BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Tujuan Pendirian YP PGII Bandung

Pada tahun 1949 lahir sebuah organisasi masyarakat bernama Persatuan Guru Islam Indonesia (PGII) di bawah Majelis Syuro Muslimin Indonesia (Masyumi) yang dipelopori oleh tokoh-tokoh yaitu KH. Wahid Hasyim, yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Agama, KH. Zarkasih, KH. Affandi Ridwan, RT. Jaya Rakhmat, Sutan Abdul Ghani dan KH. EZ. Muttaqien. Dalam perjalanan berikutnya, tepatnya pada 1950 tokoh-tokoh tersebut mendirikan lembaga pendidikan umum yang diselenggarakan di bawah Lembaga Pendidikan Muslimin.

Lahirnya Dekrit Presiden pada tahun 1959 berakibat pada bubarnya Masyumi sehingga berdampak kepada perubahan status PGII sebagai ormas menjadi sebuah yayasan pendidikan yang bernama Yayasan Pendidikan PGII. Sejak saat itu Yayasan Pendidikan PGII mengambil alih Lembaga Pendidikan Muslimin dalam urusan penyelenggaraan pendidikan. Secara hukum, Yayasan Pendidikan PGII yang saat ini terus berkembang dan mendapat kepercayaan dari masyarakat, berdiri pada tahun 1960 di Bandung dengan Notaris Noezar, terdaftar pada akte notaris No. 74. Turut hadir dalam pembentukan yayasan tersebut tokoh-tokoh

antara lain: Sutan Abdul Ghani, Muhammad Heru Tjahya, Abdurachman bin Sarbie, dan selengkapnya tertulis pada akta notaris tersebut.

Tujuan pendirian Yayasan Pendidikan PGII dinyatakan pada pasal 3 Anggaran Dasar YP PGII, sebagai berikut:

a. Mengusahakan terlaksananya kesempurnaan pendidikan, pengajaran dan kebudayaan bangsa Indonesia menurut ajaran Islam.
b. Memperbaiki mutu guru-guru yang beragama Islam.

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, usaha yang dapat dilakukan dinyatakan dalam pasal 4 Anggaran Dasar YP PGII sebagai berikut:

a. Memajukan dan menyempurnakan perguruan Islam.
b. Mengadakan sekolah-sekolah, kursus-kursus dan pelatihan-pelatihan.
c. Mengadakan musyawarah dan dialog mengenai pendidikan.
d. Memperluas cabang-cabang dan kesempatan pendidikan.

Sebelum menempati kampus Jl. Panatayuda No. 2 Bandung, sekolah yang pertama kali didirikan adalah SMA Muslimin pada tahun 1950 yang pada saat itu masih menumpang di SD Percobaan Jl. Pajagalan Bandung dengan kepala sekolah Jahri. Hal ini menunjukkan sebuah semangat dan idealisme yang tinggi di dalam mengembangkan pendidikan terutama dalam pendidikan Islam sekalipun belum ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Sejak tahun 1952 SMA Muslimin berubah nama menjadi SMA PGII yang lokasinya pindah ke Jl. Pamoyanan dengan kepala sekolah waktu itu Abdul Latief Aziz. Akhirnya pada 1962 SMA PGII pindah lokasi ke Jl. Panatayuda No. 2

hingga saat ini dengan status tanah Hak Guna Pakai dari Pemerintah Kota Bandung.

Para kepala sekolah yang sempat memimpin SMA PGII sejak berdiri hingga saat ini adalah Abdul Latief Aziz (1951 – 1964), Noershap (1964 – 1975), Drs. Ahlan Husen (1975 – 1978), Komar Usman (1978 – 1981), Drs. Eman Sundara (1981 – 1987), Drs. Hasan Mansyur (1987 – 1999), dan Drs. Lili Asmili (1999 – sekarang).

Di tengah perjalanannya, pada tahun 1968 YP PGII membuka Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) dengan waktu belajar pada siang hari setelah SMA. Penyelenggaraan SMEA tersebut hanya beberapa periode saja, sebab pada akhirnya penyelenggaraan pendidikan YP PGII difokuskan hanya kepada pengembangan SMA dan tidak menerima pendaftaran lagi untuk SMEA (passing out).

Pada perkembangan berikutnya, SMA PGII di masa kepemimpinan Drs. Eman Sundara, mendapat kepercayaan yang semakin meningkat, terlebih setelah siswi SMA PGII diwajibkan menggunakan jilbab meskipun bertentangan dengan ketentuan pakaian seragam yang ditetapkan oleh pemerintah. Bahkan pada saat itu pula SMA PGII menerima siswi pindahan dari SMA negeri yang dikeluarkan karena kasus menggunakan jilbab. Hal tersebut mengakibatkan siswa SMA PGII sangat melimpah melebihi daya tampung yang ada sehingga yayasan berinisiatif untuk membangun lokasi baru pada tanah hak milik YP PGII yang terdapat di Jl. Pahlawan Blk No. 17 sebagai kelas jauh SMA PGII.

Terjadinya peningkatan jumlah siswa yang cukup tinggi dan lokasi kelas jauh di Jl. Pahlawan Blk. No. 17 yang terletak diluar kecamatan Coblong dimana SMA PGII berada, maka pada 1988 YP PGII berinisiatif untuk membagi 2 (unit) SMA PGII menjadi SMA PGII 1 yang berlokasi di Jl. Panatayuda No. 2 dipimpin oleh Drs. Hasan Mansur dan SMA PGII 2 yang berlokasi di Jl. Pahlawan Blk. No. 17 dipimpin oleh Drs. Lili Asmili.

YP PGII selain menyelenggarakan pendidikan tingkat SMA, juga mendirikan pendidikan tingkat SMP pada 1967 dengan nama SMP PGII yang dipimpin pertama kali oleh Drs. Abdul Halim yang diteruskan berturut-turut oleh Drs. I. Sutardi Wirasasmita, Drs. Jalaludin Rahmat, Syamsu Abdurrazak, BA., Drs. Jam'an Satori, MA., Drs. Suwarno, Drs. Hasan Mansur, Tasripin, BA., Siti Nursinah, Spd., Drs. Komara, SP., dan saat ini oleh Drs. Moch. Rachmat. Bersamaan dengan didirikannya SMA PGII 2 yang berlokasi di Jl. Pahlawan Blk. No. 17 maka didirikan pula SMP PGII 2 yang pertama kali dipimpin oleh Drs. Moch. Rachmat.

Perubahan nama SMA menjadi SMU dan SMP menjadi SLTP mengacu pada UU SPN No. 2 tahun 1989 sehingga unit sekolah di lingkungan YP PGII pun berubah namanya sesuai dengan undang-undang tersebut. Namun, berdasarkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 terjadi perubahan SMU menjadi SMA dan SLTP menjadi SMP kembali.

Sesuai perjalanan waktu, pada tahun 2000 terjadi mutasi pimpinan sekolah di lingkungan YP PGII dimana SMA PGII 1 dipimpin oleh Drs. Lili Asmili, SMA

PGII 2 dipimpin oleh Drs. Komara, SP., SMP PGII 1 dipimpin oleh Drs. Moch. Rachmat dan SMP PGII 2 dipimpin oleh Drs. Oman Rachman.

Di komplek Panatayuda pernah dibuka lembaga pendidikan setingkat sekolah tinggi dengan nama STMIK Islam Bandung pada 1992 namun karena kendala fasilitas pendidikan, STMIK Islam Bandung penyelenggaraannya tidak dilanjutkan.

Komplek Panatayuda pada tahun 1998 membuka terobosan baru dengan membuka program khusus atau kelas khusus. Program ini banyak perbedaannya dengan program reguler yang selama ini dijalankan. Program kelas khusus ini dirancang sebagai program alternatif dalam upaya optimalisasi potensi siswa melalui penambahan bidang studi dan program lainnya seperti life skill, ushuluddin, kemampuan bahasa Inggris, kunjungan belajar wajib dan pembinaan kepribadian.

Sebelum program khusus digulirkan, sempat dibuka program unggulan yang mensyaratkan NEM yang ketat yaitu minimal 7 untuk semua bidang studi, dan untuk program unggulan ini para siswa dibebaskan dari biaya pendidikannya.

Saat ini YP PGII semakin ditantang oleh jaman dan dituntut oleh kebutuhan sumber daya insani yang berkualitas, siap berkompetisi dengan dunia luar, adaftif, berakhlak mulia, mandiri, kreatif dan berkepribadian Islami serta peduli terhadap kemajuan bangsa dan umat ke depan. Maka Yayasan YP PGII Bandung mendirikan Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan Terpadu PGII Bandung disingkat SMK Unggulan Terpadu PGII Bandung, didirikan pada tahun 2009.

Dengan salah satu tujuannya memberikan layanan kepada masyaraka dengan membuka SMK Unggulan Terpadu PGII Bandung. Dengan dua jurusan yaitu jurusan multimedia dan teknik jaringan akses.

Yayasan Pendidikan PGIIBandung ingin menjadikan peserta didik yang MASAK, yaitu Mantap Agamanya, Sikapnya, Akalnya dan Kompetensinya. Pada tahun 2014 SMK UT PGII membuka jurusan Akutansi demi memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan di bidang akutansi khususnya dan mendongkrak minat siswa serta kepercayaan masyarakat untuk bersekolah di SMK UT PGII. Kepemimpinan SMK UT PGII pertama kali di pimpin oleh M. Benny Chaniago, MBA. Kemudian oleh Drs. H. Beni Suhendar, M. Pd.dan sekarang oleh Dian Mulyadi, S. Pd.

4.1.2Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menyelenggarakan Pendidikan Islam yang bermutu.

b. Misi

1. Menerapkan nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan.
2. Menerapkan manajemen yang amanah, transparan, akuntabilitas dan profesional.
3. Menumbuhkembangkan budaya organisasi yang partisipasi (partisipatif), sinergi, kompetisi (kompetitif) dan kolaborasi (kolaboratif).
4. Mendidik generasi menuju generasi yang sholeh, cerdas, bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

c. Tujuan

1. Mengelola sistem pendidikan berdasarkan nilai-nilai islam.
2. Melaksanakan aktifitas penyelengaraan pendidikan berdasarkan prosedur operasional standar.
3. Menjalankan organisasi yang partisipasi (partisipatif), sinergi, kompetisi (kompetitif) dan kolaborasi (kolaboratif).
4. Membina dan mengembangkan guru dan karyawan yang profesional dan mampu menghayati serta menerapkan nilai-nilai Islam.
5. Mampu memberikan pelayanan yang prima (*excelence*) terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (*stake holder*).
6. Melahirkan generasi yang sholeh, cerdas, bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

4.1.3Kebijakan Pengembangan

Berdasarkan visi, misi dan tujuan Yayasan Pendidikan PGII Bandung maka ditetapkan secara garis besar kebijakan pengembangan Yayasan Pendidikan PGII Bandung sebagai berikut:

- Mengembangkan penyelenggaraan pendidikan bermutu yang dikelola secara Islami.
- Membina tenaga kependidikan profesional yang menerapkan nilai-nilai Islam.
- Menerapkan manajemen yang amanah, transparan dan profesional.

- Menumbuh-kembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada mutu, partisipasi (partisipatif), sinergi, kompetisi (kompetitif) dan kolabarasi (kolaboratif) .

4.1.4Landasan Pengembangan dan Peningkatan Mutu Pendidikan di YP PGII Bandung

A. Landasan Konseptual

- Fitrah keagamaan yang menjadikan manusia cenderung pada nilai-nilai kebenaran (QS. 30 : 30 / QS. 6:125).
- Islam sebagai ajaran yang terintegrasi antara nilai-nilai kauniyah dan qouliyah (QS. 3 : 190-191).
- Hakikat manusia sebagai manusia pembelajar yang ingin selalu berubah (QS. 18 :60-65).
- Fitrah manusia ingin mendapatkan pelayanan yang baik (QS. 2:267 /QS. 16:21).
- Manusia sebagai makhluk yang memiliki peran sebagai agent perubahan bagi yang lainnya (QS. 3 :104, 110).

A. Landasan Formal

- Al-Quran dan Hadits.
- AD/ART Yayasan PGII.
- Rencana Induk Yayasan Pendidikan PGII Tahun 2004.
- Undang–Undang Sikdiknas No 20 Tahun 2003.
- Undang Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.
- Undang Undang Tenaga kerja N0. 13 Tahun 2013.

- Undang-Undang Perlindungan Anak No 2 Tahun 2002.
- PP N0 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- PP N0 17 Tahun Tentang Dunia Usaha.

4.1.5 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini yaitu para guru di lingkungan Yayasan pendidikan PGII Bandung sebanyak 137 orang. Untuk menunjang penelitian maka dibutuhkan pula karakteristik para guru. Berikut ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja .

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner berdasarkan karakteristik responden dari segi jenis kelamin diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	55	40 %
2.	Wanita	82	60 %
Total		137	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Hasil pengolahan data sampel dari 137 responden guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung, terdapat 55 orang responden yang berjenis kelamin pria dan 82 orang responden yang berjenis kelamin wanita. Jika dilihat dari persentasenya jumlah guru yang dijadikan responden lebih didominasi oleh guru wanita , yaitu dengan persentase sebanyak 60 % sedangkan pria hanya 40 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data 137 responden dari segi usia diperoleh rincian seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 25	17	12 %
2.	26 – 30	28	20 %
3.	31 – 35	26	19 %
4.	36 – 40	39	29 %
5.	41 – 45	14	10 %
6.	≥ 46	13	10 %
Total		137	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 36-40 tahun yang berjumlah 39orang dengan persentase sebanyak 29%. Hal ini menunjukan bahwa setidaknya Yayasan Pendidikan PGII Bandung memiliki guru yang berada pada usai produktif jika dilihat dari kondisi fisik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	S1	128	93 %
2.	S2	9	7 %
3.	S3	0	0,00%
Total		137	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa mayoritas guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung yang dijadikan responden berada pada jenjang pendidikan S1 yakni sebanyak 128 orang dengan persentase sebesar 93%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman mengajar atau lama bekerja

Pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan pengalaman mengajar atau lama bekerja gambarannya terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No.	Lama / Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	0 – 3 tahun	10	7,30%
2.	4 – 6 tahun	25	18,25%
3	7 – 10 tahun	55	40,15%
4	> 10 tahun	47	34,31%
Total		137	100,00 %

Sumber: Data hasil penyebaran angket

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data pengalaman kerja guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung yang dijadikan responden berdasarkan pengalaman kerjaberada pada table no 3 yaitu lama berkerja sekitar 7-10 tahun yaitu sekitar 55 orang dengan dengan persentase sebesar 40.15%.

4.1.6 Pemantapan Instrumen Penelitian

Pemantapan quisioner dilakukan dengan melakukan uji instrumen. Uji instrumen ini dilakukan pada saat instrumen penelitian sudah tersedia dan siap untuk dipergunakan. Tujuannya adalah untuk menguji keandalan instrumen melalui uji kevalidan dan reliabilitasnya.

Pemantapan instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji coba quisioner terhadap 20 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, quisioner yang diujicobakan terdiri atas quisioner untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan sekolah dan kinerja mengajar guru. Penyebaran jumlah item quisioner pada masing-masing variabel tampak pada tabel berikut :

Tabel.4.5

Jumlah item Quisioner untuk Ujicoba

No.	Variabel	Jumlah Item Quisioner
1.	Motivasi Kerja	12
2.	Lingkungan sekolah	9
3.	Kinerja mengajar guru	16
Total		37

Sumber: Hasil pembuatan angket

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah item quisioner yang akan diujicobakan sebanyak 37 item.

1) Uji Validitas

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang disebar yang akan digunakan dalam pengumpulan data yang akan dianalisis lebih lanjut. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Setelah r hitung diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau $\bar{}$ = 0.05 dengan dk = n-2 (dk = 20-2 = 18) = 0,444. Jika r hitung > r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung ≤ r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel motivasi kerja ini terdiri dari lima indikator, yaitu tanggung jawab, ambisi, prestasi, kompetensi dan kreatifitas. Kelima indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 12 butir pernyataan quisioner.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan quisioner variabel X_1 (Motivasi kerja) menunjukkan semua item quisioner valid. Dengan demikian semua item tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data variabel X_1 (Motivasi Kerja).

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X1 (Motivasi kerja) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	0.897	0,444	95%	Valid
2.	0.909	0,444	95%	Valid
3.	0.902	0,444	95%	Valid
4.	0.904	0,444	95%	Valid
5.	0.899	0,444	95%	Valid
6.	0.908	0,444	95%	Valid
7.	0.902	0,444	95%	Valid
8.	0.904	0,444	95%	Valid
9.	0.899	0,444	95%	Valid
10.	0.895	0,444	95%	Valid
11.	0.904	0,444	95%	Valid
12.	0.893	0,444	95%	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_2)

Variabel lingkungan sekolah ini terdiri dari empat indikator, yaitu sarana dan parasarana fisik penunjang pembelajaran, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan hubungan guru dengan siswa keempat indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 9 butir pernyataan quisioner.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X_2(Lingkungan sekolah) dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Sekolah

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	0,853	0,444	95%	Valid
2.	0,870	0,444	95%	Valid
3.	0,877	0,444	95%	Valid
4.	0,887	0,444	95%	Valid
5.	0,876	0,444	95%	Valid
6.	0,869	0,444	95%	Valid
7.	0,872	0,444	95%	Valid
8.	0,860	0,444	95%	Valid
9.	0,886	0,444	95%	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas terhadap 9 item pernyataan quisioner variabel X_2 (Lingkungan sekolah) menunjukkan semua item quisioner valid.Dengan demikian semua item tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data variabel X_2(Lingkungan sekolah)

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

Variabel kinerja mengajar guru ini terdiri dari tiga indikator, yaitu Kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Ketiga indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 16 butir pernyataan quisioner sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Mengajar Guru

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	0,918	0,444	95%	Valid
2.	0,919	0,444	95%	Valid
3.	0,916	0,444	95%	Valid
4.	0,922	0,444	95%	Valid
5.	0,920	0,444	95%	Valid
6.	0,922	0,444	95%	Valid
7.	0,919	0,444	95%	Valid
8.	0,921	0,444	95%	Valid
9.	0,923	0,444	95%	Valid
10.	0,922	0,444	95%	Valid
11.	0,922	0,444	95%	Valid
12.	0,920	0,444	95%	Valid
13.	0,924	0,444	95%	Valid
14.	0,921	0,444	95%	Valid
15.	0,923	0,444	95%	Valid
16.	0,923	0,444	95%	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas terhadap 16 item pernyataan quisioner variabel Y (Kinerja Mengajar Guru)menunjukkan semua item quisioner valid. Dengan demikian semua item tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data variabel Y (Kinerja Mengajar Guru)

2) Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian reliabilitas. Instrumen penelitian memiliki sifat selalu dapat dipercaya (reliabel), maka untuk memenuhinya dilakukan uji reliabilitas yaitu agar dapat diketahui ketepatan nilai quisioner, yang artinya apabila instrumen penelitian tersebut diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda namun hasilnya tetap sama, maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan rumus di atas diperoleh hasil uji reliabilitas seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,9084	0,444	Reliabel
2.	Lingkungan Sekolah	0,8852	0,444	Reliabel
3.	Kinerja Mengajar	0,9255	0,444	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel X_1 (motivasi kerja), diperoleh r_{hitung} = 0,7455 dan nilai tabel r pada α = 0,05 dan db = n-2 = 0,444. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,7455> 0,444), dengan demikian quisioner untuk variabel X_1(motivasi kerja) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel X_2(lingkungan sekolah) diperoleh r_{hitung} = 0,7243 dan nilai tabel r pada α = 0,05 dan db = n-2 = 0,444. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,7243> 0,444), dengan demikian

angket untuk variabel X_2 (lingkungansekolah) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Y (kinerja mengajar guru) diperoleh r_{hitung} = 0,8692 dan nilai tabel r pada α = 0,05 dan db = n-2 = 0,444. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,8692> 0,444), dengan demikian angket untuk variabel Y (kinerja Mengajar Guru) mempunyai daya ketetapan atau dengan kata lain reliabel.

4.1.7 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Sebelum hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan pengolahan data. Uji persyaratan pengolahan data untuk uji hipotesis meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas menggunakan *kolmogorov Smirnov Test,* terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Sekolah (X_2), dan Kinerja Mengajar Guru (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data pada tiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri daya yang berdistribusi normal. Normalitas suatu data dapat diuji dengan Kolmogorov-Smirnov atau dengan melihat kurva normalitas pada histogram/grafik. Suatu data dapat katakan normal melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai probabilitas atau signifikansi (α) lebih dari 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Hasil pengujian dari ketiga variabel (X_1, X_2, dan Y) adalah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil perhitungan uji normalitas variabel Motivasi Kerja (X_1), tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja (X1)
N		136
Normal Parameters[a,b]	Mean	36.68
	Std. Deviation	6.276
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.089
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.249
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan pendapat Uyanto (2009: 52) bahwa, "Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau p > 0,05 pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov." Dengan dasar ini, hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas adalah:

H_0 = Data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

H_a = Data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Pengujian:

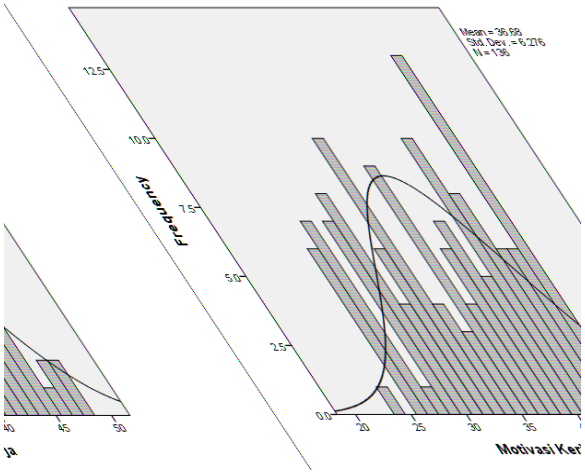
Jika, $p < 0,05$, H_0 ditolak.

$p > 0,05$, H_0 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) seperti dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas diperoleh nilai uji Kolmogorov Smirnov =

0,088 dengan *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) karena p > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, data pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat disimpulkan **berdistribusi normal**.

Distribusi data variabel Motivasi Kerja (X_1) selanjutnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

b. Uji Normalitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_2)

Hasil perhitungan uji normalitas variabel Lingkungan Sekolah (X_2), tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja (X2)
N		136
Normal Parameters[a,b]	Mean	27.04
	Std. Deviation	4.523
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.073
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan pendapat Uyanto (2009: 52) bahwa, "Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau p > 0,05 pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov." Dengan dasar ini, hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas adalah:

H_0= Data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

H_a = Data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

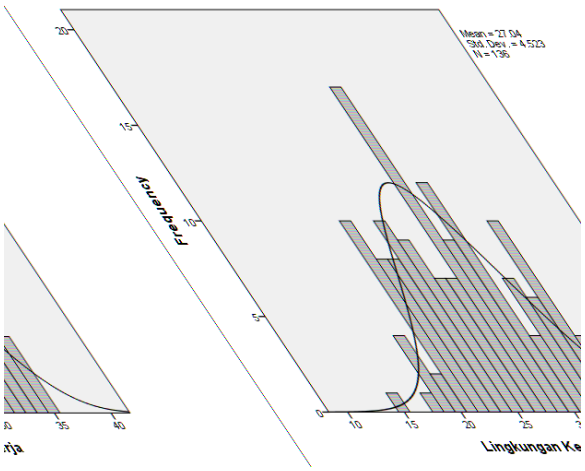
Pengujian:

Jika, $p < 0,05$, H_0 ditolak.

$p > 0,05$, H_0 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Sekolah (X_2) seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh nilai uji Kolmogorov Smirnov = **0,211**dengan *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) karena p > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, data pada variabel Lingkungan Sekolah (X_2) dapat disimpulkan **berdistribusi normal**.

Distribusi data variabel Lingkungan Sekolah (X_2) selanjutnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_2)

c. Uji Normalitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

Hasil perhitungan uji normalitas variabel Kinerja Mengajar Guru (Y), tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Mengajar Guru (Y)
N		136
Normal Parameters[a,b]	Mean	51.03
	Std. Deviation	8.588
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.080
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan pendapat Uyanto (2009: 52) bahwa, "Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau p > 0,05 pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov." Dengan dasar ini, hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas adalah:

H_0= Data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

H_a = Data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

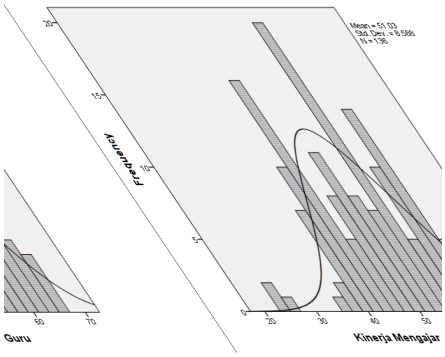
Pengujian:

Jika, $p < 0,05$, H_0 ditolak.

$p > 0,05$, H_0 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai uji Kolmogorov

Smirnov = **0,102** dengan *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) karena p > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, data pada variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) dapat disimpulkan **berdistribusi normal**. dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Hasil pengujian homogenitas ketiga variabel (X_1, X_2, dan Y) adalah sebagai berikut.

a. Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil uji homogenitas variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi Kerja (X1)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.999	16	117	.067

Untuk mengetahui apakah data memiliki homogenitas yang sama terhadap Motivasi Kerja (X_1), maka peneliti mengajukan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : sig > 0,05; Data Homogen

H_a : Sig < 0,05; Data Tidak Homogen

Berdasarkan Tabel *output test of homogeneity of Variance* diperoleh nilai probabilitas atau signifikansi (α) sebesar 0,067. Syarat homogenitas suatu data dapat dikatakan homogen apabila nilai signifikansi (α) lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi yang ditunjukkan > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tentang Motivasi Kerja (X_1) memiliki **data homogen**.

b. Uji Homogenitas Variabel Lingkungan Sekolah (X2)

Hasil uji homogenitas variabel Lingkungan Sekolah (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Homogenitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_2)

Test of Homogeneity of Variances

Lingkungan Sekolah(X2)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
9.812	20	112	.087

Untuk mengetahui apakah data memiliki homogenitas yang sama terhadapLingkungan Sekolah (X_2) di Yayasan Pendidikan PGII, maka peneliti mengajukan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : sig > 0,05; Data Homogen

H_a : Sig < 0,05; Data Tidak Homogen

Berdasarkan Tabel *output test of homogeneity of Variance* diperoleh nilai probabilitas atau signifikansi (α) sebesar 0,087. Syarat homogenitas suatu data dapat dikatakan homogen apabila nilai signifikansi (α) lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi yang ditunjukkan > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tentang Lingkungan Sekolah (X_2) memiliki **data homogen**.

c. Uji Homogenitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

Hasil uji homogenitas variabel Kinerja Mengajar Guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Homogenitas Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Mengajar Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.264	16	117	.073

Untuk mengetahui apakah data memiliki homogenitas yang sama terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) di Yayasan PGII, maka peneliti mengajukan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : sig > 0,05; Data Homogen

H_a : Sig < 0,05; Data Tidak Homogen

Berdasarkan Tabel *output test of homogeneity of Variance* diperoleh nilai probabilitas atau signifikansi (α) sebesar 0,073. Syarat homogenitas suatu data dapat dikatakan homogen apabila nilai signifikansi (α) lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi yang ditunjukkan > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tentang Kinerja Mengajar Guru (Y) memiliki **data homogen**.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk meramalkan hubungan suatu variabel (variabel dependen) berdasarkan satu variabel atau beberapa variabel lain (variabel independen) dalam suatu persamaan linear. Dengan adanya uji linear, akan diperoleh informasi apakah model empiris membentuk pola linear, kuadrat atau kubik. Uji linear menggunakan uji Durbin Watson untuk melihat ada tidaknya auto korelasi dalam suatu model regresi.

Uji linieritas menggunakan harga koefisien F. Kriteria pengujiannya adalah terima H_0 jika koefisien $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika F hitung memiliki harga lain atau dengan membandingkan nilai signifikansinya, dimana jika nilai

signifikansi (α) < 0,05 maka H_0 diterima. Uji linieritas, meliputi pengujian linieritas data variabel X_1 atas variabel Y, dan variabel X_2 atas variabel Y.

a. Uji Linearitas Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y)

Hasil perhitungan uji linearitas data variabel Motivasi Kerja (X_1) atas data Kinerja Mengajar Guru (Y) tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Mengajar Guru (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	6205.181	23	269.790	8.052	.000
		Linearity	5029.141	1	5029.141	150.096	.000
		Deviation from Linearity	1176.040	22	53.456	1.595	.060
	Within Groups		3752.701	112	33.506		
	Total		9957.882	135			

Tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 1,595 dan nilai F_{table} dengan presisi 5% (F.INV.RT=0,05.22.112) sebesar 1,638. Variabel dikatakan linear jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel.}$ Dari perhitungan yang ditunjukkan diatas, nilai F_{hitung} (1,595) ≤ F_{tabel} (1,638), maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui juga bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Kerja (X_1) atas variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)

memiliki hubungan yang **linier**. Hasil ini memungkinkan pengolahan data **dapat dilanjutkan dengan uji korelasi**.

b. Uji Linearitas Lingkungan Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y)

Hasil perhitungan uji linearitas data variabel Lingkungan Sekolah (X_2) atas data Kinerja Mengajar Guru (Y) dengan kepala sekolah sebagai responden tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17
Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Mengajar Guru (Y) * Lingkungan Sekolah (X2)	Between Groups	(Combined)	5377.880	18	298.771	7.632	.000
		Linearity	4205.059	1	4205.059	107.422	.000
		Deviation from Linearity	1172.820	14	68.989	1.762	.041
	Within Groups		4580.003	114	39.145		
	Total		9957.882	129			

Tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 1,762 dan nilai F_{table} dengan presisi 5% (F.INV.RT=0,05.14.114) sebesar 1,779. Variabel dikatakan linear jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel.}$ Dari perhitungan yang ditunjukkan diatas, nilai F_{hitung} (1,762) ≤ F_{tabel} (1,779), maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000, karena signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

data variabel Lingkungan Sekolah (X_2) atas variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) memiliki hubungan yang **linier**.

4.1.8 Deskripsi Variabel

Data hasil penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang menjadi fokus permasalahan dan tergambar dalam pertanyaan penelitian, yaitu: Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Sekolah (X2) dan Kinerja Mengajar Guru (Y).

Data yang disajikan oleh peneliti merupakan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran angket kepada 137 orang guru yang berada di Yayasan PGII Bandung. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan skala *likert* yang diolah sesuai kebutuhan penelitian. Pengelompokkan skor ini terdiri atas lima klasifikasi, yaitu:

Tabel 4.18
Skor Data Penelitian

Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Sekolah (X2)	Kinerja Mengajar Guru (Y)	Skor
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	5
Setuju	Setuju	Setuju	4
Kurang setuju	Kurang setuju	Kurang setuju	3
Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah dari Sugiyono (2010:107)

Hasil analisis deskriptif data menampilkan skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, modus, median, simpangan baku, dan sebaran data. Dari hasil pemberian skor pada setiap jawaban yang diberikan responden, maka dapat diperoleh kecenderungan tanggapan/jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan

yang diajukan peneliti yang berkenaan dengan Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Sekolah (X_2), dan Kinerja Mengajar Guru (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui kedudukan atau tingkat kecenderungan setiap variabel, hasil pemberian skor dikonsultasikan dengan tabel Kriteria Analisis Deskriptif. Adapun tabel konsultasi Kriteria Analisis Deskriptif yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.19
Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang	Penafsiran		
	X1	X2	Y
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah	Tidak Baik	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang	Cukup	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi	Baik	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori Likert skala 5 (dalam Sambas dan Maman, 2007:146)

a. Skor Kecenderungan Motivasi Kerja (X1) pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai motif atau dorongan merupakan suatu keinginan, kebutuhan, dorongan atau gerak dalam diri individu untuk bertindak atau berbuat sesuatu dengan cara-cara tertentu yang menyebabkan terjadinya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi merupakan sebuah predisposisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun rumusan tentang motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan.

Motivasi adalah dorongan dalam diri untuk berbuat sesuatu berdasarkan alasan diantaranya: kekuasaan, pengakuan, penghargaan, kesejahteraan.

Motivasi kerja bisa bersumber dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan motivasi yang datang dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Bentuk motivasi ini dapat dikatakan sebagai motif pribadi yang biasa nampak dalam bentuk keinginan akan pengahargaan, prestasi, ambisi, kepuasan diri, dan pengharapan. Sedangkan motivasi eksternal merupakan motif atau dorongan yang berasal dari luar individu, bisa dalam bentuk materiil, persuasi verbal maupuan sosial.

Dua bentuk motivasi ini harus beriringan dan berjalan seimbang. Karena keduanya merupakan modal dasar bagi individu agar terdorong untuk melakukan sesuatu. Motivasi internal yang dimiliki individu memang memberikan kontribusi dominan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi juga harus dibarengi dengan motivasi eksternal untuk menjaga kestabilan motivasi internal.

Peran penting motivasi yang dimiliki guru berdasarkan kajian teoritik sangat mempengaruhi pada pencapaian kinerja guru. Hal ini yang juga ingin dikaji dalam penelitian ini oleh peneliti, khususnya motivasi kerja guru di lingkungan Yayasan Pendidikan PGII Bandung. Peneliti mengkaji motivasi kerja guru dari lima indikator, yakni: 1) Tanggungjawab, 2) Ambisi, 3) Prestasi, 4) Kompetensi, dan 5) Kreativitas. Hasil perhitungan menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan pada Variabel Motivasi Kerja guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung sebesar **4, 06**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan WMS maka berada pada kategori **Tinggi**. Median pada variabel motivasi kerja guru berada pada nilai 4.111,

sedangkan modus (nilai yang sering muncul) pada variabel motivasi kerja guru adalah, 4.33. Simpangan baku pada variabel motivasi kerja guru sebesar 0,51 sedangkan nilai variansinya sebesar 0,26. Adapun nilai minimum dan maksimum yang diberikan responden terhadap variabel motivasi kerja guru adalah 3,00 dan 5,00. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.20

Perhitungan Statistika Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Statistics

Motivasi Kerja (X1)

N	Valid	137
	Missing	0
Mean		4.0577
Std. Error of Mean		.04330
Median		4.1117[a]
Mode		4.33[b]
Std. Deviation		.50685
Variance		.257
Range		2.00
Minimum		3.00
Maximum		5.00
Sum		555.90

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Untuk memperoleh gambaran lebih jelas mengenai kecenderungan skor rata-rata pada tiap indikator dan sub indikator pada variabel Motivasi Kerja Guru, selanjutnya peneliti menguraikan hasil perhitungan berdasarkan WMS (*Weight Mean Score*) indikator dan sub indikator dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 4.21
Skor Rata-rata Variabel Motivasi Kerja(X_1)

No.	Skor Rata-rata					
	Sub Indikator	**Rata-rata**	**Kriteria**	**No. Item**	**Rata-rata**	**Kriteria**
1	Tanggung Jawab	4,19	Tinggi	1	4,63	Sangat Tinggi
				2	4,61	Sangat Tinggi
				3	4,65	Sangat Tinggi
				4	2,87	Sedang
2	Ambisi	3,76	Sedang	5	3,38	Sedang
				6	4,15	Tinggi
3	Prestasi	4,50	Sangat Tinggi	7	4,62	Sangat Tinggi
				8	4,38	Sangat Tinggi
4	Kompetensi	3,63	Sedang	9	4,17	Tinggi
				10	3,09	Sedang
5	Kreativitas	4,04	Tinggi	11	4,05	Tinggi
				12	4,04	Tinggi
Total Rata-rata					**4,06**	**Tinggi**

Berdasarkan tabel diatas, gambaran motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung diperoleh skor rata-rata pada masing-masing indikator Motivasi Kerja dimana dari lima indikator yang diukur terlihat bahwa indikator yang berada pada kategori sangat tinggi hanya indikator prestasi guru, yakni dengan skor rata-rata sebesar 4,50. Sedangkan indikator Motivasi Kerja dengan kategori tinggi yakni tanggungjawab guru dan kreativitas guru dimana skor rata-rata yang diperoleh sebsar 4,19 dan 4,04. Sedangkan pada indikator kompetensi guru, dengan skor rata-rata sebesar 3,36 termasuk pada kategori sedang.

Gambaran data variable motivasi kerja guru, secara keseluruhan berada pada kriteria “tinggi” dan salah satu indicator yang berada pada katagori sangat tinggi adalah indicator prestasi hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang

tinggi akan membuat keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan yaitu memperoleh hasil belajar siswa dan mutu sekolah yang meningkat, hal ini salah satunya didukung oleh peran penting seorang guru. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat dari kesediaan guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya, hadir tepat waktu saat akan dilakukannya proses belajar mengajar, mentaati peraturan yang telah disepakati dengan lembaga pendidikan dimana guru tersebut mengajar, memberikan metode pembelajaran, memiliki kemampuan berkompetensi, memotivasi siswa agar belajar dengan rajin sehingga guru tersebut memperoleh predikat propesional dan hasil belajar siswa sangat baik sehingga guru tersebut bisa di promosikan sebagai guru berprestasi dan mendapat penghargaan dari kepala sekolah.

b. Skor Kecenderungan Lingkungan Sekolah (X_2) Pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Sekolah sebagai suatu sistem tidak bisa melepaskan diri dari pengaruh lingkungan. Lingkungan sekolah merupakan kondisi atau situasi yang berada di luar batas organisasi sekolah yang memberikan pengaruh terhadap aktivitas organsiasi sekolah. Secara teoritik, lingkungan sekolah dapat dibagi kedalam lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal merupakan kondisi atau situasi yang dirasakan secara langsung oleh warga sekolah. Sedangkan lingkungan eksternal sekolah merupakan kondisi atau situasi di luar sekolah yang memberikan pengaruh tidak langsung terhadap aktivitas di sekolah.

Pada penelitian ini, fokus kajian lebih ditekankan pada lingkungan internal sekolah, yang diindikasikan dengan: 1) Sarana prasarana fisik penunjang pembelajaran, 2) Hubungan guru dengan kepala sekolah, 3) Hubungan guru dengan guru, serta 4) Hubungan guru dengan siswa.

Hasil pengolahan secara statisik diperoleh gambaran kondisi lingkungan sekolah pada Yayasan Pendidikan PGII sebagai berikut.

Tabel 4.22
Perhitungan Statistika Variabel Lingkungan Sekolah(X_2)

Statistics
Lingkungan Sekolah (X2)

N	Valid	137
	Missing	0
Mean		3.9852
Median		4.0000
Mode		3.78[a]
Std. Deviation		.51831
Variance		.269
Range		2.11
Minimum		2.78
Maximum		4.89
Sum		545.70

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan pada Variabel Lingkungan Sekolah di yayasan Pendidikan PGII Bandung sebesar **3,99**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan WMS berada pada kategori **Baik**. Median pada variabel Lingkungan Sekolah berada pada nilai 4.00, sedangkan modus (nilai yang sering muncul) pada variabel Lingkungan Sekolah adalah 3,78. Simpangan baku pada variabel Lingkungan Sekolah sebesar 0,82 sedangkan nilai variansinya sebesar 0,27. Adapun nilai minimum dan

maksimum yang diberikan responden terhadap variabel Lingkungan Sekolah adalah 2,78 dan 4,89.

Untuk memperoleh gambaran lebih jelas mengenai kecenderungan skor rata-rata pada tiap indikator dan sub indikator pada variabel Lingkungan Sekolah, selanjutnya peneliti menguraikan hasil perhitungan berdasarkan WMS (*Weight Mean Score*) indikator dan sub indikator dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 4.23
Skor Rata-rata Variabel Lingkungan Sekolah ($X_{2)}$

No.	Skor Rata-rata					
	Sub Indikator	Rata-rata	Kriteria	No. Item	Rata-rata	Kriteria
1	Sarana Prasarna fisik	4,15	Baik	1	3,79	Baik
				2	4,20	Sangat Baik
				3	4,47	Sangat Baik
2	Hubungan Kepala Sekolah	3,39	Cukup	4	3,55	Baik
				5	3,22	Baik
3	Hubungan Guru	3,79	Baik	6	3,59	Baik
				7	3,99	Baik
4	Hubungan Siswa	4,53	Sangat Tinggi	8	4,68	Sangat Baik
				9	4,39	Sangat Baik
Total Rata-rata					**3,99**	**Baik**

Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel diatas diperoleh hasil skor rata-rata masing-masing indikator variabel lingkungan sekolah. Indikator hubungan siswa merupakan indikator pada kategori sangat tinggi, yakni dengan skor rata-rata 4,53. Adapun indikator sarana prasarana fisik yang mendukung

pembelajaran dan juga hubungan guru termasuk pada kategori baik, dengan skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,15 pada indikator sarana prasarana fisik serta 3,79 pada indikator hubungan guru. Sedangkan indikator hubungan kepala sekolah dengan guru masuk dalam kategori cukup dengan skor rata-rata sebesar 3,39.

Gambaran data variable Lingkungan sekolah, secara keseluruhan berkriteria "baik" hal ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan sekolah memiliki karakteristik yang unik karena terkait erat dengan siswa sebagai pelanggan utama pendidikan.keberartian pendidikan salah satunya dilihat dari seberapa puas atau keterserapan lulusan (siswa) oleh lingkungan luar sekolah tersebut, kelengkapan. Kenyamanan sarana dan prasarana fisik penunjang pembelajaran, hubungan antara guru dengan kepala sekolah yaitu dengan adanya perhatian yang di berikan kepala sekolah kepada guru dan memberikan penghargaan bagi guru yang mempunyai prestasi dalam pembelajaran, hubungan guru dengan sesama guru yang dapat dilihat dari pemberian dukungan atau motivasi untuk kemajuan sekolah, membentuk musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang sesuai dengan mata pelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan, Hubungan antara guru dengan siswa ditunjukkan dengan seberapa besar perhatian guru terhadap perkembangan siswa, dan memberikan dorongan untuk belajar dengan lebih baik kepada para siswa. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mengakomodasi kebutuhan dan keinginan lingkungannya, sehingga lingkungan sekolah dapat memberi kontribusi bagi kinerja mengajar guru. Walaupun demikian hal ini bukan keseluruhan kondisi yang akan

mendukung peningkatan mutu pengelolaan sekolah tetapi ada faktor-faktor lain yang akan mempengaruhi peningkatan mutu sekolah tersebut.

c. Skor Kecenderungan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) Pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Kinerja mengajar guru merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan guru dalam pelaksanaan tugas mengajar di sekolah yang diharapkan dapat memberikan dampak atau perubahan kepada peserta didik dalam bentuk perilaku, pengetahuan, serta emosi. Kegiatan mengajar merupakan inti dari pembelajaran di sekolah dimana tanggungjawab ini hanya diamanatkan kepada seorang guru. Maka dari itu, tidak salah jika dikatakan guru sebagai penentu keberhasilan pendidikan mengingat guru merupakan individu yang terlibat secara langsung dengan peserta didik. Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik (*educator*) di kelas dapat dilihat dari serangkaian aktivitas yang dilakukan guru selama membelajarkan peserta didik sesuai tujuan yang telah dirumuskan dalam pembelajaran yang meliputi: 1) Kegiatan awal, 2) Kegiatan inti, dan 3) Kegiatan penutup. Tiga aspek tersebut yang juga dikaji oleh peneliti dalam melihat kinerja mengajar guru di Yayasan PGII Bandung.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan pada Variabel Kinerja Mengajar Guru sebesar **4, 30**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan WMS maka berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Median pada variabel ini berada pada nilai 4.380, sedangkan modus (nilai yang sering muncul) pada variabel ini adalah, 4.44. Simpangan baku pada variabel ini sebesar 0,43

sedangkan nilai variansinya sebesar 0,19. Adapun nilai minimum dan maksimum yang diberikan responden terhadap variabel ini adalah 2,81 dan 5,00.

Tabel 4.24
Perhitungan Statistik Deskriptif Kinerja Mengajar (Y)

Statistics

Kinerja Mengajar Guru (Y)

N	Valid	137
	Missing	0
Mean		4.2991
Std. Error of Mean		.03691
Median		4.3800
Mode		4.44[a]
Std. Deviation		.43206
Variance		.187
Range		2.19
Minimum		2.81
Maximum		5.00
Sum		588.97

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Untuk memperoleh gambaran lebih jelas mengenai kecenderungan skor rata-rata pada tiap indikator dan sub indikator pada variabel Kinerja Mengajar Guru, dapat dilihat pada table 4.2.4 selanjutnya peneliti menguraikan hasil perhitungan berdasarkan WMS (*Weight Mean Score*) indikator dan sub indikator dipaparkan sebagai berikut. Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh skor kecenderungan umum variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) pada Yayasan PGII Bandung sebesar 4,30 dan termasuk pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mengajar yang dilakukan guru di Yayasan PGII Bandung sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Bab IV bagian kedua tentang Hak dan Kewajiban Guru Pasal 20 menjelaskan bahwa: "Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Kegiatan kinerja mengajar guru dijelaskan dalam Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah yang mengungkapkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang meliputi: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.. Wujud dari kinerja guru yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, sehingga kinerja guru dapat dikatakan efektif apabila penampilan prilaku kinerja guru dilihat pada saat mengajar dan melaksanakan tanggung jawabnya, mampu mengontrol diri, menyesuaikan dengan tuntutan siswa yang akhirnya dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Tabel 4.25
Skor Rata-rata Variabel Y (Kinerja Mengajar Guru)

No.	Skor Rata-rata					
	Sub Indikator	**Rata-rata**	**Kriteria**	**No. Item**	**Rata-rata**	**Kriteria**
1	Kegiatan Pendahuluan	4,52	Sangat Tinggi	1	4,45	Sangat Tinggi
				2	4,59	Sangat Tinggi
2	Kegiatan Inti	4,34	Sangat Tinggi	3	4,52	Sangat Tinggi
				4	4,45	Sangat Tinggi
				5	4,42	Sangat Tinggi
				6	4,15	Tinggi
				7	4,17	Tinggi
				8	4,36	Sangat Tinggi
				9	4,56	Sangat Tinggi
				10	3,86	Tinggi
				11	4,54	Sangat Tinggi

3	Kegiatan Penutup	4,14	Tinggi	12	4,39	Sangat Tinggi
				13	4,28	Sangat Tinggi
				14	4,15	Tinggi
				15	4,22	Sangat Tinggi
				16	3,66	Tinggi
Total Rata-rata					**4,30**	**Sangat Tinggi**

4.1.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini. Seluruh pengolahan data untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah yang dimunculkan oleh peneliti, yakni: a) memperoleh informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y), b) memperoleh informasi mengenai pengaruh Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y), dan c) memperoleh informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) secara bersama-sama (simultan).

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) pada yayasan Pendidikan PGII Bandung

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagaimana berikut:

1) Merumuskan Hipotesis Statistik

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan pendidikan PGII Bandung

2) Membuat Persamaan Regresi

Rumus persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru adalah $\hat{Y} = a + bX_1$. perhitungan diperoleh hasil seperti tampak pada tabel 4.20 sebagai berikut.

Tabel 4.26

Persamaan Regresi Y atas X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.354	3.095		4.961	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.973	.083	.711	11.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi X1 atas Y, adalah $\hat{Y}$ = 15,354+ 0,973X1. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor Kinerja Mengajar Guru (Y) akan berubah sebesar 15,354 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan tabel di atas nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig/Significance* adalah 0.000 sehingga nilai probabilitas < dari 0.05.

Artinya H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Maka, dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y).

3). Menghitung Korelasi

Dari hasil perhitungan nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X_1), terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27

Korelasi antara Variabel X_1 dengan Y

Correlations

		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Mengajar Guru (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	136	136
Kinerja Mengajar Guru (Y)	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	136	136

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai korelasi yang diperoleh untuk X_1 dengan Y sebesar 0,711 berarti **terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru**. Uji signifikasi untuk X_1 dengan Y yang ditunjukkan tabel diperoleh nilai signifikan 0,000 atau < 005, maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya **signifikan**. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah **terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII.**

4). Menghitung Nilai Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.28

Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711[a]	.505	.501	6.065

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebesar 0,505 atau 50,5 %. Artinya **Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 50,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain**.

b. Pengaruh Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru(Y) Pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagaimana berikut:

1). Merumuskan Hipotesis Statistik

H_0 : Lingkungan Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru.

H_a : Lingkungan Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru.

2). Membuat Persamaan Regresi

Rumus persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru adalah $\hat{Y} = a + bX_2$. perhitungan diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.29

Persamaan Regresi Y atas X_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.659	3.418		5.166	.000
	Lingkungan Sekolah (X2)	1.234	.125	.650	9.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi X_2 atas Y, adalah $\hat{Y}$ = 17,659 + 1,234X_2. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa jika variabel Lingkungan sekolah (X_2) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor Lingkungan sekolah (X_2) sebesar satu satuan dapat diestimasikan

skor Kinerja Mengajar Guru (Y) akan berubah sebesar 17,659 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan tabel di atas nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig /Significance* adalah 0.000 sehingga nilai probabilitas < dari 0.05. Artinya H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Maka, dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau Lingkungan Sekolah (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y).

3). Menghitung Korelasi

Hasil perhitungan nilai korelasi variabel Lingkungan Sekolah (X_2), terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30

Korelasi antara Variabel X_2 dengan Y

Correlations

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Mengajar Guru (Y)
Lingkungan Sekolah (X2)	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	136	136
Kinerja Mengajar Guru (Y)	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	136	136

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai korelasi yang diperoleh untuk X_2 dengan Y sebesar 0,650 berarti **terdapat hubungan antara Lingkungan Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru**. Uji signifikasi untuk X_2 dengan Y yang ditunjukkan tabel diperoleh nilai signifikan 0,000 yakni < 0,05. Maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya **terdapat hubungan yang signifikan**.

Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah **terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII.**

4). Menghitung Nilai Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.31

Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650[a]	.422	.418	6.552

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sekolah (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi variabel Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebesar 0,422 atau 42,2 %. Artinya **Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Sekolah sebesar 42,2%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.**

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y)

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagaimana berikut:

1). Merumuskan Hipotesis Statistik

H_0 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru.

H_a : Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru.

2). Membuat Persamaan Regresi

Rumus persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru adalah $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$. perhitungan diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.32

Persamaan Regresi Y atas X_1 dan X_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.575	3.223		2.660	.009
	Motivasi Kerja (X1)	.684	.099	.500	6.910	.000
	Lingkungan Sekolah (X2)	.642	.137	.338	4.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi X_1 dan X_2 atas Y, adalah $\hat{Y} = 8{,}575+0{,}684X_1+0{,}642X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) sebesar satu satuan maka dapat diestimasikan

skor Kinerja Mengajar Guru (Y) akan berubah sebesar 8,575 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan tabel di atas nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom *Sig /Significance* adalah 0,009 sehingga nilai probabilitas < dari 0.05. Artinya H_0 dapat ditolak dan H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau **Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) secara simultan/bersama-sama.**

3). Menghitung Korelasi

Hasil perhitungan nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) menggunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.33

Korelasi antara Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5724.927	2	2862.463	89.939	.000[b]
	Residual	4232.956	133	31.827		
	Total	9957.882	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X1)

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05 sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Variabel Lingkungan Sekolah (X_2) secara bersama-sama memiliki signifikansi positif terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y).

4). Menghitung Nilai Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.34

Koefisien DeterminasiX_1 - X_2 terhadap Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758[a]	.575	.569	5.642

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi pada kolom *R Square* variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebesar 0,575 atau 57,5%. Artinya **Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 57,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) Di Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Dari hasil pengolahan data menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin besar Motivasi

Kerja yang dimiliki guru, akan diikuti dengan semakin tingginya Kinerja Mengajar Guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 15{,}354 + 0{,}973X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa jika Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor Kinerja Mengajar Guru akan berubah sebesar 15,354 satuan pada arah yang sama.

Dari perhitungan korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru termasuk dalam kategori kuat yaitu sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan antara variabel X_1 dan variabel Y memiliki hubungan yang berarti, dan memiliki korelasi yang kuat. Adapun besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung sebesar 50,5% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang bersifat positif yang dirasakan guru sehingga ia tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (sekolah). Motivasi kerja erat kaitannya dengan pencapaian hasil kerja Guru. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki tenaga ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan. Ia akan berupaya dan berusaha sebaik mungkin mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Robbins dalam Mangkunegara (2005:94) yang menyatakan "Motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran". Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk

berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu."

Lathan dan Pinder dalam Canrinus, dkk (2012:120) memberikan pandangan yang lebih luas mengenai motivasi dalam lingkup pekerjaan (*work motivation*). Motivasi kerja menurut Lathan dan Pinder didefinisikan sebagai *"a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behaviour and to determine its form, direction, intensity and duration."*

Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar tidak dipungkiri lagi dan hal tesebut sudah dibuktikan dari hasil penelitin, bahwa motivasi kerja merupakan salah satu hal yang fundamental dan harus ditumbuhkan oleh sekolah agar guru bisa mencapai kinerja mengajar yang baik.

Dalam meningkatkan motivasi kerja kepada guru, kepala sekolah dalam hal ini sebagai individu yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam membina dan mengarahkan guru pada kinerja mengajar yang optimal harus memahami apa yang menjadi kebutuhan guru. Pemenuhan kebutuhan guru oleh sekolah merupakan motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong guru untuk berbuat lebih demi kemajuan sekolah. Bentuk pemenuhan yang diberikan sekolah bisa dalam berbagai bentuk seperti: kompensasi, penghargaan, tunjangan, pengakuan, keterlibatan, pemenuhan kebutuhan mengajar, jaminan akan keamanan, dan bentuk lain yang sejatinya dapat memenuhi kebutuhan guru dari aspek materiil

maupun piskologis. Terpenuhinya kebutuhan guru oleh sekolah akan mendorong pada kesadaran diri guru bahwa ia telah diterima dan diperlakukan dengan baik sehingga muncul tanggungjawab moral dan profesi. Inilah yang disebut dengan motivasi intrinsik. Hal ini bertujuan untuk: 1) mendorong gairah dan semangat guru dalam bekerja, 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru, 3) meningkatkan produktivitas kerja guru, 4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan guru, 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, 6) mengefektifkan suasana dan hubungan kerja yang baik, 7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8) meningkatkan kreativitas dan paritisipasi guru, 9) meningkatkan tingkat kesejahteraan guru, 10) mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya, serta 11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan sumber daya yang ada di sekolah.

Selain dengan cara diatas, sekolah juga dapat meningkatkan motivasi kerja melalui upaya sebagai berikut:

a. Harapan untuk berprestasi
b. Upaya untuk tetap berprestasi pada pekerjaan lebih tinggi
c. Peluang untuk menunjukkan kemampuan
d. Kesempatan untuk mengikuti kediklatan
e. Kebijakan
f. Bimbingan, arahan dan dukungan atasan langsung
g. Upaya kreatif pegawai dalam menghadapi masalah
h. Hubungan antar teman kerja
i. Status, dan
j. Jaminan terhadap rasa aman lahir dan batin (Hendri Tanjung, 2003:45)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau

sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

Bagaimana pun juga guru dengan tanggungjawab yang besar; mendidik, membimbing, membina, dan melatih peserta didik untuk mencapai pada kematang berpikir bukanlah sesuatu yang mudah untuk dilakukan. Perlu dukungan secara psikologis dari kepala sekolah dan juga pimpinan yayasan agar hal tersebut muncul pada diri guru.

Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dapat dilihat dari perilaku-perilaku yang ditunjukkan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam mengajar di sekolah. Cerminan guru dengan kinerja mengajar yang baik sebagai dampak dari adanya motivasi kerja dapat dilihar dari: 1) perubahan perilaku guru dalam mengajar sesuai dengan apa yang dikehendaki sekolah, 2) adanya rasa tanggungjawab yang lebih baik dalam mengajar pada diri guru, 3) adanya semangat atau gairah mengajar pada guru, 4) meningkatknya disiplin mengajar, 5) ketercapaian tujuan pengajaran dan dibuktikan dengan prestasi belajar siswa yang lebih baik, 6) meningkatnya tanggungjawab moral sebagai pendidik dengan menjunjung kode etik guru, 7) serta meningkatknya komitmen dan produktivitas guru dalam mengajar yang ditunjukkan dalam bentuk inovasi dan kreativitas guru di kelas.

Kontribusi motivasi terhadap kinerja mengajar guru juga diungkapkan oleh Wisemant & Hunt (2014:6-7). Dalam pandangannya bahwa guru yang termotivasi akan berupaya sebaik mungkin menunjukkan kinerjanya di kelas dengan perilaku-

perilaku sebagai berikut: *1) student motivation, 2) handling students' social and emotional problems, 3) maintaining classroom management and discipline, 4) overenrolled classrooms, 5) book and supply shortages, 6) uncomfortable classroom environments (size, temperature, cleanliness), 7) working with special education or inclusion students, 8) grading students' work, 9) communicating with parents, and 10) school or district administration*

Selain dari tinjauan perilaku, untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru juga dapat dilihar dari aspek psikologis guru. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi dalam mengajar akan menyenangi pekerjaan yang diberikan. Guru tidak merasa terbebani dan ada kecenderungan guru merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) Di Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif Lingkungan Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Sekolah, akan diikuti dengan semakin tingginya Kinerja Mengajar Guru. Hal ini dapat Nampak pada persamaan regresi $\hat{Y} = 17{,}659 + 1{,}234X_{2.}$ Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa jika Lingkungan Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor variabel Lingkungan Sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor Kinerja Mengajar Guru akan berubah sebesar 17,659 satuan pada arah yang sama.

Dari perhitungan korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Mengajar Guru termasuk pada kategori kuat yaitu sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan antara variabel X_2 dan variabel Y memiliki hubungan yang berarti, dan memiliki korelasi yang kuat. Adapun besarnya pengaruh Lingkungan Sekolahterhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung sebesar 42,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Lingkungan pendidikan adalah lingkungan yang dinamis karena pendidikan terkait dengan berbagai sistem lainya, seperti sistem sosial, budaya politik, pertahanan dan keamanan dan lain sebagainya. Pendidikan sebagai suatu sistem bergantung dan hidup pada lingkungannya. Dalam kajin teori, lingkungan sekolah dibagi atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal merupakan kondisi, situasi keadaan, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan sekolah yang dikategorikan sebagai kekuatan dalam kelemahan sekolah dalam perjalanan mencapai tujuan, memuaskan pelanggan dan memenuhi kebutuhan *stakeholder*. Sedangkan lingkungan eksternal merupakan lingkungan yang berada di luar lingkaran lingkungan internal yang keberadaannya memberikan dampak pada tujuan sekolah secara tidak langsung.

Lingkungan sekolah menurut pendapat Zais dalam Lawrence dan Vimala (2012:211) diartikan sebagai *"the extent to which school settings promote studentsafety and student health, which may include topics such as the physical plant, the academic environment,available physical and mental health supports*

and services, and the fairness and adequacy of disciplinaryprocedures, as supported by relevant research and an assessment of validity."

Lingkungan sekolah (internal) menjadi tempat hidup warga sekolah; kepala sekolah, guru, siswa, dan staf melakukan aktivitas sehari-hari demi pencapaian tujuan sekolah. Keberadaan lingkungan sekolah memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan perilaku dan *mindset* warga sekolah dan jika hal tersebut melekat pada setiap individu maka akan menjadi karakteristik sekolah. Khusus pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru, keberadaan lingkungan sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengeksplor berbagai sumber daya lingkungan yang selanjutnya dijadikan sebagai *resources* dalam pembelajaran. Karena dengan begitu, kreativitas dan inovasi guru dalam mengajar akan tumbuh dengan sendirinya dan pada akhirnya akan memberikan warna yang berbeda dalam mengajar.

Jika dikaji secara lebih mendalam, lingkungan sekolah merupakan karakteristik yang unik, karena disinilah titik pertemuan antara warga sekolah; kepala seklah dengan guru, guru dengan guru, serta guru dengan siswa sehingga hal ini membentuk pola interaksi sistematis dan bersifat timbal balik secara positif sehingga individu yang ada tumbuh akan kesadaran bahwa harmonisasi lingkungan sekolah merupakan hal yang penting dan harus diwujudkan.

Lingkungan sekolah yang harmonis memungkinkan sekolah dalam mendidik siswa jauh lebih baik dibandingkan lingkungan sekolah yang destruktif, memungkikan guru bekerja dengan perasaan aman dan nyaman, memungkinkan siswa dalam belajar lebih kondusif dan mudah menyerap materi yang disampaikan

guru, memungkinkan guru untuk saling bekerjasama dalam menemukan alternative permasalahan yang dihadapi dalam mengajar dan problematika peserta didik, serta memungkinkan terciptanya iklim akademik yang memungkinkan individu di sekolah belajar dan mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Terwujudnya lingkungan sekolah yang harmonis menjadi salah satu indikasi adanya peran kepala sekolah yang baik dalam mengelola dan mengatur lingkungan untuk dapat mendorong dan meningkatkan pada pencapaian sekolah melalui mekanisme pengambilan keputusan yang dilakukan. Hal ini dirasa penting mengingat pemahaman akan analisis lingkungan pada kepala sekolah akan memberikan informasi yang tepat dalam membuat keputusan yang baik. Analisis lingkungan intern merupakan suatu tahapan atau proses yang sistematis melalui berbagai tahapan.

Kepala sekolah dalam meningkatkan daya dukung lingkungan yang memberikan dampak terhadap kinerja mengajar guru dapat dilakukan melalui pembenahan strukur organisasi sekolah. Struktur adalah harapan formal birokratis yang didesain dan diorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pembenahan struktur organisasi sekolah dimaksudkan untuk: 1) mempengaruhi perilaku semua anggota organisasi, 2) membangun dan mempertahankan aktivitas yang dilakukan secara terus menerus atau berulang untuk mencapai tujuan organisasi, dan 3) mengarahkan perilaku anggota organisasi pada pencapaian maksud dan tujuan organisasi.

Upaya lain yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah sebagai alternatif dalam meningkatkan kinerja mengajar guru melalui kontribusi lingkungan adalah dengan membangun persepsi dan sikap positif kepada guru. Persepsi adalah proses dimana seseorang dapat memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasia dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Sedangkan sikap adalah perasaan positif atau negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek, dan keadaan.(Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1995).

Persepsi guru bahwa mengajar adalah tugas utama dan mulia harus ditanamkan dengan baik sehingga guru merasa bahwa tugas tersebut memiliki nilai (*values*) serta rasa kebanggaan (*prestice*) ketika ia mampu menjalankan dengan baik.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) Di Yayasan Pendidikan PGII Bandung

Berdasarkan perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Sekolah, akan diikuti dengan semakin tingginya Kinerja Mengajar Guru. Hal ini dapat nampakpada persamaan regresi $\hat{Y} = 8{,}575+0{,}684X_1+0{,}642X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam

penelitian ini, maka setiap perubahan skor variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor Kinerja Mengajar Guru akan berubah sebesar 8,755 satuan pada arah yang sama.

Dari perhitungan korelasi antara variabel Motivasi Kerja dan lingkungan Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru dengan melihat pada nilai signifikan sebesar 0, 000 atau <0,05 menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan secara simultan. Adapun besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung secara simultan sebesar 57,5% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Kinerja mengajar merupakan prilaku yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu. Wujud dari kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, sehingga kinerja guru dapat dikatakan efektif apabila penampilan prilaku kinerja guru dilihat pada saat mengajar dan melaksanakan tanggung jawabnya, mampu mengontrol diri, menyesuaikan dengan tuntutan siswa yang akhirnya dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Kinerja mengajar yang baik yang ditunjukkan di kelas secara langsung berdampak pada kondisi psikologis dan prestasi belajar peserta didik. Maka dari itu, sebagai pendidik guru hendaknya memiliki kemampuan dalam menerapkan keterampilan dan metode mengajar di kelas. Hal ini ditegaskan Korir &

Kipkemboi (2014:241) oleh yang menyatakan "*teachers must use appropriate and effective instructional methods so that students can easily transfer what is taught in school and apply it to solve problems in real life"*

Keberhaasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidikan tidak bisa dilepaskan dari faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan sekolah. Dua faktor tersebut, dari hasil penelitian yang dilakukan memberikan kontribusi yang signifikan baik jika dilihat secara parsiap maupun bersama-sama (simultan).

Seperti pada pemaparan sebelumnya, motivasi merupakan kondisi psikologis yang dirasakan individu dan menjadi pendorong atau penggerakan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Guru dalam hubunganya dengan lingkungan sekolah pada setiap aktivitas selalu dipengauhi oleh motif (dorongan) baik itu yang berasal dari dalam diri guru, atau yang dikenal dengan motivasi intrinsic maupun motivasi yang berasal dari luar individu (ekstrinsik).

Lingkungan sekolah dan individu (guru) merupakan satu-kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sekolah. Sekolah sebagai sebuah sistem memandang bahwa motivasi guru dalam mengajar akan selalu berhubungan secara timbal balik dengan lingkungan. Ketika motivasi ekstrinsik lebih dominan maka guru akan cenderung untuk menyesuaikan kinerja sesuai standar yang ditetapkan lembaga. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi intrinsik lebih dominan, maka guru dengan kinerja dan perilaku yang ditunjukkan akan memberikan pengaruh kepada guru lain dalam lingkungan sekolah, dan tidak jarang hal tersebut menjadi *role of model* bagi guru lain. Kondisi ini terjadi mengingat dampak dari keberadaan motivasi terhadap kinerja mengajar guru dalam bentuk:

1) perubahan perilaku guru dalam mengajar sesuai dengan apa yang dikehendaki sekolah, 2) adanya rasa tanggungjawab yang lebih baik dalam mengajar pada diri guru, 3) adanya semangat atau gairah mengajar pada guru, 4) meningkatknya disiplin mengajar, 5) ketercapaian tujuan pengajaran dan dibuktikan dengan prestasi belajar siswa yang lebih baik, 6) meningkatnya tanggungjawab moral sebagai pendidik dengan menjunjung kode etik guru, 7) serta meningkatknya komitmen dan produktivitas guru dalam mengajar yang ditunjukkan dalam bentuk inovasi dan kreativitas guru di kelas.

Begitu juga ketika kondisi lingkungan sekolah dirasakan oleh guru dapat membantu dirinya dalam mengembangkan dan mengeksplor ide-ide kreatif dan inovatif dalam mengajar. Hal ini mengingat bahwa kondisi lingkungan yang baik memungkinkan sekolah dalam mendidik siswa jauh lebih baik dibandingkan lingkungan sekolah yang destruktif, memungkikan guru bekerja dengan perasaan aman dan nyaman, memungkinkan siswa dalam belajar lebih kondusif dan mudah menyerap materi yang disampaikan guru, memungkinkan guru untuk saling bekerjasama dalam menemukan alternative permasalahan yang dihadapi dalam mengajar dan problematika peserta didik, serta memungkinkan terciptanya iklim akademik yang memungkinkan individu di sekolah belajar dan mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Motivasi dan lingkungan sekolah memang bukan dua faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, masih banyak faktor lain yang juga berpengaruh signifikan seperti: kepemimpinan, fasilitas, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dan fakor lainnya.

Akan tetapi dari dua faktor yang peneliti setidaknya bisa menjadi representasi bahwa kinerja mengajar guru tidak bisa lepas dari faktor personal/internal dalam bentuk motivasi dan faktor eksternal dalam bentuk lingkungan sekolah.