang banyak, mencari solusi, dan lain sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

   Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik ataupun kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

   Motivasi adalah faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Keragu-raguan dalam seseorang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

   Kompetensi seseorang juga bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan, dan lain sebagainya.

2.3.6 Indikator Kompetensi

1. Pengetahuan. Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif
2. Pemahaman. Adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan. Adalah sesuatu yang dimiliki ileh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.
4. Sikap. Adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
5. Minat. Adalah kecendrungan untuk melakukan suatu perbuatan.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan

dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang berupa beberapa jurnal terkait dengan judul penelitian yang dilakukan penulis:

Tabel 2.1
Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

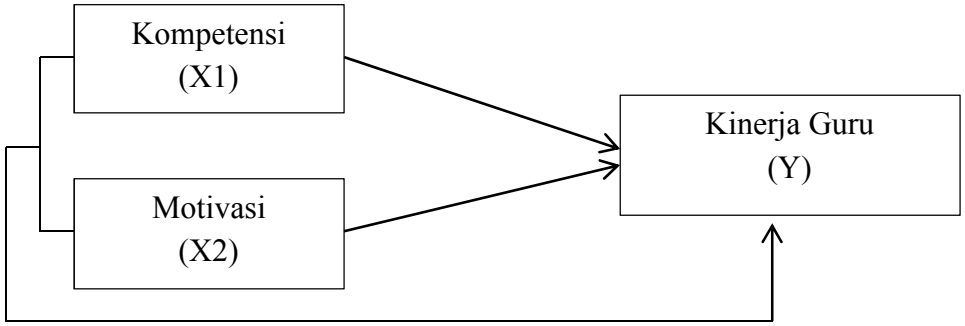
No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Arifin Hidayat (2020).	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus II Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya	Berdasarkan hasil penelitiannya, diperoleh bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru Gugus II Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 56,6% dan sisanya 43,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2.	Sudung Simatupang & Marto Silalhi, (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial kopetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Agung Pematangsiantar dengan nilai diperoleh t hitung 8,497 > t tabel 2,045 dengan probablitas signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya menolak H0 dan menerima H1.
3.	Dwi Nasrih, (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Adanya pengaruh kepuasan kerja teradap kinerja, 2) tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan 3) terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
4.	Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru RA di Kota Pekalongan.

5.	Titin Eka Ardiana (2017).	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun, sesuai hasil analisis determinasi R^2 (R Square). Ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja (X) dengan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh positif, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
6.	Andi Rasma Ayu, Gunawan, dan Harifuddin (2016).	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.	Kompetensi, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
7.	Fajar Maya Sari, (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerta	Hasil penelitian ini emnunjukkan bahwa pertama, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada kompetensi. Kedua, kompentansi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Ketiga, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negative terhadap kinerja guru, dan keepat, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Sumber : Data yang diolah, 2022

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas akar pemikiran dalam penelitian, berikut ini gambar kerangka pemikiran yang sistematis :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.6 Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, 63) menyatakan bahwa : "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Kemudian hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari penelitian, maka hipotesis harus diajukan sebagai alternatif untuk diterima atau ditolak.

Dengan demikian maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 : Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

   H_a : Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

2. H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

   H_a : Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

3. H_0 : Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

   H_a : Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Objek Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode survei berdasarkan *filosofi positivisme*, digunakan sebagai survei pada populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan alat survey. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ada, Sugiyono (2019:17).

3.1.2 Objek Penelitian

SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat pada awalnya merupakan SMA Swasta Teuku Umar yang didirikan swadaya dari masyarakat peureumeu pada tahun 1982, dengan menggunakan bangunan serbaguna di Kecamatan Kaway XVI. Penegrian SMA Negeri 1 Kaway XVI Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, di tetapkan dengan Surat Edaran Penegrian Sekolah dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 0558/0/1984, tanggal 21 November 1984 terhitung 01 Juli 1984.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017, 80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri 1 Kawai XVI yang berjumlah 30 guru.

3.2.2 Sampel

Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan *total sampling*. Perhitungan sampel dilakukan apabila sabjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru-guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI yang berjumlah 30 guru, karena minimal jumlah sampel dalam penelitian, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dapat berupa penyebaran kuesioner yaitu dengan memberikan kepada responden, dimana responden penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, dengan tujuan agar konsumen dapat mengisi formulir isian secara objektif yang telah disediakan. Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi adalah :

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi sub variabel, indikator, dan skala. Selain itu, operasionalisasi variabel dibuat untuk memudahkan pemahaman dan menghindari persepsi dalam penelitian ini.

Tabel 3.2

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	1. Keterampilan	1. Mampu Melakukan Penelitian dan Pelatihan	Likert
		2. Kreatif	
	2. Konsep Diri	3. Perilaku dan Akhlak mulia	
		4. Kemampuan Berkomunikasi	
	3. Pengetahuan	5. Cara penyampaian materi	
		6. Pengetahuan luas	
		7. Penguasaan bahan ajar	
		8. Kreativitas	
		9. Metode dan teknik mengajar	
	4. Pengembangan	10. Kurikulum	
Sumber : Teori dan Prinsip Kompetensi Profesional Guru (Firdousy, 2017)			
Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	**Skala**
Motivasi X2	1. Internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Likert
		2. Pelaksanaan tugas dengan target yang jelas	
		3. Kemandirian dalam bertindak	
		4. Perasaan senang dalam bekerja	
		5. Prestasi yang dicapai	
	2. Eksternal	6. Suasana tempat mengajar	
		7. Kesempatan promosi	
		8. Memperoleh pengakuan	
		9. Dukungan moril	
		10. Bimbingan dari pimpinan	
Sumber : Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan (Hamzah B. Uno, 2015)			

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kinerja guru (Y)	1. Kedisiplinan	1. Datang tepat waktu	Likert
		2. Cara berpakaian	
	2. Penilaian	3. Obyektivitas penilaian hasil belajar	
		4. Pengembalian hasil belajar	
	3. Rencana Pembelajaran	5. Menyiapkan RPH	
	4. Sarana dan Prasarana	6. Ketersediaan sarana dan prasarana mengajar	
	5. Efektifitas mengajar	7. Pemberian latihan	
	6. Komunikasi	8. Interaksi dengan siswa	
	7. Peningkatan hasil belajar	9. Progam remedia	
		10. Kesediaan meluangkan waktu untuk siswa	
Sumber : Kinerja Guru (Supardi, 2015)			

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017:147). Data yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data atau SPSS versi 22 untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan dan langkah-langkah dalam mengelola data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2018, 51) menyatakan bahwa “Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya butir pernyataan dari suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur dari kuesioner tersebut".

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan *degree of freedom* (df)=n-2 dan merupakan ukuran standar yang sering digunakan dalam sebuah penelitian. Kriteria pengujiannya adalah :

1) Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan atau indikator tersebut *valid*.
2) Jika r hitung < r tabel, maka butir penyataan atauindikator tersebut tidak *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan apabila hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran kedua kalinya atau bahkan lebih, data pengukuran harus konsisten (tidak berubah-ubah).

Pengujian uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu SPSS (*statistical product and service solution*), variabel dikatakan reliabel jika kriteria uji reliabilitas memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data dikatakan valid.

Kriteria pengujiannya adalah :

1) Jika koefisien alpha (∝) = taraf signifikasi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2) Jika koefisien alpha (∝) = taraf signifikasi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

pengujian gejala asumsi klasik dilakukan supaya hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

   Menurut Imam Ghozali (2018, 161) menyatakan bahwa :"Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi *normal*".

   Karena uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi *normal*, maka jika asumsi ini dilanggar uji statistik menjadi tidak *valid.* Di sini penulis menggunakan uji statistik *non-parametric Kolmogorov-Smirnov* untuk melakukan uji normalitas. Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis :

   a) H0 : Data *residual* berdistribusi *normal*.

   b) Ha : Data *residual* tidak berdistribusi *normal*.

   Oleh karena itu, dengan uji statistik *non-parametric Kolmogorov Smirnov* nilai signifikansi harus di atas 0,05 agar H0 diterima dan Ha ditolak.

2. Uji Multikolonieritas

   Menurut Imam Ghozali (2018, 107) menyatakan bahwa:"Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018, 137) menyatakan bahwa : "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas".

3.5.3 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda. Menurut Sanusi (2011:134) menyatakan bahwa regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua tau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiono, 2012:275). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

4. $\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$

5. Dimana :
6. Y = Kinerja Guru (variabel dependen)
7. α = Konstanta
8. β_1 = Koefisien regresi Kompetensi
9. β_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

10. X_1 = Kompetensi (variabel independen)

11. X_2 = Motivasi Kerja (variabel independen)

12. e = Standar error

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Sanusi (2011:138) menyatakan bahwa uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} sebagai berikut (Sarjono dan Julianita, 2018:149) :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel independen.

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan cara :

1) Menghitung F hitung yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS 25.

2) Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikasi tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :

a) Jika F hitung = nilai F tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima.

b) Jika F hitung = nilai F tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Untuk menentukan nilai F tabel digunakan tingkat Untuk menentukan nilai F tabel digunakan tingkat signifikasi 5% (a = 0,05) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = pembilang (k) dan penyebut (n-k-1), dimana n adalah jumlah observasi atau sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011:136). Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas (Sanusi, 2011:136).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah Menengah Atas (SMA)

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, bagi orang Belanda, Eropa atau elite pribumi yang telah menyelesaikan pendidikan dasarnya di ELS atau HIS, hanya dapat meneruskan pendidikan menengah umumnya di *Hoogere Burgerschool* (dalam ejaan baru kemudian menjadi *Hogereburgerschool*) yang disingkat HBS dengan masa studi lima tahun. Setelah lulus HBS, mereka dapat melanjutkan pendidikannya ke universitas di Belanda. Dengan kata lain, HBS pada masa itu serupa dengan penggabungan SMP dan SMA sekarang dalam satu paket. Sekolah menengah tersebut hanya diperuntukkan bagi orang Belanda, Eropa atau elite pribumi. Hingga tahun 1916 hanya terdapat empat HBS milik pemerintah yaitu di Jakarta (1867), Surabaya (1875), Semarang (1 November 1877), dan Bandung (1916).

Sebagai konsekuensi dicanangkannya Politik Etis di mana salah satunya menyangkut bidang pendidikan, maka bagi orang pribumi dibukakan kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan, di mana sebelumnya kesempatan tersebut hanya bisa diperoleh kaum elite pribumi, dengan dibukanya *Meer Uitgebreid Lager Onderwijs* - MULO yaitu *pendidikan dasar yang diperluas* dan sekolah menengah umum di atasnya yaitu Algemeene Middelbare School (AMS).

Pada tahun 1919, AMS pertama dibuka pemerintah Hindia Belanda berlokasi di Yogyakarta. Hingga saat itu terdapat dua jenis sekolah menengah umum yaitu HBS dan AMS (bagi lulusan MULO), selain sekolah menengah

setingkat HBS seperti *Gymnasium* dan *Lyceum*. Sistem tersebut bertahan hingga tahun 1942 ketika masa pendudukan Jepang dimulai, di mana kemudian jenjang sekolah menengah atas disebut dengan Sekolah Menengah Tinggi (SMT). Pada tahun 1945 sebagai pada masa Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia dari SMT berubah menjadi Sekolah Menengah Oemoem Atas (SMOA) pada tanggal 13 Maret 1946 di Jakarta yang bertransformasi dari SMT yang menjadi SMOA menempati Gedungan PSKD di Jalan Diponegoro di Salemba.

Pada tahun 1950, sebagai pada masa Republik Indonesia Serikat dari SMOA kemudian berubah nama menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA) yang dikategorikan menjadi tiga bagian yakni:

1. SMA A (bahasa)
2. SMA B (ilmu pasti dan ilmu alam)
3. SMA C (ilmu sosial)

Sekolah Menegah Atas (SMA) merupakan jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus sekolah menengah pertama (sederajat). Sekolah menengah atas ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 10 sampai kelas 12.

Pelajar SMA umumnya berusia 16-18 tahun. SMA tidak termasuk program wajib belajar pemerintah, nyakni SD (sederajat) 6 tahun dan SMP 3 tahun, meskipun sejak tahun 2005 telah mulai diberlakukan program wajib belajar 12 tahun yang mengikut sertakan SMA di beberapa daerah.

SMA diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, sejak berlakunya otonomi daerah pada tahun 2001, pengelolaan SMA Negeri di Indonesia yang

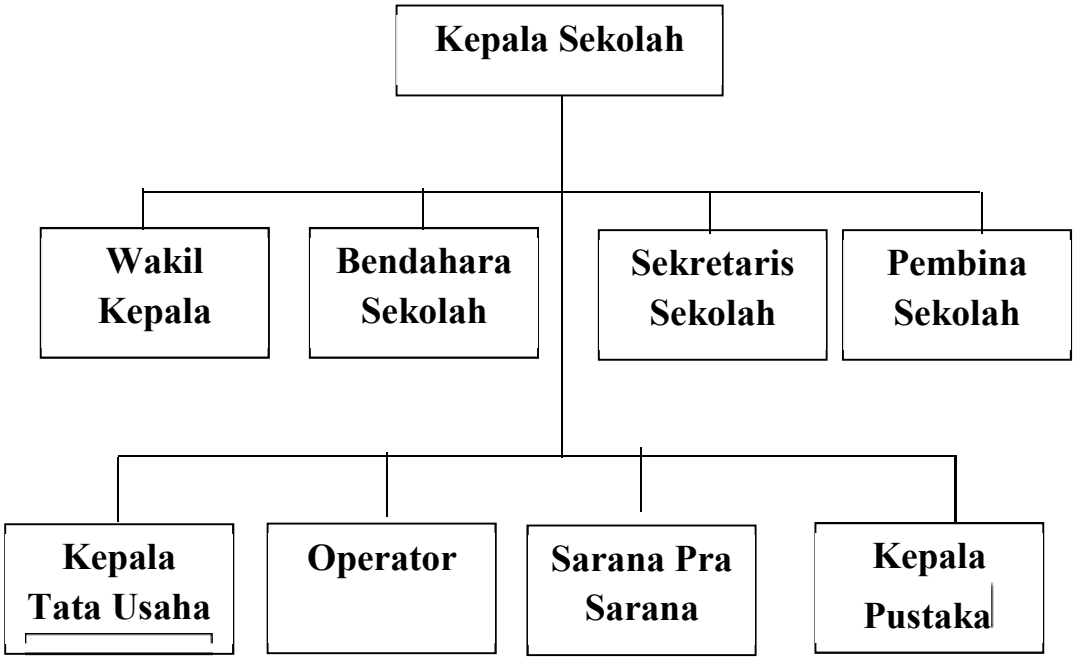
sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab Pemerintah Provinsi. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, SMA Negeri merupakan unit pelaksana teknis dinas pendidikan provinsi.

4.1.2 Profil Sampel SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat

SMA Negeri 1 kaway XVI pada awalnya merupakan SMA Swasta Teuku Umar yang didirikan swadaya asyarakat Peureumeu pada tahun 1982, dengan menggunakan bangunan serbaguna Kecamatan Kaway XVI. Penegrian SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat ditetapkan dengan suara edaran penegrian Sekolah dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 0558/0/1989, tanggal 21 November 1984 terhitung 01 Juli 1984.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Kaway



Sebagai sekolah Negeri SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat ini mempunyai Visi dan Misi diantaranya sebagai berikut :

Visi : "Unggul dalam Prilaku, Berprestasi dalam Mutu, Berdasarkan Iman dan Taqwa

Misi : 1. Menetapkan nilai-nilai budi pekerti, budaya jujur, ikhlas, sopan, santun, sapa dan senyum baik di sekolah, di rumah, maupun di dalam masyarakat.

2. Mempersiapkan siswa berprestasi, kreatif dalam bidang penelitian ilmiah remaja, olimpiade, kesenian, olah raga, dan lomba cerdas cermat sesuai dengan bakat dan minat serta kecakpan yang dimiliki.

3. Menyiapkan lulusan yang memiliki imn dan taqwa (IMTAQ) dan menguasai IPTEK serta mampu bersaing di era global.

4. Melaksanakan budaya disiplin bersih, demokratis, beretos kerja tinggi kepada semua waega sekolah.

5. Mengupayakan tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kegiatan belajar mengajar yang efektif, efisien, dan mencapai sasaran.

6. menciptakan iklim yang kondusif untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari masing-masing komponen sekolah.

7. mengupayakan kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif.

8. Meningkatkan pengembangan wawasan guru dan karyawan dalam mengikuti kemajuan IPTEK.

9. Terlaksannya manajemen mutu yang efektif dan efisien melalui pengembangan SDM yang berkualitas dalam meningkatkan proses pembeljaran dengan pendekatan (PAIKEM). Sesuai kurikulum engan memanfaatkan IT.
10. Memotivasi guru untuk melanjutkan pendidikan dari S1 ke jenjang S2.

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu penulis menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat. Berikut ini adalah karakteristik mengenai jumlah data responden penelitian yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Data jumlah kuesioner yang disebarkan

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	30	100%
2	Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah Kuesioner yang dapat diolah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

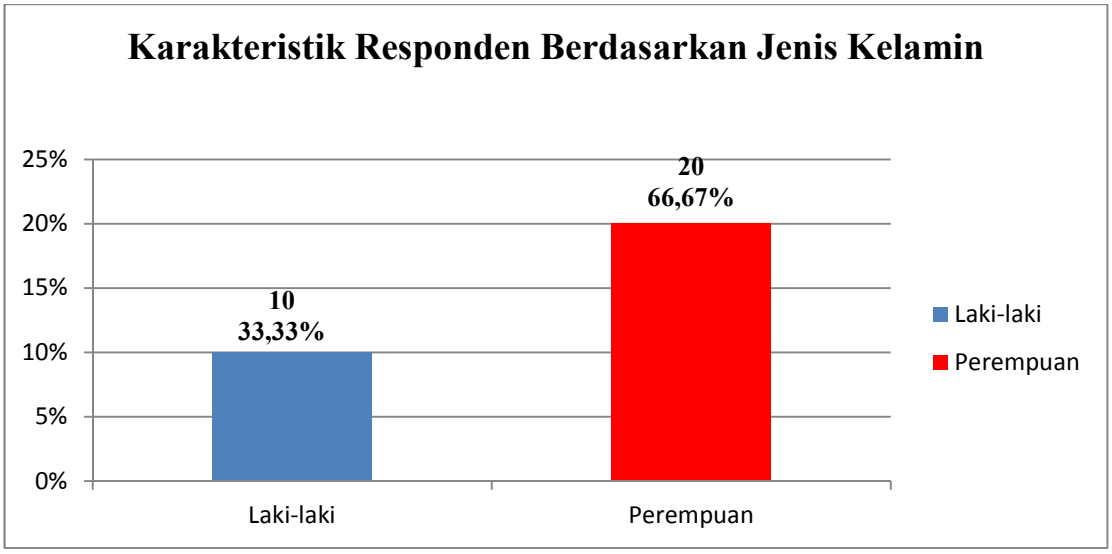
Tabel 4.2
Karakteriktik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	10
2	Perempuan	20
	Total	**30**

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Grafik 4.1

Jumlah Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan dari tabel dan grafik diatas diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 66,67% lebih banyak dibandingkan responden jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 10 orang atau sebesar 33,33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat yang diambil sebagai responden adalah perempuan.

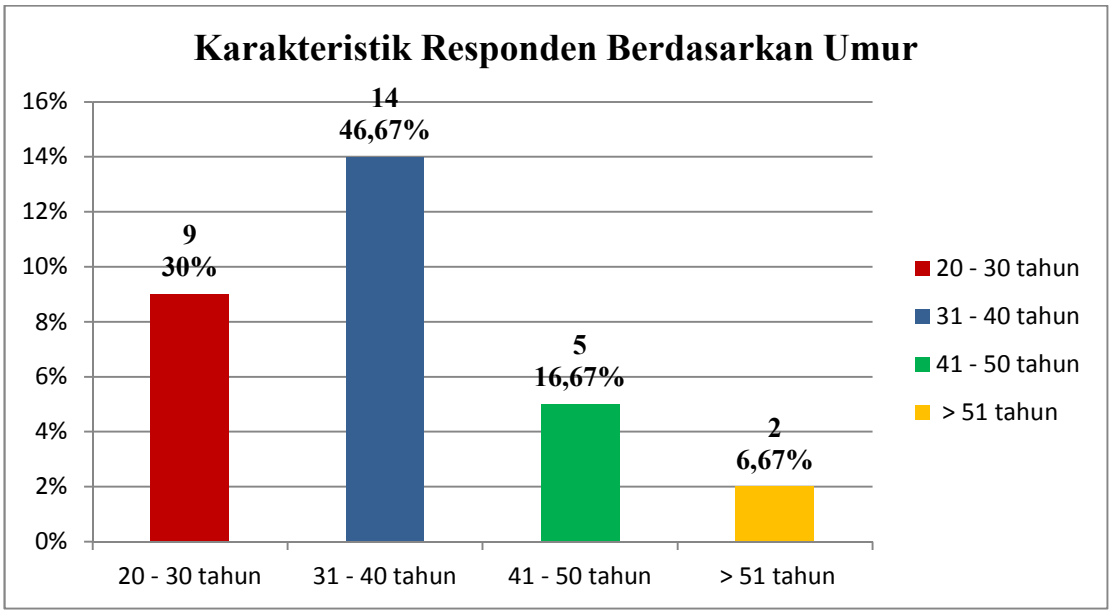
3. Karakteristik responden berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah
1	20 – 30 tahun	9
2	31 – 40 tahun	14
3	41 – 50 tahun	5
4	>51 tahun	2
Total		**30**

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Grafik 4.2
Jumlah Persentase Responden Berdasarkan Umur



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan dari tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur 20-30 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 30%, jumlah responden dengan umur 31-40 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 46,67%, untuk jumlah responden dengan umur 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 16,67%, dan jumlah responden dengan umur > 51 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 6,67%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa usia responden dalam penelitian ini sebagian besar guru yang berusia 31-40 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

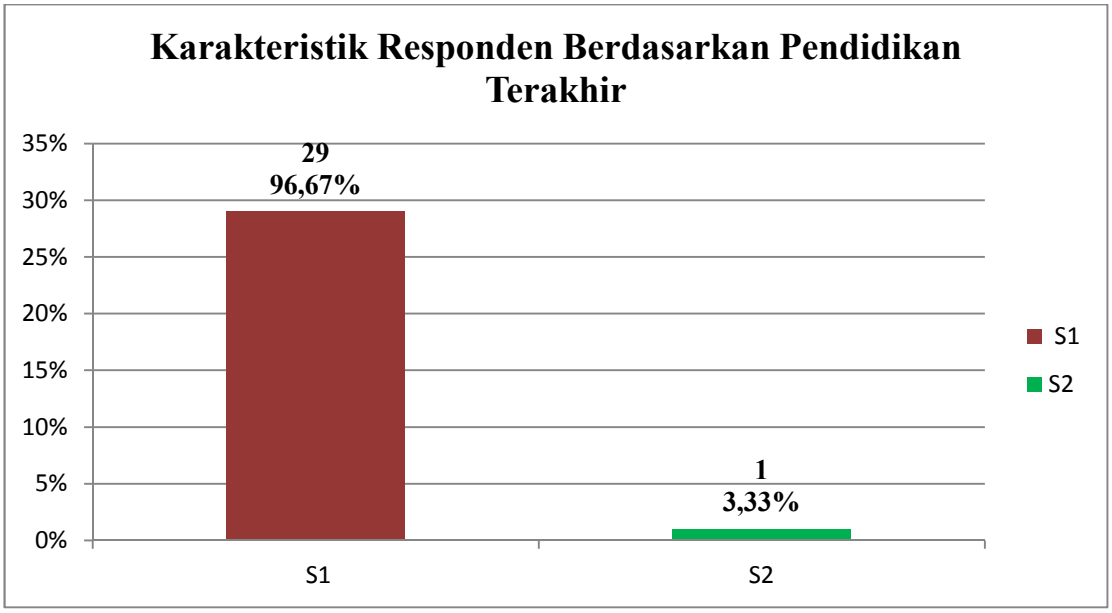
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	S1(Sarjana)	29

2	S2 (Magister)	1
Total		**30**

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Grafik 4.3

Jumlah Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 29 orang atau sebesar 96,67% mempunyai pendidikan terakhir S-1 (Sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat yang diambil sebagai responden berpendidikan terakhir S-1 (Sarjana).

5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

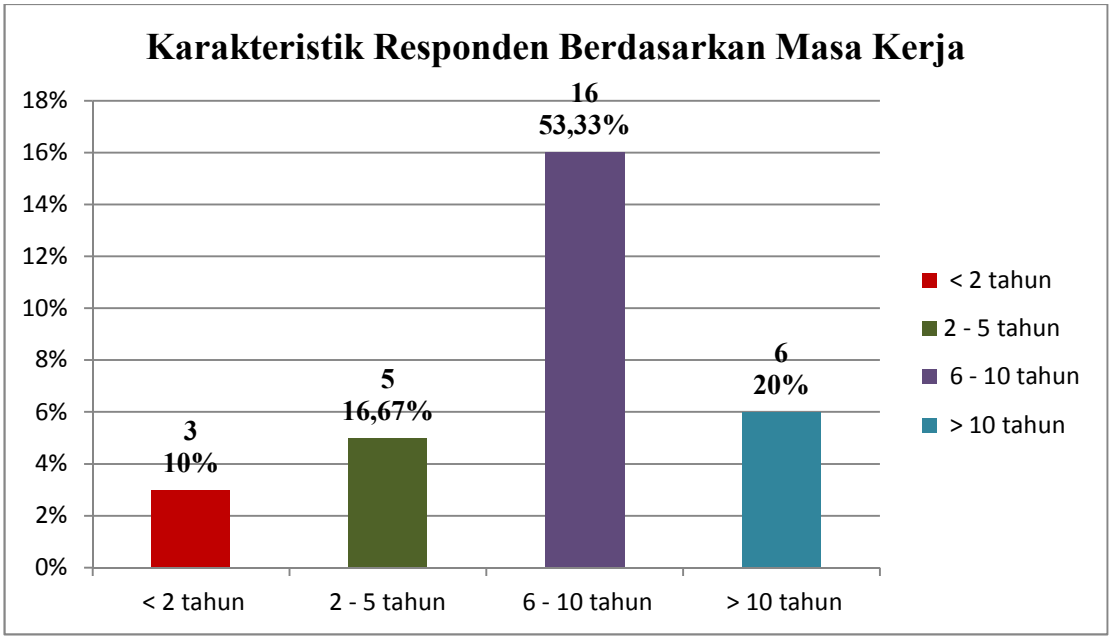
No	Masa Kerja	Jumlah
1	<2 tahun	3

2	2 – 5 tahun	5
3	6 – 10 tahun	16
4	>10 tahun	6
Total		**30**

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Grafik 4.4

Jumlah Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan dari tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 16 orang atau sebesar 53,33% memiliki masa kerja 6-10 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas masa kerja guru terbesar adalah diatas 5 tahun keatas.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

variabel dalam penelitian ini terdiri dari Kompetensi dan Motivasi sebagai variabel *indenpendent* dan Kinerja Guru sebagai variabel *dependent.* Berdasarkan

hasil penelitian dapat diketahui gambaran tanggapan dari seluruh responden sebagaimana dipaparkan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1)

Variabel X_1 dalam penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan yang disebarkan ke 30 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kompetensi dijelaskan dalam tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komptensi

No	Pernyataan	SS %	S %	KS %	TS %	STS %	Total 100%
1	Saya melakukan penelitian yang mendukung peningkatan pembelajaran dan/atau keprofesionalan guru	15	9	6	0	0	100
2	Pemberian kasus yang diselesaikan dengan diskusi antar kelompok dalam kelas, sehingga dapat meningkatkan gairah siswa dalam belajar	12	9	9	0	0	100
3	Sebelum memulai pembelajaran saya menganjurkan untuk membaca doa terlebih dahulu	22	6	2	0	0	100
4	Setelah selesai pembahasan materi saya melakukan tanya jawab kepada siswa agar terbiasa dalam hal adaptasi dan komunikasi	16	10	4	0	0	100
5	Mampu menyampaikan materi pelajaran yang rumit menjadi lebih mudah dimengerti para siswa.	13	13	4	0	0	100
6	Memiliki pengetahuan yang luas terkait mata pelajaran yang diampu.	22	6	2	0	0	100
7	Menguasai bahan ajar yang akan	9	12	9	0	0	100

	disampaikan dengan baik						
8	Mampu mengembangkan materi yang diajarkan secara kreatif.	18	7	5	0	0	100
9	Dapat menerapkan berbagai metode dan teknik mengajar yang menarik dan mendidik.	5	12	13	0	0	100
10	Dapat mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	18	7	5	0	0	100
Mean %		15%	9,1%	5,9%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi mayoritas responden menjawab "Sangat Setuju" sebesar 15 %. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no 3 dn 6, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan no. 3 menjawab "Sangat Setuju" sebesar 22%., dan pernyataan no. 6 juga sebesar 22%. Indikator ini menujukkan bahwa guru sebelum memulai pembelajaran harus menganjurkan untuk membaca doa terlebih dahulu, dan guru juga memiliki pengetahuan yang luas terkait mata pelajaran yang diampu.

2. Motivasi (X_2)

Variabel X_2 dalam penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan yang disebarkan ke 30 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi dijelaskan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS %	S %	KS %	TS %	STS %	Total 100%
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik	9	11	9	1	0	100

2	Saya berusaha menyelesaikan tugas semaksimal mungkin sesuai dengan target yang telah ditentukan	18	7	5	0	0	100
3	Saya memiliki inisiatif sendiri dalam pelaksanaan tugas	14	6	10	0	0	100
4	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini	4	9	17	0	0	100
5	Penghargaan atau prestasi yang diperoleh semakin memotivasi saya untuk bekerja lebih giat	5	12	13	0	0	100
6	Suasana tempat mengajar yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan tugas saya	15	11	4	0	0	100
7	Sekolah memberikan kesempatan promosi jabatan bagi para guru yang berprestasi	13	13	4	0	0	100
8	Sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang memuaskan	19	6	5	0	0	100
9	Mendapatkan dukungan moril dari atasan dan rekan kerja ketika ada masalah dalam pekerjaan	15	9	6	0	0	100
10	Kepala sekolah membimbing para guru terkait permasalahan yang berhubungan dengan belajar mengajar	22	6	2	0	0	100
Mean %		13,4%	9%	7,5%	0,1%	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebesar 13,4 %. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 10, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan no. 10 menjawab “Sangat Setuju” sebesar 22%. Indikator ini menunjukkan bahwa guru mendapatkan bimbingan penuh dari pemimpin sekolah.

Oleh karena itu penting bagi guru untuk selalu menyenangi pekerjaan yang dikerjakan guna dalam meningkatkan kinerja dan komitmen dalam berorganisasi.

3. Kinerja Guru (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan yang disebarkan ke 30 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja guru dijelaskan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	SS %	S %	KS %	TS %	STS %	Total 100%
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah yang berlaku.	14	6	10	0	0	100
2	Saya berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan ketentuan sekolah yang berlaku.	19	6	5	0	0	100
3	Dalam menilai pekerjaan siswa, saya menilainya secara obyektif.	15	9	6	0	0	100
4	Saya selalu mengembalikan lembar kerja siswa setelah dinilai.	18	7	5	0	0	100
5	Menyiapkan RPH (Rencana Pembelajaran Harian) secara runtut, logis, dan kontekstual.	13	13	4	0	0	100
6	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.	16	10	4	0	0	100
7	Dalam proses belajar mengajar, saya memberikan latihan soal kepada siswa/i setelah menyampaikan materi pelajaran.	14	6	10	0	0	100
8	Memicu keterlibatan atau interaksi siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan	12	9	9	0	0	100

	mengadakan kegiatan tanya jawab.						
9	Saya bersedia memberikan remedial bagi siswa/i yang nilainya belum memenuhi KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal).	13	13	4	0	0	100
10	Saya bersedia meluangkan waktu kepada siswa/i untuk bertanya di luar jam pelajaran.	19	6	5	0	0	100
Mean %		15,5%	8,5%	6,2%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru mayoritas responden menjawab "Sangat Setuju" sebesar 15,5%. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 2 dan no. 10, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan no.2 menjawab "Sangat Setuju" sebesar 19%, dan pernyataan no.10 juga sebesar 19%. Indikator ini menujukkan bahwa cara berpakaian guru sangat objektif dikalangan sekolah tersebut, dan kesadaran dan kesediaan guru dalam meluangkan waktu untuk siswa juga sangat tinggi. Oleh karena itu penting bagi guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat agar merasa memiliki kewajiban yang tinggi untuk tetap melakukan peraturan dari sekolah gula dalam meningkatkan komitmen organisasi sekolah tersebut.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Pearson Correlation*.

Untuk mendapatkan data primer, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat sebanyak 30 responden dengan memberikan 30 butir pernyataan. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Pearson Correlation* dengan memberikan butir pernyataan yang dibagi menjadi tiga variable yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja guru untuk menguji validnya seluruh pernyataan tersebut.

Kemudian setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator. Variablel kompetensi (X_1) dibagi menjadi 10 indikator dengan 10 butir pernyataan, variabel motivasi (X_2) dibagi menjadi 10 indikator dengan 10 butir pernyataan, kemudian variabel kinerja guru (Y) dibagi menjadi 10 indikator dengan 10 butirpernyataan. Berikut ini adalah hassil uji validitad yang diberikan kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Correlation)	Nilai r Tabel df = 28	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kompetensi (X_1)				
K_1	0,616	0,361	0,000	Valid
K_2	0,608	0,361	0,000	Valid
K_3	0,643	0,361	0,000	Valid
K_4	0,496	0,361	0,005	Valid
K_5	0,369	0,361	0,045	Valid
K_6	0,643	0,361	0,000	Valid
K_7	0,608	0,361	0,000	Valid
K_8	0,688	0,361	0,000	Valid
K_9	0,369	0,361	0,045	Valid
K_10	0,630	0,361	0,000	Valid
Motivasi (X_2)				
M_1	0,608	0,361	0,000	Valid
M_2	0,688	0,361	0,000	Valid

M_3	0,647	0,361	0,000	Valid
M_4	0,377	0,361	0,040	Valid
M_5	0,369	0,361	0,045	Valid
M_6	0,554	0,361	0,001	Valid
M_7	0,395	0,361	0,031	Valid
M_8	0,710	0,361	0,000	Valid
M_9	0,616	0,361	0,000	Valid
M_10	0,643	0,361	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)				
KG_1	0,647	0,361	0,000	Valid
KG_2	0,496	0,361	0,005	Valid
KG_3	0,616	0,361	0,000	Valid
KG_4	0,630	0,361	0,000	Valid
KG_5	0,369	0,361	0,045	Valid
KG_6	0,710	0,361	0,000	Valid
KG_7	0,647	0,361	0,000	Valid
KG_8	0,608	0,361	0,000	Valid
KG_9	0,395	0,361	0,031	Valid
KG_10	0,710	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah. 2022

Berdasarkan hasil validitas di atas, maka diperoleh nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}). Sedangkan r_{tabel} bisa dihitung pada tabel r statistik dengan uji dua arah, dimana df = 28 (didapat dari rumus df = n-2, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 30 orang responden). Sehingga hasil r_{tabel} adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai 0,361 (r_{tabel}) yang berarti valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunkan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat

ukur dikatakan reliabel apabila nilai *Cronboch's Alpha* sebesar 0,60 atau lebih (Sanusi, 2011:80). Hassil dari pengujian reliabilitas disajikan pada table berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Item*	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,792	10	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,777	10	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,814	10	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah. 2022

Hasil uji reliabilitas menuunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja guru dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dalam uji normalitas, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal maka harus membandingkan nilai *Asymp. Sig*. (2-tailed) dengan taraf signifikan α, Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > α maka data berdistribusi normal dan sebaliknya Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < α maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Motivasi	Kinerja _Guru
N		30	30	30
Normal Parameters[a,b]	Mean	42.97	41.90	43.03

	Std. Deviation	4.414	4.413	4.846
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.142	.130
	Positive	.082	.112	.097
	Negative	-.120	-.142	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.655	.780	.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.784	.577	.693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

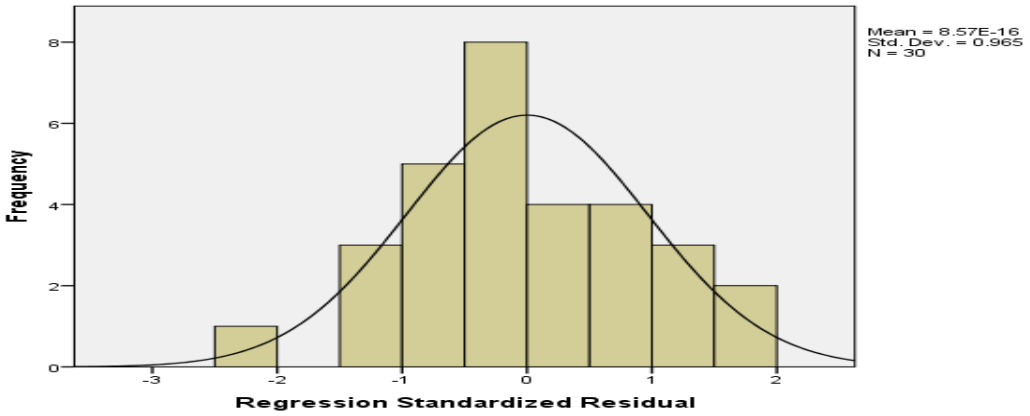
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa analisis pertama diperoleh hasil *kolmogorof Smirnov* sebesar 0,655 dengan probabilitas 0,784. Karena probabilitas 0,784 > 0,05 berarti distribusi variabel kompetensi adalah normal.

Analisis kedua diperoleh hasil *kolmogorof Smirnov* sebesar 0,780 dengan probabilitas 0,577. Karena probabilitas 0,577 > 0,05 berarti distribusi variabel motivasi adalah normal.

Analisis ketiga diperoleh hasil *kolmogorof Smirnov* sebesar 0,711 dengan probabilitas 0,693. Karena probabilitas 0,693 > 0,05 berarti distribusi variabel kinerja guru adalah normal. Selain menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, dilakukan juga dengan melihat histogram dari residualnya :

Grafik 4.5

Grafik Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar grafik 4.5 , histogram *Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal atau data berdistribusi normal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolienieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada multikolonieritas. Uji multikoliniretas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflantion Factor* (VIF) dan *Tolerance value* dengan syarat, jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance value* > 0,1. Berikut hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.208	3.816		.054	.957		
	Kompetensi	.231	.210	.211	1.099	.281	.172	5.807
	Motivasi	.785	.210	.715	3.731	.001	.172	5.807

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance value > 0,1. Nilai VIF untuk variabel X1 sebesar 5,807 < 10 dan Tolerance value 0,172 > 0,1 dan untuk variabel X2 sebesar 5,807 < 10 dan Tolerance

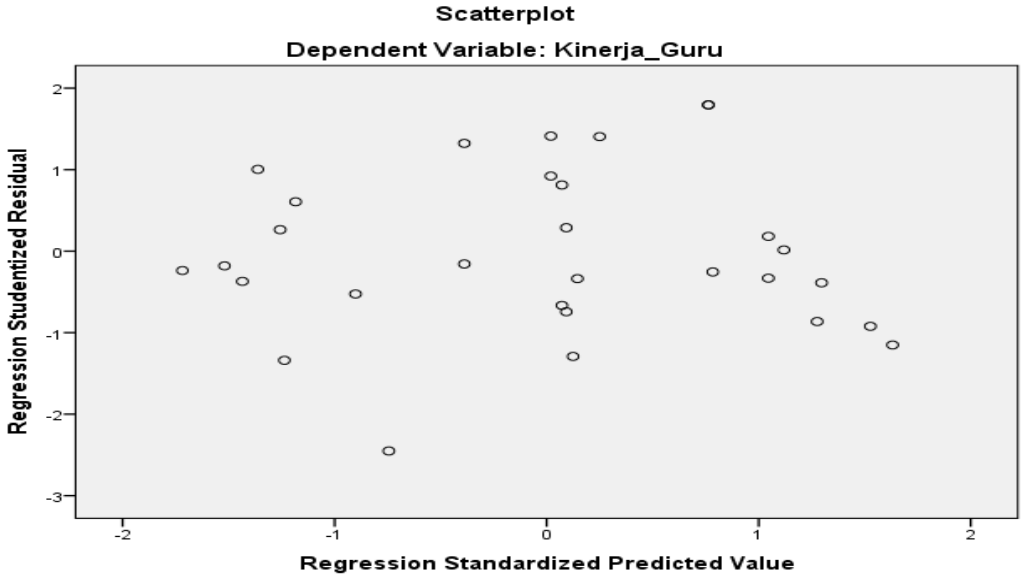
value 0, 172 > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut sama- sama tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Sarjono dan Julianita, 2018:66). Dasar pengambilan keputusan tidak terjadinya heteroskedastitas jika *scatterplot* dependent variabel Y ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika *scatterplot* dependent variabel Y tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang diperlihatkan pada gambar 4.3 dibawah ini :

Grafik 4.6

Hasil Uji Scatterplot



Dari pola gambar scatterplot model di atas, maka model tidak terdapat heteroskedasitas karena penyebaran titik-titik tidak berpola, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain menggunakan grafik *scatterplot*, dilakukan juga dengan menggunakan uji Glejser :

Tabel 4.13

Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.289	2.165		.134	.895
	Kompetensi	.186	.119	.690	1.555	.132
	Motivasi	-.159	.119	-.593	-1.335	.193

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 Diatas terlihat bahwa masing-masing variabel independen, yaitu Kompetensi dan Motivasi memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini konsisten dengan hasil uji *scatterplot*.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda. Uji regresi berganda digunakan untuk memprediksi berapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel

bebas X1, X2,…. Xn. Hasil uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagi berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.208	3.816		.054	.957
	Kompetensi	.231	.210	.211	1.099	.281
	Motivasi	.785	.210	.715	3.731	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Guru adalah variabel motivasi . Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang paling besar yaitu 0,785 dan bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dalam diri seorang guru maka semakin meningkat pula Kinerja Gurunya.

4.6.1 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t (parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan antara masing-masing variabel independen, yatu kompetensi, dan motivasi secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan pada tabel maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}208 + 0{,}231\ X_1 + 0{,}785\ X_2 + e}$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru X_2 = Motivasi

X_1 = Kompetensi e = standar eror

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Menguji Signifikansi Variabel Kompetensi (X_1)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien Kompetensi adalah 1,099. Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} nilai α menjadi 0,025 dan df = 27 (didapat dari rumus n-k-1, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Didapat t_{tabel} adalah 2,052.

Variabel kompetensi memiliki nilai *p-value* 0,281 > 0,05 artinya tidak signifikan, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,099 < 2,052) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Menguji Signifikansi Variabel Motivasi (X_2)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien motivasi adalah 3,731. Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} nilai α menjadi 0,025 dan df = 27 (didapat dari rumus n-k-1, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Didapat t_{tabel} adalah 2,052.

Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai *p-value* 0,001 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,731 > 2,052) maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru.

4.6.2 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Hal ini dapat diketahui dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai probability < α. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Kompetensi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H_a : Kompetensi dan Motifasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berikut ini hasil uji F berdasarkan dengan pengujian menggunakan SPSS 22 :

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.715	2	282.357	65.579	.000[b]
	Residual	116.252	27	4.306		
	Total	680.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel analisis varian *(Anova)* ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi konstribusi aspek-aspek variabel independen kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. Dari perhitungan didapat nilai F_{hitung} pada model 1 didapat sebesar 65,579. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan dfl = 2 dan df2 = 27, didapat nilai F_{tabel} 2,052. Karena nilai F_{hitung} (65,579) > nilai F_{tabel}

(2,052) maka dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi dan motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompetensi (X1), motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen.

1. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911[a]	.829	.817	2.075

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.16 menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,817 atau 81,7%. Hasil ini menunjukan bahwa variabel kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi adalah sebesar 81,7%. Sedangkan selisihnya sebesar 0,183

atau 18,3% (100% - 81,7%) dijelaskan oleh variabel lain atau variabel yang tidak ada dalam penelitian.

4.7 Pembahasan dan Interprestasi

Adapun interprestasi penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Variabel kompetensi (X_1) mempunyai nilai signifikansi 0,281 > 0,05 yang artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan statistika jika probabilitas nilai atau signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hal ini mendukung teori yang dilakukan oleh oleh Dwi Nasrih (2017) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara" dari hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru, yang artinya kurangnya kreatif sebagai guru dalam mengembangkan materi, hal ini berdampak kurang nya signifikansi terhadap jawaban responden terhadap kinerja guru di SMKN 23 Jakarta Utara.

Maka dapat disimpulkan bahwa mengacu pada jawaban kuesioner yang diisi oleh responden atas 10 item pernyataan terkait dengan kompetensi, skor terendah untuk item pernyataan adalah sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS), jawaban tersebut mengambarkan guru di di SMA Negeri 1 Kaway tersebut tidak meyakini bahwa pekerjaan merupakan kerjasama dan kolaborasi untuk saling membantu dalam hal aktivitas keseharian. Hal ini ditandai dengan kurangnya

kompeten atau professional guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat terhadap pekerjaannya. Sehingga dari hasil jawaban responden menghasilkan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru, yang artinya meningkatnya kompetensi tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat tersebut.

Maka dalam hal ini untuk mengatasinya diharapkan guru – guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat mampu memperhatikan dan kesesuaian pekerjaan serta saling mentaati peraturan dalam aktifitas kerja, seperti bersikap profesional dalam mempergunakan waktu mengajar, hal ini diharapkan agar dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengajar.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi 0,001 < 0,05 artinya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin Hidayat (2020), yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh kuat secara simultan tan dan signifikan terhadap kinerja guru, maknanya semakin tingginya motivasi dalam diri karyawan, maka tingkat komitmen yang dimiliki karyawan juga semakin tinggi.

Hal tersebut mendukung teori yang dilakukan oleh Harianto (2016) mengatakan bahwa Motivasi intrinsik cenderung membuat karyawan memiliki perasaaan bangga yang tinggi, bahkan bersedia memberikan ide atau gagasan demi

kemajuan. Hal ini disebabkan adanya peluang untuk berkarir lebih lanjut, disamping itu juga para karyawan menyukai pekerjaan, merasa cocok dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta hubungan antar personal yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga akan terbentuknya komitmen dalam individu karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat dapat memnuhi kebutuhan guru dengan memberi peluang untuk berkarir lebih lanjut, merasa cocok dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku serta personal yang baik sehingga motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 65,579 > 2,052 dan nilai Sig. F sebesar 0,000 < 0,05 (5%). Artinya secara bersama- sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kinerja guru akan terbentuk jika dipengaruhi oleh dua faktor yaitu individual dan faktor organisasi. Faktor individual diantaranya konpetensi, dalam hal ini kompetensi dan motivasi yang uncul dari dalam diri seseorang, serta suasana organisasi yang diciptakan oleh gaya kepeminpinan di SMA Negeri 1 Kaway XVI dapat berkenan dihati seorang guru yang akan memunculkan sikap guru yang loyal terhadap organisasi, sehinggateraplikasi pada kompetensi dan termotivasi untuk bekerja. Kondisi ini dapat menciptakan kenyaman dan semangat guru dalam mengajar dan ekerja sehingga muncul dan tercipta komitmen dalam berorganisasi,

minimal bagi guru pribadi itu sendiri dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat.

Kompetensi dan motivasi akan terjaga dan kuat jika disinergikan dan diciptakan oleh lingkungan tempat bekerja, hal ini bias diciptakan oleh kepala SMA Negeri 1 Kaway XVI dengan meladani peraturan yang berwewenang yang akan memberikan dan memunculkan kompetensi seorang guru yang baik dan professional kompeten serta motivasi dalam diri para guru untuk berorganisasi.

Dalam penelitian ini dapat diperoleh bahwa, pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel terikat yaitu antara kompetensi (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap (Y) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Arifin Hidayat (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivassi Terhadap Kinerja Guru di Gugus II Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmlaya, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Selain itu Wasehudin (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa krisis pendidikan yang dialami oleh bangsa Indonesia saat ini bermula dari krisis manajerial (kepemimpinan) itu sendirinya. Maka dari itu, untuk memperbaikinya harus dimulai dari hulunya yaitu bagaimana memperbaiki sistem manajerial dari berbagai sendi kehidupan. Oleh karenanya pengembangan sistem pendidikan bagi bangsa Indonesia bukan hanya sebatas teori maupun konsep semata, melainkan juga pengetahuan dan pengalaman manajemen pendidikan Islam profetik yang bersifat sistematis sesuai

dengan semangat nalar Islam bukan mengadopsi ilmu-ilmu maupun teori-teori yang dikembangkan oleh Barat khususnya ilmu manajemen.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis merekomendasikan bahwa kinerja seorang guru merpakan faktor yang paling penting dala membawa organisasi SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat ini sebagai lembaga pendidikan bermutu dan handal untuk mencapai tujuan program yang hendak dicapai serta dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Kinerja guru dapat menentukan dan mempengaruhi guru dalam bersikap, berempati terhadap organisasi, yang tercermin pada kompetensi seorang guru dalam menjalankan dan melaksanakan tugas mengajarnya dan bertanggung jawab secara professional, serta didukung degan adanya motivasi yang akan menumbuhkan komitmen untuk bertahan dalam sebuah organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian masih menunjukkan arah yang positif meskipun nilainya tidak signifikan, artinya meningkatnya kompetensi seorang guru tidak dapat secara langsung belum tentu meningkatkan kinerja seorang guru.
2. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat. Artinya meningkatnya motivasi seorang guru secara langsung dapat meningkatkan kinerja seorang guru.
3. Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat dapat meningkatkan kompetensi, salah satunya melalui kerjasama dan kolaborasi antar guru untuk saling mentaati peraturan dalam hal aktivitas kerja, seperti bersikap professional dalam mempergunakan waktu mengajar. Hal ini diharapkan agar dapat mengurangi kemungknan terjadi kesalahan an mencegah terjadinya hal- hal yang dapat merugikan organisasi.
2. SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat diharapkan mampu memperhtikan ketetapan dan kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan penghargaan, jumlah gaji serta peluang pengembangan karir yang diberikan oleh pihak lembaga kepala guru arag tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya 3 variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja Guru. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat selain kompetensi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, *17*(02).

Ayu, Andi Rasma, Gunawan, Harifuddin.(2016). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, *Jurnal Mirai Management, 01*(02).

Fahmi, Irham. (2016). Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta

Febriana, Rina. M.Pd (2019) Kompetensi Guru. Rawamangun Jakarta Timur, PT. Bumi Aksara

Firdousy, Rizal. M. (2017) Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri SE-Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Akuntansi, vol 2, 12.*

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit-Undip.

Harianto, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *KINERJA*. Vol. 20 No. 2. Pp: 95-104.

Hasbullah. (2014). Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDOPERSADA

Hidayat, Aripin. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya, *Jurnal Revolusi Indonesia, Volume 1, No. 1.*

Marwansyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :PT. REMAJA ROSDAKARYA

Maya Sari, Fajar. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokorto. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9. Hal. 137-153*

Musfah, Jejen. (2017). Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktek. Jakarta.: PRENAMEDIA GROUP

Nasrih, Dwi, (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi, Vol1, No. 1.*

Pianda, Didi. (2018) Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jawa Barat, CV Jejak

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, *13*.

Sanusi, A. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Bandung : Refika Aditama

Simatupang, S & Silalahi, M, (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pemantangsiantar. *Jurnal Mitra Manajeman (JMM Online), Vol. 3, No. 4, Hal. 370-381.*

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian. Yogyakarta : PT. PUSTAKA BARU

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Supardi. (2015). Kinerja Guru. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA : Jakarta. Ghozali, Imam. (2018) Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan IBM SPSS 25 Edisi 9. : Semarang : Badan Penerbit-Undip

Sutrisno, Edy. (2015). Budaya Organisasi. PRENAMEDIA GROUP : Jakarta.

Uno, Hamzah B. (2015). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di bidang Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara

Wasehudin. 2018. Kepemimpinan Profetik Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam . *TARBAWI Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan.* Vol. 4 No. 2. Pp: 227-236.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Depok : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA

https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5988134/apa-itu-kompetensi-ini-pengertian-faktor-faktor-dan-indikatornya

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PETUNJUK CARA PENGISIAN :

1. Bacalah pernyataan yang disediakan dengan baik dan cermat.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap paling tepat dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan.

Pilihan Jawaban		**Bobot**
SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

3. Dalam pengisian kuesioner ini mohon diisi secara jujur, karena penulis menjamin bahwa hasil pengisian kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

IDENTITAS RESPONDEN

Umur : ☐ 20 – 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ 41 – 50 tahun

☐ > 51 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki

☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ S1

☐ S2

Masa Kerja : ☐ < 2 Tahun

☐ 2 – 5 Tahun

☐ 6 – 10 Tahun

☐ > 10 Tahun

VARIABEL X1 : KOMPETENSI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya melakukan penelitian yang mendukung peningkatan pembelajaran dan/atau keprofesionalan guru					
2.	Pemberian kasus yang diselesaikan dengan diskusi antar kelompok dalam kelas, sehingga dapat meningkatkan gairah siswa dalam belajar					
3.	Sebelum memulai pembelajaran saya menganjurkan untuk membaca doa terlebih dahulu					
4.	Setelah selesai pembahasan materi saya melakukan tanya jawab kepada siswa agar terbiasa dalam hal adaptasi dan komunikasi					
5.	Mampu menyampaikan materi pelajaran yang rumit menjadi lebih mudah dimengerti para siswa.					
6.	Memiliki pengetahuan yang luas terkait mata pelajaran yang diampu.					
7.	Menguasai bahan ajar yang akan disampaikan dengan baik					
8.	Mampu mengembangkan materi yang diajarkan secara kreatif.					
9.	Dapat menerapkan berbagai metode dan teknik mengajar yang menarik dan mendidik.					
10.	Dapat mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.					

VARIABEL X2 : MOTIVASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik					
2.	Saya berusaha menyelesaikan tugas semaksimal mungkin sesuai dengan target yang telah ditentukan					
3.	Saya memiliki inisiatif sendiri dalam pelaksanaan tugass					
4.	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
5.	Penghargaan atau prestasi yang diperoleh semakin memotivasi saya untuk bekerja lebih giat					
6.	Suasana tempat mengajar yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan tugas saya					
7.	Sekolah memberikan kesempatan promosi jabatan bagi para guru yang berprestasi					
8.	Sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang memuaskan					
9.	Mendapatkan dukungan moril dari atasan dan rekan kerja ketika ada masalah dalam pekerjaan					
10.	Kepala sekolah membimbing para guru terkait permasalahan yang berhubungan dengan belajar mengajar					

VARIABEL Y : KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah yang berlaku.					
2.	Saya berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan ketentuan sekolah yang berlaku.					
3.	Dalam menilai pekerjaan siswa, saya menilainya secara obyektif.					
4.	Saya selalu mengembalikan lembar kerja siswa setelah dinilai.					
5.	Menyiapkan RPH (Rencana Pembelajaran Harian) secara runtut, logis, dan kontekstual.					
6.	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.					
7.	Dalam proses belajar mengajar, saya memberikan latihan soal kepada siswa/i setelah menyampaikan materi pelajaran.					
8.	Memicu keterlibatan atau interaksi siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan mengadakan kegiatan tanya jawab.					
9.	Saya bersedia memberikan remedial bagi siswa/i yang nilainya belum memenuhi KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal).					
10.	Saya bersedia meluangkan waktu kepada siswa/i untuk bertanya di luar jam pelajaran.					

Lampiran 2. Dokumentasi

Gambar SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat

Konsultasi dengan Kepala Sekolah

Penyebaran Kuesioner kepada Guru

Lampiran 3. Hasil Distribusi Jawaban Responden

Karakteristik Responden				
No.	**Jenis Kelamin**	**Umur**	**Pendidikan Terakhir**	**Lama Bekerja**
1	2	1	2	1
2	2	1	1	1
3	2	1	1	1
4	1	1	1	2
5	2	1	1	2
6	1	1	1	2
7	2	1	1	2
8	2	1	1	2
9	2	1	1	3
10	1	2	1	3
11	1	2	1	3
12	2	2	1	3
13	2	2	1	3
14	1	2	1	3
15	2	2	1	3
16	1	2	1	3
17	2	2	1	3
18	2	2	1	3
19	2	2	1	3
20	2	2	1	3
21	1	2	1	3
22	2	2	1	3
23	1	2	1	3
24	1	3	1	3
25	2	3	1	4
26	2	3	1	4
27	2	3	1	4
28	2	3	1	4
29	1	4	1	4
30	2	4	1	4

Jawaban Kuesioner Kompetensi											
NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTAL
1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
2	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	39
3	3	3	4	3	5	4	2	5	3	5	37
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	43
7	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	37
8	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
9	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	44
10	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	44
11	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
12	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	44
13	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	34
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
15	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
16	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	39
18	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	42
19	3	3	5	4	4	5	3	4	3	5	39
20	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	36
21	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	42
22	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	41
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
24	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	42
27	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	43
28	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
30	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	41

Jawaban Kuesioner Motivasi											
NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	TOTAL
1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
2	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	36
3	2	5	5	3	3	4	4	3	3	4	36
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
6	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	42
7	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34
8	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	45
9	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	46
10	4	5	5	3	3	5	3	5	4	5	42
11	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	45
12	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	43
13	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	36
14	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	43
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
18	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	38
19	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	35
20	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	37
21	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	40
22	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	43
23	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
24	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	42
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
26	3	5	3	3	4	3	5	5	4	5	40
27	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	42
28	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	42
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
30	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	43

Jawaban Kuesioner Kinerja Guru											
NO	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9	KG10	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
2	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	38
3	5	3	3	5	5	3	5	3	4	3	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
6	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	46
7	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
10	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
13	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	36
14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
16	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	43
17	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	38
18	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	35
19	3	4	3	5	4	3	3	3	5	3	36
20	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
22	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	42
23	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
24	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	41
25	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
26	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	41
27	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
28	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	42
29	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
30	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	44

Lampiran 4. Hasil SPSS Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	9	30.0	30.0	30.0
	31-40 tahun	14	46.7	46.7	76.7
	41-50 tahun	5	16.7	16.7	93.3
	>51tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	29	96.7	96.7	96.7
	S2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 tahun	3	10.0	10.0	10.0
	2-5 tahun	5	16.7	16.7	26.7
	6-10 tahun	16	53.3	53.3	80.0
	>10 tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

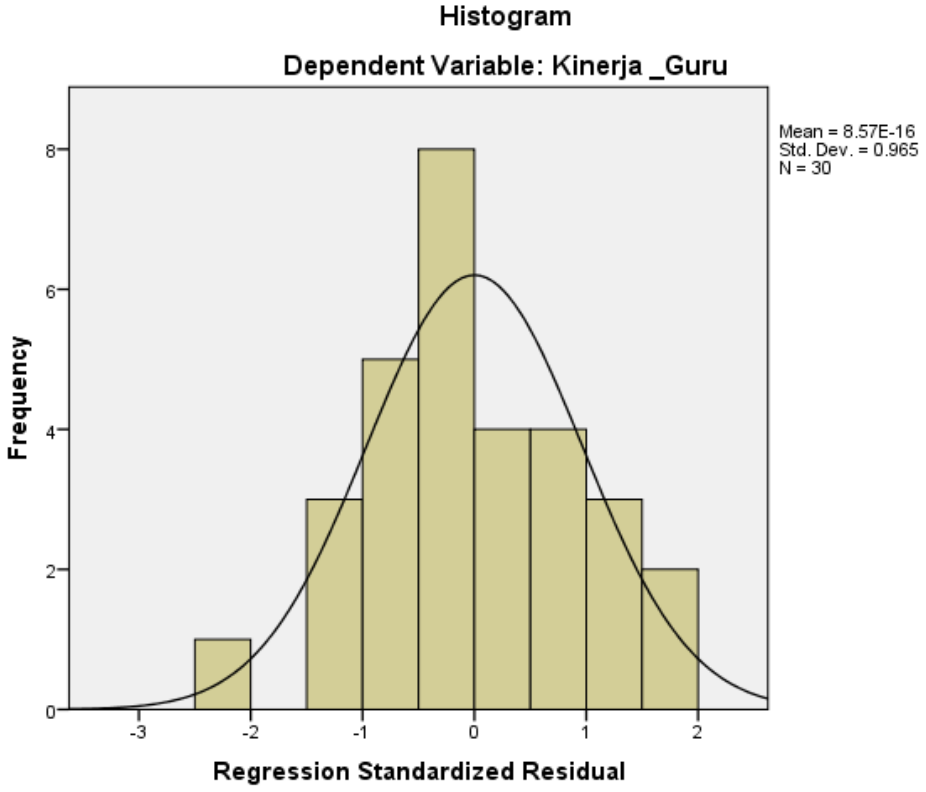
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Motivasi	Kinerja _Guru
N		30	30	30
Normal Parameters[a,b]	Mean	42.97	41.90	43.03
	Std. Deviation	4.414	4.413	4.846
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.142	.130
	Positive	.082	.112	.097
	Negative	-.120	-.142	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.655	.780	.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.784	.577	.693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

1. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

2. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

3. Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

BIODATA PENULIS

Nama : Asrawita

Tempat/Tgl Lahir : Kampong Mesjid, 02 Maret 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : JL. Meulaboh-Tutut Lr. Mulia, Desa Gampong Mesjid, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat

Status : Mahasiswa

No.Hp : 082360607647

Email : asrwita@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Alm. Dahlawi US

Pekerjaan : Sopir

Ibu : Aliyah

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat Orang Tua : JL. Meulaboh-Tutut Lr. Mulia, Desa Gampong Mesjid, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat

Pendidikan Formal

2006-2007 : TK Mutiara Butsi

2007-2012 : MIN 2 Aceh Barat

2012-2015 : MTsN 2 Aceh Barat

2015-2018 : SMA Negeri 1 Kaway XVI

2018-2022 : Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59
Telepon : 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email : ekonomi@utu.ac.id

Nomor : 429/UN59.4/LT/2021 24 Maret 2022
Hal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth.

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kaway XVI
Kab. Aceh Barat
di

Tempat

Dekan Fakultas Ekonomi dengan ini mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin kepada :

Nama	: Asrawita
NIM	: 1805906020009
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Alamat	: Kampong Mesjid Kec. Kaway XVI Kab. Aceh Barat
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa, guna melengkapi penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar. Demikian surat ini disampaikan, atas segala perhatian dan bantuannnya kami ucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan I
Bagian Akademik dan Kemahasiswaan

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, UNIVERSITAS TEUKU UMAR FAKULTAS EKONOMI

Dr. Syahril, SE.,M.Si.
NI PPPK. 197506242021211001

Tembusan :
-Pertinggal,-

PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 KAWAY XVI
Jl. Meulaboh - TututKm.14KeudeAronKaway XVI Aceh Barat KodePos23681
Website :sman1kawayxvi.sch.id Email : sman1kawayacehbarat84@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 421.3 / 105 /2022

Kepala SMA Negeri 1 Kaway XVI Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **ASRAWITA**
NIM	: 1805906020009
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

Bahwa benar yang namanya tersebut diatas telah melakukan Penelitian untuk penyusunan tugas akhir di SMA Negeri 1 Kaway XVI dari tanggal 06 s/d 11 Juni 2022 dengan judul penelitian : **"Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat."**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Peureumeue, 11 Juni 2022
Kepala SMA Negeri 1 Kaway XVI

PEMERINTAH ACEH DINAS PENDIDIKAN SMA NEGERI 1 KAWAY XVI KABUPATEN ACEH BARAT

Teuku Ismail, S.Pd., M.Sc.
Pembina Tingkat I
NIP. 19740717 200008 1 001