

**PENGARUH WEWENANG, MOTIVASI, DAN PERILAKU
INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP
NEGERI 1 KERINCI**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi Salah
Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana**



Disusun oleh :

**M. TEDY RAMADHAN
NPM : 1810061201191**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM
KERINCI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SUNGAI PENUH
2022**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M.TEDY RAMADHAN
NPM : 1810061201191
Tempat/Tgl. Lahir : Desa Kecil, 10 Desember 2000
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Semurup, Desa Kecil, Kec. Air Hangat Barat
No Hp. : 0813-6714-0494
Judul Proposal : PENGARUH WEWENANG,
MOTIVASI, DAN PERILAKU
INDIVIDU TERHADAP KINERJA
GURU PNS SMP NEGERI 1 KERINCI

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik S.E (SARJANA EKONOMI) baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan, penelitian dan pikirannya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan, kecuali secara eksplisit dicantumkan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Apabila salah satu poin tersebut di atas saya langgar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena skripsi saya ini,

serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di PerguruanTinggi.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dalamkeadaan sadar, agar dapat dipergunakan seperlunya.

SEMURUP,7 juli 2023
Saya yang Menyatakan

64907AKX340793640 M.TEDY RAMADHAN
NPM. 1810061201191



PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

NAMA : M.TEDY RAMADHAN
NPM : 1810061201191
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH,MOTIVASI,WEWENANG,DAN
PERILAKU INDIVIDU,TERHADAP KINERJA
GURU PNS SMP NEGERI 1 KERINCI

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi pada tanggal 07 Januari 2023..

Sungai Penuh, 12 Juni 2023

Pembimbing


DR.AYU ESTEKA SARL,S.E.,M.M
NIDK : 8836820016

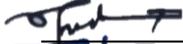
Ketua Program Studi Manajemen


H.FERRY SISWADHI,S.E.,M.Si
NIDN : 1019126904

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi dan Komprehensif Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci Sungai Penuh pada :

Hari : **Sabtu**
Tanggal : 07 Januari 2023
Pukul : 13.30 wib s/d selesai
Tempat : Ruang Ujian Skripsi STIE Sakti Alam Kerinci.

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	:Dr. Ayu Esteka Sari,S.E.,M.M	
Penguji Utama	: Sudirman,S.E.,M.M	
Penguji Pendamping	: Melifia Liantifa,S.P.,M.Si	
Sekretaris	: Yolla Ramadani, S.Pd., M.Pd	

Mengetahui :

Ketua STIE Sakti Alam Kerinci



DR.GAMPO HARYONO, S.E., M.M
NIDN : 0228078701

Ketua Program Studi Manajemen



H.FERRY SISWADHI,S.E.,M.Si
NIDN1019126904

PENGARUH WEWENANG, MOTIVASI DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP NEGERI 1 KERINCI

M.Tedy Ramadhan

Pembimbing Utama : Dr. Ayu Esteka Sari,S.E.,M.M

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh wewenang, motivasi dan perilaku individu terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Kerinci baik secara parsial maupun simultan dan pengaruhnya besar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Kerinci yang berjumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel ini disebut metode pengambilan sampel penuh atau sampel jenuh. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan metode Full Sampling atau sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode angket atau angket. Alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F. Hasil penelitian adalah: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kewenangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,437 > 2,03693$), dan dengan nilai signifikansi $= 0,041 < 0,05$. Dan besarnya pengaruh kewenangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah sebesar 25,5%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,363 > 2,03693$), dan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$. Dan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah sebesar 12,5%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,496 > 2,03693$), dan nilai signifikansi $= 0,001 < 0,05$. Dan besarnya pengaruh perilaku individu terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah sebesar 23,4%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kewenangan, motivasi dan perilaku individu terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan maupun bersama-sama, hal ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($16,970 > 2,90$) atau $sig <$ ($0,000 < 0,05$). Dan besarnya pengaruh otoritas, motivasi dan perilaku individu terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci sebesar 61,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 61,4\%$) yaitu 12,7% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian. ini

Kata kunci: Otoritas, Motivasi, Perilaku individu, Kinerja

PENGARUH WEWENANG, MOTIVASI DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP NEGERI 1 KERINCI

M.Tedy Ramadhan

Pembimbing Utama : Dr. Ayu Esteka Sari,S.E.,M.M

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

Abstract

This study aims to determine the influence of authority, motivation and individual behavior on the performance of civil servant teachers at SMP Negeri 1 Kerinci, both partially and simultaneously and the effect is large. The sample in this study were all PNS teachers at SMP Negeri 1 Kerinci, amounting to 36 people. This sampling method is called the full sampling method or saturated sample. This sampling method is called the Full Sampling method or saturated sample. Collecting data using a questionnaire or questionnaire method. The data analysis tool used is Descriptive Analysis, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination and the hypothesis test used is t test and F test. The results of the study are: There is a significant influence between authority on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci, this is evidenced by $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($4,437 > 2,03693$), and with a significance value = $0,041 < 0,05$. And the magnitude of the influence of authority on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci partially is 25.5%. There is a significant influence between motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci, this is evidenced by $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.363 > 2.03693$), and the significance value = $0.000 < 0.05$. And the magnitude of the influence of motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci partially is 12.5%. There is a significant influence between individual behavior on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci, this is evidenced by $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.496 > 2.03693$), and the significance value = $0.001 < 0.05$. And the magnitude of the influence of individual behavior on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci partially is 23.4%. There is a significant influence between authority, motivation and individual behavior on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci simultaneously or together, this is evidenced by $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($16.970 > 2.90$) or $\text{sig} < (0.000 < 0, 05)$. And the magnitude of the influence of authority, motivation and individual behavior on teacher performance at SMP Negeri 1 Kerinci is 61.4%, while the rest ($100\% - 61.4\%$), i.e. 12.7% is explained by other causal factors not examined in the study. this.

Keywords: Authority, Motivation, Individual Behavior, Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan bimbingan, lindungan dan petunjuk serta anugerah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang sederhana ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yaitu Rasul terakhir yang diutus Allah SWT dengan membawa petunjuk dan pedoman bagi kehidupan umat manusia di dunia dan akhirat, yaitu agama Islam. Proposal ini yang berjudul **“PENGARUH WEWENANG, MOTIVASI, DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP GURU PNS**

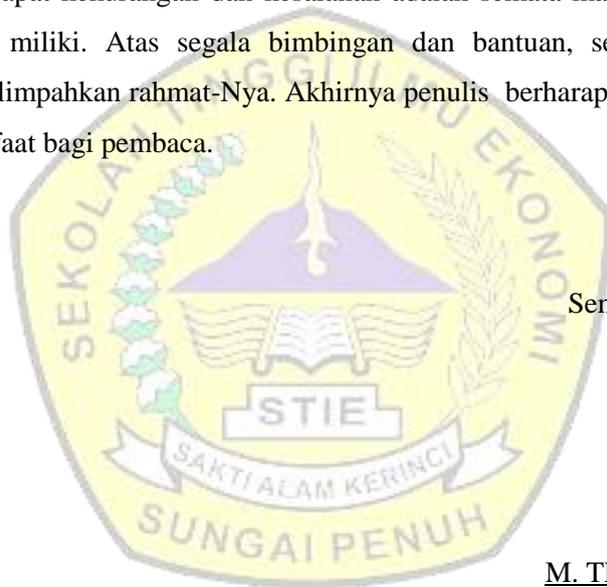
SMP NEGERI 1 KERINCI” telah penulis selesaikan. Dalam penyusunan proposal ini,

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya proposal ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini. Ucapan terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Gampo Haryono, S.E., M.M., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci Sungai Penuh sekaligus sebagai Pembimbing Utama.
2. Bapak Muhammad Afdhal Chatra Perdana, S.E.M.Ec.Dev selaku wakil Ketua I STIE Sakti Alam Kerinci
3. Ibuk Dona Elvia Desi, S.E, M.M., selaku wakil ketua II STIE Sakti Alam Kerinci
4. Bapak Dr. Indra Budaya, S.E., M.M., Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
5. Bapak H. Ferry Siswadi, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

6. Ibu Ayu Esteka Sari, S.E.,M.M. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak memberi masukan dan arahan yang sangat berharga
7. Bapak/Ibu dan para dosen STIE-Sakti Alam Kerinci Sungai Penuh yang telah mendidik dan mengajarkan penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Kepada Orang tua dan adikku tercinta Bapak *Etrizal* dan *Ibu Pitna Susila Elita* dan Adik *Azalea Salsabila* yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
9. Rekan seperjuangan STIE-Sakti Alam Kerinci Sungai Penuh yang telah memberikan informasi dan teman dalam berdiskusi yang berkaitan dalam penulisan proposal ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, atas bantuan dan kerjasama yang di berikan dalam penelitian

Apabila terdapat kekurangan dan kesalahan adalah semata-mata keterbatasan ilmu yang penulis miliki. Atas segala bimbingan dan bantuan, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca.



Semurup, 2022
Penulis,

M. TEDY RAMADHAN
NPM. 1810061201191

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN TEORITIS, HIPOTESIS, DAN KERANGKA KONSEPTUAL	13
2.1. Kajian Teoritis	13
2.1.1. Manajemen.....	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	13
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....	14
2.1.1.3. Tujuan Manajemen	15
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19

2.1.3 Kinerja Guru	20
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Guru	20
2.1.3.2. Penilaian Kinerja.....	21
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.3.4. Indikator Kinerja	23
2.1.4 Wewenang.....	24
2.1.4.1. Pengertian Wewenang	24
2.1.4.2.Sumber Wewenang	25
2.1.4.3.Indikator Wewenang	26
2.1.4.4.Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja	27
2.1.5 Motivasi	27
2.1.5.1. Pengertian Motivasi	28
2.1.5.2. Teori-Teori Motivasi	29
2.1.5.3.Jenis-Jenis Motivasi.....	33
2.1.5.4. indikator Motivasi.....	33
2.1.5.5.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	34
2.1.6 Perilaku Individu.....	35
2.1.6.1. Pengertian Perilaku Individu	35
2.1.6.2. Tingkatan Perilaku Individu Dalam Organisasi.....	37
2.1.6.3. Indikator Perilaku Individu.....	37
2.1.6.4.Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja	40
2.2. Penelitian Terdahulu.....	41
2.3. Kerangka Konseptual	47
2.4. Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	51
3.2 Populasi Dan Sampel	51
3.2.1. Populasi.....	51
3.2.2. Sampel.....	52
3.3 Jenis data	52
3.4 Sumber Data.....	52
3.5 Teknik pengumpulan data	53
3.6 Defenisi Operasional.....	53
3.7 Instrumen Penelitian	55
3.8 Uji Instrumen	57
3.8.1 Uji Validitas.....	57
3.8.2 Uji Reabilitas	61
3.9 Metode Analisis Data.....	63
3.10 Alat Analisis Data	63
3.10.1 Analisis Deskriptif	63
3.10.2 Analisis Regresi Liner Berganda	65
3.10.3 Koefisien Determinasi	65
3.10.4 Pengujian Hipotesis	61
3.10.4.1 Uji t (Uji Parsial).....	66
3.10.4.2 Uji f (Simultan)	67
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Gambaran Umum	69
4.1.1. Sejarah berdirinya smp negeri 1 kerinci	69
4.1.2. Visi dan misi sekolah.....	69

4.1.3. Struktur Organisasi	70
4.2. karekteristik responden	78
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2.2 Berdasarkan Golongan	78
4.2.3. Berdasarkan Masa kerja.....	79
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
4.4. Analisis Data dan Pembahasan	86
4.4.1 Analisis Data.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Daftar Bobot Penilaian Setiap Pernyataan.....	54
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	56
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Wewenang (X1).....	59
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	60
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Perilaku Individu (X3).....	61
Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas.....	62
Tabel 3.8 Nilai Presentase Tcr.....	64
Tabel 4.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2. Berdasarkan Golongan.....	71
Tabel 4.3 Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y).....	72
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Wewenang.....	74
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....	76
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Individu (X3).....	77
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.13 Koefisien Determinan Secara Parsial.....	82
Tabel 4.14 Hasil Ringkasan Uji t.....	84
Tabel 4.15 Hasil Ringkasan Uji f.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1 Susunan Struktur Smp Negeri 1 Kerinci	70



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 UJI INSTRUMEN.....	98
LAMPIRAN 2 UJI VALIDITAS.....	105
LAMPIRAN 3 HASIL VALIDITAS.....	109
LAMPIRAN 4 HASIL RELIABILITAS.....	119
LAMPIRAN 5 KUESIONER PENELITIAN.....	124
LAMPIRAN 6 REKAPITULASI PENELITIAN.....	132
LAMPIRAN 7 TCR.....	136
LAMPIRAN 8 SPSS.....	145
LAMPIRAN 9 TABEL.....	148



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, salah satunya yaitu untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, dalam kata lain sumber daya manusia merupakan sebuah roda penggerak jalannya suatu organisasi. Apabila di dalam suatu organisasi tidak terdapat unsur sumber daya manusia tentu saja organisasi tersebut tidak akan bisa berjalan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan dari organisasi dan anggota ataupun pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran penting sebagai pengelola agar sistem organisasi tetap berjalan sesuai aturan.

Anggota organisasi merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi karena mereka memiliki akal, pikiran, bakat, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi guna mencapai tujuan. Semakin baik kinerja anggota dalam suatu organisasi maka otomatis akan meningkatkan kinerja organisasi, demikian sebaliknya, semakin rendah kinerja anggota dalam suatu organisasi maka akan menurunkan kinerja organisasi tersebut.

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu

faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah lembaga atau organisasi. Pada konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah lembaga terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan lebih efektif.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang ini dianggap bisa menjadi payung hukum untuk guru dan dosen tanpa adanya perlakuan yang berbeda antara guru negeri dan

swasta. Undang-Undang Guru dan Dosen secara gamblang dan jelas mengatur secara detail aspek-aspek yang selama ini belum diatur secara rinci. Semisal, kedudukan, fungsi dan tujuan dari guru, hak dan kewajiban guru, kompetensi dll.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, psikologis yang baik, pengalaman kerja kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Faktor yang perlu di perhatikan oleh suatu organisasi di dalam perbaikan kinerja. Kinerja pegawai akan maksimal manakala organisasi mampu mengelola pegawai di dalam organisasi tersebut dengan baik. Pegawai juga merupakan aset sebuah organisasi, pegawai harus di pelihara dan di kembangkan karena pegawai memiliki keterampilan, kemampuan emosi, keinginan, tuntutan, kebutuhan dan keterbatasan. Pegawai yang kurang mendapatkan perhatian dan pengembangan yang memadai dari organisasi dapat memicu munculnya penurunan kinerja pegawai.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa

pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjang guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisalnya kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan

sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mapu meningkatkan kualitas kerja nya sendiri?

Guru merukan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara demokratis serta bertanggung jawab. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidik tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik sesuai norma-norma dan nilai yang sesuai dengan agama.

Guru ideal merupakan salah satu tokoh penentu dalam menciptakan sumber daya manusia (siswa) yang berkualitas melalui kinerja guru dalam lembaga persekolahan. Lembaga persekolahan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan berat dalam menyiapkan peserta didik yang berkualitas. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa diberbagai bidang.

Guru harus mempunyai moral dan kepribadian yang baik dikarenakan guru menjadi teladan bagi peserta didiknya dan dalam masyarakat guru juga merupakan sosok yang pantas diteladani. Guru juga memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia pendidikan, oleh karena itu perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan murid belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang murid akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula.

Salah satu faktor yang mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional adalah guru. Peran guru yaitu menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok anggota organisasi telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Supardi (2016) mengatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja guru merupakan tolak ukur untuk menilai kemampuan, skill dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan cara guru tersebut mengajar. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peran penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan.

Menurut Mahmudi (2010) Kinerja Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah seperti : (1) Faktor personal/individual meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, **motivasi** dan komitmen serta **perilaku** yang dimiliki oleh setiap individu (2) Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, adanya kepercayaan dalam Wewenang, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan *team leader* (3) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggaran tim (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja,

lingkungan kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi serta (5) faktor kontekstual (*situasional*), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Hasibuan (2016) Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terlalu banyaknya beban dari pejabat yang mempunyai wewenang, sehingga perlu dibaginya wewenang tersebut. Hal ini disebut dengan delegasi wewenang. Wewenang merupakan suatu cara untuk mendorong kinerja anggota dalam suatu organisasi. Karena Wewenang adalah pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.

Selain itu, Wewenang merupakan pelimpahan tanggung jawab yang formal kepada orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan. Semakin tepat Wewenang, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan organisasi karena kinerja organisasi akan lebih tinggi dibandingkan dengan tidak melakukan Wewenang. Wewenang membawa dampak positif bagi organisasi, karena dengan melakukan proses Wewenang pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan menciptakan kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dalam Wewenang ini, penerima wewenang atau delegate menerima wewenang sekaligus dengan tanggung jawab dari pemberi wewenang atau delegator, dan apabila terjadi kesalahan pada pelaksanaan wewenang tersebut penerima

wewenanglah yang harus bertanggung jawab tetapi pemberi wewenang juga harus tetap menunjukkan sikap dan menyatakan kesalahan tersebut.

Dari pengamatan penulis tentang variabel wewenang adalah masih lambatnya tanggapan guru dalam memberikan laporan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya indikator pertanggungjawaban di lembaga pendidikan ini.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Dari pengamatan penulis tentang variabel motivasi dimana masih ada beberapa guru yang lambat merespon untuk pengajuan naik pangkat, selain itu jarang mendapatkan *reward* atas prestasi yang diraih. Hal ini menunjukkan bahwa

keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan seseorang guru yang merupakan indikasi dari kebutuhan prestasimasih rendah.

Di samping motivasi, didalam meningkatkan kinerja dapat ditentukan dengan faktor lain seperti perilaku individu. Perilaku individu menurut Thoha (2013) Perilaku individu adalah adalah fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat atau menolaknya. Hubungannya dengan suatu organisasi adalah seorang anggota harus berperilaku baik didalam organisasi agar kebaikan dunia dapatdicapai, adapun kebaikan itu adalah tercapainya tujuan organisasi.

Dari pengamatan penulis tentang variabel perilaku individu terlihat masih rendahnya kemampuan sebagian guru dalam memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan, seperti kepekaan merespon informasi dari internet untuk mendapatkan penunjang sumber pembelajaran sampai pada berinovasi membuat perangkat mengajar yang bebbasis IT. Kondisi ini mencerminkan masih rendahnya indikator persepsi pada guru di SMPN 1 Kerinci.

Dari latar belakang yang dikemukakan tadi maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dapat ditetapkan yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan ?
2. Berapa besar pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan.
2. Untuk mengetahui besar pengaruhnya Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

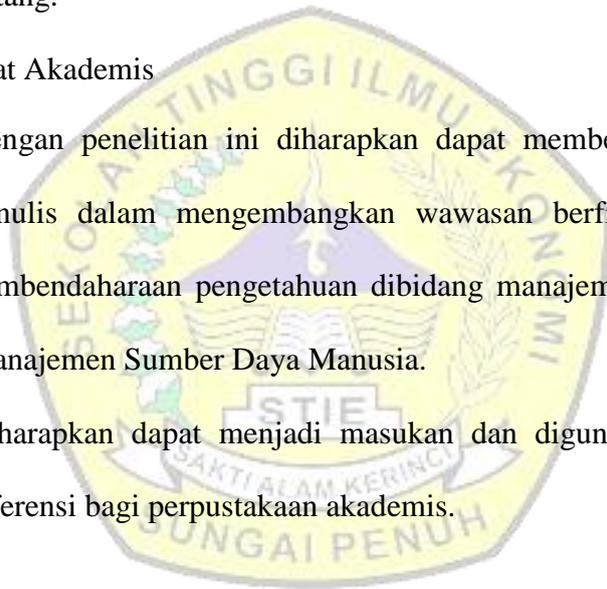
Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran mengenai Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci yang berguna sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian untuk masa yang akan datang.

2. Manfaat Akademis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Diharapkan dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan akademis.



BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Hasibuan, 2016). Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam tercapai tujuan. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan yang diinginkan. “Manajemen (*management*) adalah proses bahkan baku dan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan Organisasi, Arahan, Koordinasi dan Evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut” (Simamora, 2014).

Koontz dan O’Donnel dalam Hasibuan (2016) mendefinisikan manajemen merupakan usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian. Pendapat tersebut menyebutkan bahwa manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai, manajemen dilakukan oleh dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Kegiatan manajemen yang baik dilaksanakan dengan koordinasi yang baik mulai dari perencanaan sumber daya sampai pada pengawasan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*auctuanting*), dan pengawasan (*controlling*).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Adapun manajerial menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu untuk terwujudnya tujuan organisasi.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian berarti menentukan pembagian tugas diantara seluruh pegawai yang ada agar termotivasi dalam berkerja.

3. *Directing* (pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan untuk mengarah semua anggota agar mau berkerja sama dan berkerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, anggota dan masyarakat.

4. *Controlling* (pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua anggota agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan berkerja sesuai dengan rencana. Pengendalian tersebut meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen

Adapun tujuan manajemen menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Mampu memberikan arahan pencapaian kinerja sehingga dapat dikerjakan berdasarkan *time schedule*.
2. Mampu menempatkan kerja yang mengedepankan konsep efisiensi dan efektifitas. Efisiensi dilihat dari segi biaya yang dipergunakan sesuai dengan alokasi yang dianggarkan bahkan jika memungkinkan lebih rendah dari teralokasi. Sedangkan konsep efektifitas melihat dari sisipenghematan waktu yang bisa di lakukan, artinya mampu dilaksanakan secara tepat waktu yang direncanakan.
3. Menerapkan konsep manajemen yang memenuhi standar-standar aturan yang telah disepakati.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen dalam mengelola kegiatan organisasi sangatlah penting, karena akan memberikan dampak positif dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) adalah ilmu dan seni yang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, anggota dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, penorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Tujuan dari sumber daya manusia adalah agar organisasi mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Anggota bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan untuk memperoleh barang dan jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Danang (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam satu organisasi atau organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Pandoyo (2010) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai pelurusan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelola teknologi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang diperlakukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat dan respon terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan pesaing.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup anggota, pegawai, buruh, manejer dan tenaga kerja

lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau organisasi demi mencapaitujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagiatas dua bagian, yakni :

1. Fungsi Manajerial

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi manajerial terdiri dari fungsi-fungsi antara lain :

- 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuannya.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dengan wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- 3) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau berkerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang

efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/ organisasi. Fungsi operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 3) Kompetensi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau berkerja sama sampai pensiun.
- 6) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.
- 7) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dan organisasi menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen setiap sumber daya termasuk sumber daya manusia. Tujuan sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia Menurut Danang (2012) sebagai berikut :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini tercapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi mencapai tujuannya.

- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut supardi (2016) mengatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut Danim (2012), kinerja guru merupakan suatu proses pembelajaran sebagai upaya mengembakan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Istilah kinerja guru menunjuk pada prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam organisasi pendidikan. Kinerja ditunjuk dengan hasil kerja yang diberikan oleh guru, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai guru. Rachmawati (2013) mengungkapkan kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru berkerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Proses kunci kegiatan pendidikan tinggi adalah pengajaran dan pembelajaran (*teaching and learning*). guru dan siswa yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran tersebut meskipun sudah melalui suatu proses rekrutmen guru dan tes penerimaan siswa baru, pada dasarnya adalah manusia biasa.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian (2011) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk mencapai prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.

2. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
3. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah di ukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
4. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Supardi (2016) kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai sikap. Karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi (imbalan, kepemimpinan, struktur organisasi, latihan dan pengembangan, seleksi) dan karakteristik pekerjaan (penilaian kinerja, umpan balik prestasi, jadwal pekerjaan dan desain pekerjaan). Berkaitan dengan kinerja guru, pelaksanaan tugas profesional guru, memerlukan bimbingan dari berbagai pihak khususnya kepala sekolah untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja profesional seorang guru. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dapat dilakukan melalui supervisi. Pembinaan yang dilakukan dapat berkaitan langsung dengan tugas-tugas profesional guru yaitu :

- 1) Keterampilan merencanakan pembelajaran.
- 2) Keterampilan mengimplementasikan pembelajaran.
- 3) Keterampilan menilai pembelajaran.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu :

1. Faktor personal/individual meliputi pengetahuan, keterampilan (*skil*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, **motivasi** dan komitmen serta **perilaku** yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, adanya kepercayaan dalam Wewenang, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manejer dan *team leader*
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, lingkungan kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Supardi (2016) kinerja seorang guru dapat diukur melalui Indikator berikut :

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi.

3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tetap tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah dari Supardi (2016) yaitu Kemampuan dalam memahami materi, Keterampilan metodologi, Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik dan Sikap profesional.

2.1.4. Wewenang

2.1.4.1 Pengertian Wewenang

Menurut Hasibuan (2016) Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Menurut Mangkuprawira (2018) wewenang (*Authority*) merupakan suatu alat atau bisa juga dikatakan sebagai syaraf yang berfungsi sebagai penggerak dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bersifat informal digunakan untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan.

Menurut Moehariono (2014) Wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada gelegate (penerima wewenang) untuk dikerjakan atas nama delegator. Dan menurut Sutarto

(207) wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/ atau aktivitas dalam suatu organisasi

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa wewenang merupakan sebuah tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Wewenang juga memberikan hak untuk memimpin dan memerintah orang lain, mengarahkan dan mengorganisir orang lain agar sesuai dengan pemikiran dan sejalan dengan kita untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Hal ini dilakukan demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta dapat memacu orang lain untuk bertindak lebih dan optimal demi kemajuan organisasi.

2.1.4.2 Sumber Wewenang

Menurut Handoko (2013), ada 2 pandangan yang saling berlawanan mengenai sumber wewenang, yaitu :

1. Teori Formal (Pandangan Klasik)

Teori ini mengemukakan bahwa wewenang ada karena seseorang diberikan atau dilimpahkan hal tersebut. Pandangan ini menilai bahwa wewenang berasal dari tingkat masyarakat yang tinggi dan diturunkan dari tingkat ke tingkat.

2. Teori Penerimaan (*Acceptance theory of authority*)

Teori ini mengemukakan bahwa wewenang seseorang dapat timbul bila diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang tersebut diberikan dan ini tidak tergantung pada penerima (*Receiver*). Tanggung jawab (*Responsibility*) akan menyertai wewenang (*Authority*). Dari sini dapat diketahui bahwa jika seseorang diberi wewenang untuk melaksanakan suatu

pekerjaan tertentu, maka orang tersebut memiliki kewajiban untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaannya. Penerimaan pekerjaan tersebut dikenal dengan tanggung jawab.

2.1.4.3 Indikator Wewenang

Hasibuan (2016) menyatakan indikator dari wewenang, adalah :

1. Tugas

Adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Dengan adanya tugas maka akan mendorong anggota untuk lebih produktif di dalam sebuah organisasi, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

2. Kekuasaan

Adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan Wewenang dalam sebuah organisasi harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang anggota memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi organisasi.

3. Pertanggungjawaban

Adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang organisasi karena dengan tanggung jawab seorang anggota dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk variabel wewenang adalah dari Hasibuan (2016) yaitu Tugas, Kekuasaan dan Pertanggungjawaban.

2.1.4.4 Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja

Wewenang merupakan suatu cara untuk mendorong kinerja anggota dalam suatu organisasi. Karena Wewenang adalah pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu, Wewenang merupakan pelimpahan tanggung jawab yang formal kepada orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan (Hasibuan, 2016).

Dalam Wewenang ini, penerima wewenang atau delegate menerima wewenang sekaligus dengan tanggung jawab dari pemberi wewenang atau delegator, dan apabila terjadi kesalahan pada pelaksanaan wewenang tersebut penerima wewenang lah yang harus bertanggung jawab tetapi pemberi wewenang juga harus tetap menunjukkan sikap dan menyatakan kesalahan tersebut.

Wewenang membawa dampak positif bagi organisasi, karena dengan melakukan proses Wewenang pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan menciptakan kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien. Semakin tepat Wewenang, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan organisasi karena kinerja organisasi akan lebih tinggi dibandingkan dengan tidak melakukan Wewenang. Sebaliknya jika Wewenang tidak tepat maka cenderung akan menurunkan kinerja.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata “Motif”. menurut Sardiman (2013) kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapan siagaan). berawal dari kata “Motif” itu, maka Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebetulan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/ mendesak.

Menurut Moekijat (2011) bahwa motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi kerja didefinisikan oleh Robbins (2013) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut sesuatu merupakan yang invisible memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Maka pegawai yang

memiliki motivasi kerja yang baik akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

2.1.5.2 Teori-teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) teori-teori motivasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Teori Kepuasan (content theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain :

1) Teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah pegawai dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

2) Maslow's *Need Hierarchy Theory*

Teori ini disebut juga *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh Maslow. Dasar teori ini adalah (a) manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak dan berlanjut sampai akhir hayat. (b) suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. (c) kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut : *Physiological Need*, (2) *Safety and Security Needs*, (3) *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*, (4) *Esteem or Status Needs*, (5) *Self Actualization*.

3) Herzberg's *Two Factor Theory*

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik artinya bersumber dari luar diri pegawai yang bersangkutan, seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang

ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

4) Mc. Clelland's *Achivement Motivation Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)
- (2) Kebutuhan akan Afliansi (*Need for Affiliation = n.Af*)
- (3) Kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power = n.Pow*)

5) Alderfer's *Existence, Relatedness ang Growth (ERG) Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diungkapkan oleh A.H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Aldefer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu :

- (1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- (3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*)

6) *Teory Motivation Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

7) Teori Motivasi Claude

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia berkerja yaitu :

- (1) Upah yang layak.
- (2) Kesempatan untuk maju.
- (3) Pengakuan sebagai individu.
- (4) Keamanan kerja.
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok.
- (7) Perlakuan yang wajar.
- (8) Pengakuan atas prestasi.

2. Teory Proses (*Process theory*)

Menurut Hasibuan (2006) pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar individu berkerja giat sesuai keinginan manajer. Hal

ini menunjukkan bahwa adanya kausal yaitu sebab dan akibat. Teori motivasi proses ini dikenal atas :

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equality Theory*)
- 3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

2.1.5.3 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016) yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam berkerja.

2.1.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

3. Kebutuhan akan kekuasaan/ kekuatan (*need for power = n Pow*).

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi kekuasaan yang dimiliki untuk mengelola dan memimpin dan dihargai dari orang lain.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk Motivasi adalah dari Hasibuan (2016) yaitu Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan Kebutuhan akan kekuasaan/ kekuatan (*need for power*)

2.1.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya mereka yang memiliki kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Dengan demikian motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan didalam organisasi.

Robbins (2013) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi kerja

mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Seorang pegawai yang berkerja dalam suatu lembaga/ organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Selain itu mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam berkerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan berkerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam hasil kerja dan akan mampu menciptakan kinerja yang baik bagi setiap pegawai/ anggota.

2.1.6 Perilaku Individu

2.1.6.1 Pengertian Perilaku Individu

Perilaku individu menurut Thoha (2013) adalah adalah fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang

lain, bertukar pendapat atau menolaknya. Hubungannya dengan suatu organisasi adalah seorang anggota harus berperilaku baik didalam organisasi agar kebaikan dunia dapat dicapai, adapun kebaikan itu adalah tercapainya tujuan organisasi.

Sopiah (2018) menyatakan Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu oraganisasi atau yg lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya. Sedangkan Sutarto (2017) menyatakan perilaku individu adalah Jadi, perilaku individu adalah perilaku yang dilakukan seseorang dalam kesehariannya sebagai bentuk tanggapan terhadap lingkungan sekitar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Berbicara tentang perilaku individu dalam organisasi berarti berbicara tentang sifat-sifat manusia. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ini ialah dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya.

2.1.6.2 Tingkatan Analisa Perilaku Individu dalam Organisasi

Menurut Thoha (2013) Tingkatan Analisa Perilaku Individu dalam Organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat individu, kejadian yang terjadi dalam organisasi dianalisis dalam hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi. Masing-masing individu dalam suatu organisasi memiliki sikap, kepribadian, nilai, dan pengalaman yang berbeda-beda yang mempengaruhinya dalam berperilaku.
2. Tingkat kelompok, perilaku anggota kelompok dipengaruhi oleh dinamika anggota kelompok, aturan kelompok, aturan kelompok dan nilai yang dianut oleh kelompok.
3. Tingkat organisasi, berbagai kejadian yang terjadi dalam konteks struktur organisasi, struktur dan posisi seseorang dalam organisasi membawa pengaruh pada setiap interaksi sosial dalam organisasi.

2.1.6.3 Indikator Perilaku Individu

Indikator dari Perilaku individu menurut Thoha (2013), dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Ciri - ciri biografis

Yaitu ciri -ciri yang melekat pada individu. Antara lain :

- 1) Umur, dijelaskan secara empiris bahwa umur berpengaruh terhadap bagaimana perilaku seorang individu, termasuk bagaimana kemampuannya untuk bekerja, merespon stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya.

- 2) Jenis Kelamin, penelitian membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita dalam menangani pekerjaan relatif sama. Keduanya hampir sama konsistensinya dalam memecahkan masalah, keterampilan analitis dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar.
- 3) Status Perkawinan, pemaknaan tentang pekerjaan akan berbeda antara anggota yang single dengan anggota yang sudah menikah. penelitian membuktikan bahwa orang yang telah berumah tangga relatif lebih baik dibandingkan dengan single baik ditinjau dari segi absensi. Keluar beralih kerja dan kepuasan kerja.
- 4) Jumlah atau Banyaknya Tanggungan, banyak penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan dalam keluarga berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota.
- 5) Masa Kerja, relevansi masa kerja adalah berkaitan langsung dengan senioritas dalam pekerjaan. Artinya tidak relevan membandingkan pria-wanita-tua-muda dan seterusnya karena penelitian menunjukkan bahwa belum tentu yang lebih lama pada pekerjaan memiliki produktifitas yang lebih tinggi.

2. Kepribadian

Kepribadian sebagai pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Kepribadian sebagai keseluruhan cara bagaimana individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian sebagai cara dengan mana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Adapun karakteristik

kepribadian yang populer di antaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan satu faktor yang harus dipahami kita dapat memahami perilaku orang lain. Dengan saling memahami individu maka organisasi akan dapat dikelola dengan baik. Definisi sikap dapat dijelaskan dalam tiga komponen sikap, yaitu afektif, kognitif dan psikomotorik. Afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang. Komponen kognitif ini berkaitan dengan proses berfikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

4. Kemampuan

Yang dimaksud dengan istilah kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Pencapaian tujuan organisasi atau manajemen yang berhasil adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengeksploitasi kelebihan sebesar-besarnya dan menekankan kekurangannya dari berbagai orang untuk bersama-sama meningkatkan produktivitas.

5. Persepsi

Persepsi sebagai suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk Perilaku Individu adalah dari Thoha (2013) yaitu Ciri - ciri biografis, Kepribadian, Sikap (*Attitude*), Kemampuan dan Persepsi.

2.1.6.4 Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja

Untuk menjalankan suatu tujuan dari organisasi diperlukan adanya dorongan, semangat atau motivasi dari dalam diri seseorang sebagai bahan utama anggota agar mampu bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang meningkat. Untuk itu salah satu faktor pendorong dari semangat kerja anggota yaitu kenyamanan dalam organisasi atau kantor dimana seseorang bekerja. Faktor penyebab munculnya semangat kerja yaitu adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antar pimpinan kerja sehari-hari yang lasnung berhubungan dan berhadapan dengan bawahan (Sardiman, 2013). Maka dari itu dalam suatu organisasi, atasan harus mampu menciptakan suasana atau kondisi dalam organisasi agar terciptanya perilaku individu yang baik pada anggota satu dan yang lainnya dalam organisasi tersebut (Thoha:2013).

Sementara itu perilaku individu kadang dipandang sebelah mata oleh organisasi karena tidak berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Padahal kinerja dari seseorang anggota dilihat dari dalam diri anggota memiliki rasa nyaman atau tidak dalam menyikapi pekerjaan mereka. Perilaku individu merupakan interaksi anggota dengan lingkungannya atau dengan anggota yang lain dan memiliki karakteristik yang berbeda. Begitu pentingnya bagi atasan memperhatikan perilaku individu setiap anggota nya. Selain atasan anggota juga dituntut untuk

menciptakan suasana pekerjaan yang nyaman dan komunikasi yang baik dengan anggota yang lainnya agar mampu merasakan kenyamanan dan membangkitkan dan meningkatkan kinerja anggota (Thoha:2013). Artinya apabila perilaku individu di sebuah organisasi bagus maka kinerja cenderung akan meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Irvan Pratama Putra.

Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja Anggota Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Wewenang terhadap kinerja anggota pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang, jumlah responden ini didapatkan dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori baik. Berdasarkan hasil regresi, uji hipotesis dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Wewenang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 20,1% dan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Eddy Hermawan

Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Wewenang dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Bagian Pengelola Keuangan pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 54 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.; (2) secara parsial variabel Wewenang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.; (3) secara parsial variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

3. Arni Nazira

Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan”. Dalam hal ini motivasi berkaitan dengan kinerja seseorang. Organisasi menginginkan pegawai mempunyai kinerja yang sesuai atau bagus. Metode yang digunakan adalah metode survey. Data diolah menggunakan statistik inferensial. Kinerja merupakan kegiatan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan hasilnya seperti yang diharapkan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Di mana dengan meningkatnya motivasi kerja maka kinerja akan meningkat. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien determinan sebesar

sebesar 86,6 persen sisanya 13,4 persen lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Arrafiqur Rahman

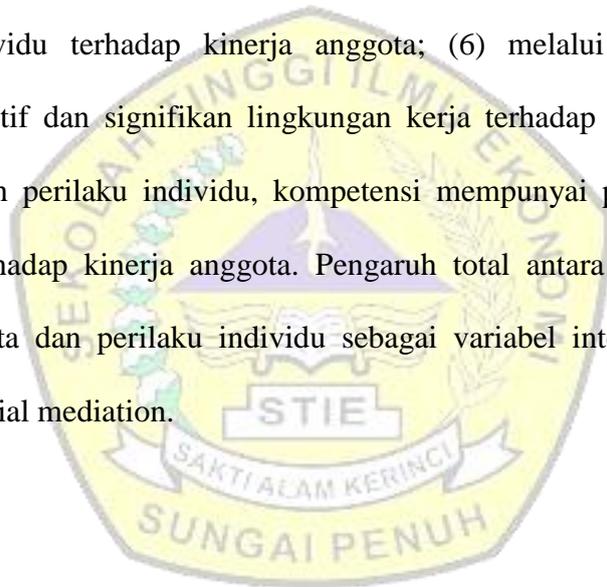
Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Expost-Facto, dengan teknik penarikan sampel adalah Simple Random Sampling yang berjumlah 87 orang. Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian adalah perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bentuk persamaan yang ditemukan adalah $Y=27,451+0,196X+e$ yang berarti bahwa perubahan pada perilaku individu sebesar 1% akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 19,6%. Nilai koefisien korelasi ditemukan sebesar 36% yang berarti terdapat hubungan yang positif antara perilaku individu dan kinerja pegawai dan berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 13%.

5. Siwi Dyah Ratnasari

Telah meneliti dengan judul “Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Anggota”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja anggota, dengan perilaku individu

sebagai variabel intervening. Metode kuantitatif melalui kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Semua Anggota Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 87 anggota adalah populasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Smart PLS

3.0 digunakan untuk mengevaluasi data. Temuan mengungkapkan bahwa: (1) pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota; (2) perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan; (3) pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja anggota; (4) pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap perilaku individu; (5) pengaruh positif dan signifikan perilaku individu terhadap kinerja anggota; (6) melalui perilaku individu, pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota; (7) dimediasi oleh perilaku individu, kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Pengaruh total antara kompetensi dengan kinerja anggota dan perilaku individu sebagai variabel intervening merupakan hubungan partial mediation.



Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi	Judul Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian	Variabel yang sama Dengan penelitian
				X	Y		
1	Irvan Pratama Putra	ISSN : 2355-9357. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019 Page 1324	Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja Anggota Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten.	Wewenang (X1)	Kinerja (Y)	Wewenang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 20,1% dan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini	X1 □ Y
2	Eddy Hermawan	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2, September 2019, 148-159, ISSN 2623-2634 (online)	Pengaruh Kompetensi, Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Kompetensi (X1) Wewenang (X2) Kepuasan Kerja (X3).	Kinerja (Y)	nilai <i>adjusted</i> (R2) adalah 0,296 atau 29,6%. Artinya 29,6% kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, Wewenang dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 70,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain	X1 □ Y

3	Arni Nazira	Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 03 No. 03, April 2019. e-ISSN: 2614-4220	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan	Motivasi Kerja (X1)	Kinerja (Y)	R Square sebesar 0,866. Besarnya angka koefisien determinasi atau R Square 0,866 sama dengan 86,6 persen. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86,6 persen	X2 □ Y
4	Arrafiqur Rahman	Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2.No.1 Januari 2013	Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau	Perilaku Individu (X3)	Kinerja (Y)	Nilai koefisien korelasi ditemukan sebesar 36% yang berarti terdapat hubungan yang positif antara perilaku individu dan kinerja pegawai	X3 □ Y
5	Siwi Dyah Ratnasari	Jurnal Administrasi Bisnis Volume 10, Nomor 2, September 2021, pp. 165-175 P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923	Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Anggota	Perilaku Individu	Kinerja (Y)	Perilaku individu sebagai variabel intervening memiliki efek positif signifikan pada kinerja anggota. Nilai t-statistik sebesar 2.068 atau > 1.96	X3 □ Y

2.3 Kerangka Konseptual

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan. Dibutuhkannya kinerja yang baik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

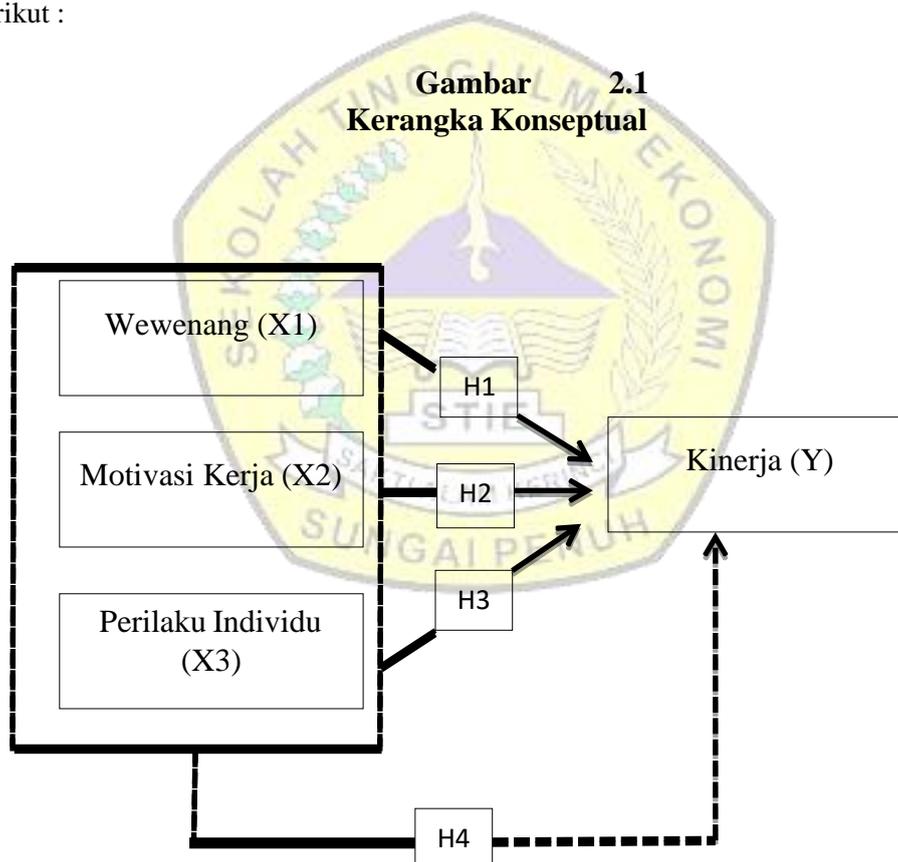
Wewenang sebagai karakteristik guru membuat mereka dapat menjalankan perintah untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, baik tugas rutin maupun yang sifatnya kondisional secara keseluruhan sesuai dengan yang diharapkan. kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Semakin tepat Wewenang, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan organisasi karena kinerja organisasi akan lebih tinggi dibandingkan dengan tidak melakukan Wewenang. Sebaliknya jika Wewenang tidak tepat maka cenderung akan menurunkan kinerja.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian. Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru, artinya apabila motivasi naik maka kinerja guru akan naik. Sebaliknya jika motivasi turun maka kinerja guru turun.

Perilaku Individu adalah Interaksi individu dengan lingkungannya menentukan pembentukan Perilaku individu. Profesionalitas individu dalam pencapaian kinerja ditentukan oleh perbedaan perilaku individu. Perilaku kondisi fisik yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik. Perilaku individu direfleksikan dalam tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi, artinya apabila perilaku individu di sebuah organisasi bagus maka kinerja cenderung akan meningkat.

Gambar dari kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

————→ : Secara Parsial

-----→ : Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, temuan hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. $H_0 : r = 0$, Diduga bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

$H_1 : r \neq 0$, Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

2. $H_0 : r = 0$, Diduga secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

$H_2 : r \neq 0$, Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

3. $H_0 : r = 0$, Diduga secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

$H_3 : r \neq 0$, Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

4. $H_0 : r = 0$, Diduga secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

$H_4 : r \neq 0$, Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitas yang tergolong kepada penelitian kualitatif. Penelitian kuualitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru.

Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada SMP Negeri 1 Kerinci, dengan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru dan variabel bebas (X_1) adalah Wewenang serta (X_2) adalah motivasi kerja dan (X_3) adalah Perilaku Individu adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2022 sampai dengan 16 Agustus 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang dihasilkan dari perhitungan atau pengukuran secara kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari. Adapun jumlah populasi, yaitu seluruh Guru PNS pada SMP Negeri 1 Kerinci sebanyak 36 orang.

3.2.2 Sampel

Sebagaimana pendapat Sugiyono (2013) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semuanya. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan jika populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini, keseluruhan dijadikan sampel, dengan metode penarikan sampelnya adalah *full sampling* atau sampel jenuh hal ini dikarenakan subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam peneliti ini adalah seluruh Guru PNS pada SMP Negeri 1 Kerinci yang berjumlah 36 orang. Metode penarikan sampel yang demikian disebut dengan metode *full sampling* atau sampel jenuh.

3.3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner Kepada Guru PNS pada SMP Negeri 1 Kerinci.
- 2) Data skunder, yaitu data dikumpulkan dengan mempelajari literatur-literatur serta laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data skunder yang dipilih dari berbagai publikasi yang dikeluarkan oleh SMP Negeri 1 Kerinci.

3.4 Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini

1. SMP Negeri 1 Kerinci.

2. Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMP Negeri 1 Kerinci.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk kelengkapan data dalam mendukung penelitian agar hasil yang diperoleh lebih valid maka metode yang digunakan melalui dua pendekatan, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan studi ke perpustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti sebagai landasan teori dalam pembahasan.
2. penelitian lapangan (*Field Research*) yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan yang dijawab oleh pihak guru yang berkaitan dengan variabel tersebut.

3.6 Defenisi Operasional

Untuk memberikan arahan dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan kejelasan pengaruh variabel Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru maka dikemukakan defenisi operasional sebagai berikut :

1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan

adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran di SMP Negeri 1 Kerinci. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dalam memahami materi.
 - 2) Keterampilan metodologi.
 - 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik.
 - 4) Sikap profesional.
2. Wewenang(X_1)

Wewenang merupakan karakteristik guru di SMP Negeri 1 Kerinci membuat mereka dapat menjalankan perintah untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, baik tugas rutin maupun yang sifatnya kondisional secara keseluruhan sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Tugas
 - 2) Kekuasaan
 - 3) Pertanggungjawaban
3. Motivasi kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penerak yang akan menciptakan kegairahan kerja seorang guru pada SMP Negeri 1 Kerinci agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achivement*)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- 3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

4. Perilaku Individu (X_3)

Perilaku Individu merupakan tindakan guru di SMP Negeri 1 Kerinci dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja

Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Ciri - ciri biografis
- 2) Kepribadian
- 3) Sikap (*Attitude*)
- 4) Kemampuan
- 5) Persepsi

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diukur menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* (Riduwan,2012), bahwa *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel peneliti.

Tabel 3.1
Daftar Bobot Penilaian Setiap Pernyataan

Alternatif Jawaban	Sifat Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ridwan (2012)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa skor jawaban pertanyaan dari kuisisioner, yaitu alternatif jawabannya Sangat Setuju (SS) maka skor yang diberikan adalah 5, jika jawabannya Setuju (S) maka skor yang diberikan adalah 4, jika jawabannya Kurang Setuju (KS) maka skor yang diberikan adalah 3, jika jawabannya Tidak Setuju (TS) maka skor yang diberikan adalah 2, dan jika jawabannya Sangat Tidak Setuju (STS) maka skor yang diberikan adalah 1.

Adapun kisi-kisi instrumen dari penelitian ini sebagai mana terlihat pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kinerja Guru (Y)	1) Kemampuan Dalam Memahami Materi. 2) Keterampilan Metodologi. 3) Kemampuan Berinteraksi Dengan Peserta Didik. 4) Sikap profesional.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	Supardi (2016)
2.	Wewenang (X1)	1) Tugas 2) Kekuasaan 3) Pertanggungjawaban	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Hasibuan (2016)
3.	Motivasi Kerja (X2)	1) Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2) Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>) 3) Kebutuhan akan kekuatan (<i>need for power</i>)	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Hasibuan (2016)
4.	Perilaku Individu (X3)	1) Ciri - ciri biografis 2) Kepribadian 3) Sikap (Attitude) 4) Kemampuan 5) Persepsi	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Thoha (2013)

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada *sample* dari mana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tolak ukur yang digunakan dalam menemukan validitas adalah dengan membandingkan hasil koefisien validitas dengan r-tabel.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum_{xy} - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

\sum_{xy} = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto (2001) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat

keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas ditentukan dengan membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r . Dengan kriterianya :

1. Jika nilai hitung r lebih besar (\geq) dari nilai tabel r , maka item instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS

(Statistical Package for Social Sciences)

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda, sehingga penulis memutuskan untuk menguji validitas pada **SMP 1 Kota Sungai Penuh**. Dengan melakukan uji coba kuesioner tersebut pada sejumlah responden untuk perhitungan uji validitas sebanyak **15 orang guru**, uji validitas dengan cara membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), didapatkan r tabel dengan cara :

$$df = 15 - 2 \dots\dots\dots (2)$$

$$df = 15 - 2$$

$$df = 13$$

Sehingga dengan $df=13$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan r tabel = 0,5140. Pada tabel 3.3 di bawah ini bisa dilihat hasil dari uji validitas variabel kinerja:

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Kinerja 1	0,712**	0,514	Valid
2	Kinerja 2	0,781**	0,514	Valid
3	Kinerja 3	0,577*	0,514	Valid
4	Kinerja 4	0,611*	0,514	Valid
5	Kinerja 5	0,841**	0,514	Valid
6	Kinerja 6	0,856**	0,514	Valid
7	Kinerja 7	0,552*	0,514	Valid
8	Kinerja 8	0,758**	0,514	Valid
9	Kinerja 9	0,695**	0,514	Valid
10	Kinerja 10	0,817**	0,514	Valid
11	Kinerja 11	0,785**	0,514	Valid
12	Kinerja 12	0,637*	0,514	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel kinerja dengan hasil valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan pada tabel di atas dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk melihat hasil uji validitas dari variabel wewenang, adalah :

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Wewenang (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Wewenang 1	0,718**	0,514	Valid
2	Wewenang 2	0,741**	0,514	Valid
3	Wewenang 3	0,739**	0,514	Valid
4	Wewenang 4	0,793**	0,514	Valid

5	Wewenang 5	0,791**	0,514	Valid
6	Wewenang 6	0,659**	0,514	Valid
7	Wewenang 7	0,747**	0,514	Valid
8	Wewenang 8	0,754**	0,514	Valid
9	Wewenang 9	0,874**	0,514	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Wewenang dengan hasil valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan pada tabel di atas dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk melihat hasil uji validitas dari variabel motivasi, adalah :

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Motivasi 1	0,755**	0,514	Valid
2	Motivasi 2	0,777**	0,514	Valid
3	Motivasi 3	0,694**	0,514	Valid
4	Motivasi 4	0,644**	0,514	Valid
5	Motivasi 5	0,562*	0,514	Valid
6	Motivasi 6	0,572*	0,514	Valid
7	Motivasi 7	0,844**	0,514	Valid
8	Motivasi 8	0,750**	0,514	Valid
9	Motivasi 9	0,761**	0,514	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Motivasi dengan hasil valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan pada tabel di atas dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk melihat hasil uji validitas dari variabel Perilaku Individu, adalah :

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Perilaku Individu (X3)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
1	Perilaku Individu 1	0,734**	0,514	Valid
2	Perilaku Individu 2	0,895**	0,514	Valid
3	Perilaku Individu 3	0,750**	0,514	Valid
4	Perilaku Individu 4	0,795**	0,514	Valid
5	Perilaku Individu 5	0,879**	0,514	Valid
6	Perilaku Individu 6	0,789**	0,514	Valid
7	Perilaku Individu 7	0,852**	0,514	Valid
8	Perilaku Individu 8	0,672**	0,514	Valid
9	Perilaku Individu 9	0,562*	0,514	Valid
10	Perilaku Individu 10	0,878**	0,514	Valid
11	Perilaku Individu 11	0,611*	0,514	Valid
12	Perilaku Individu 12	0,681**	0,514	Valid
13	Perilaku Individu 13	0,877**	0,514	Valid
14	Perilaku Individu 14	0,947**	0,514	Valid
15	Perilaku Individu 15	0,801**	0,514	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Perilaku Individu dengan hasil valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan pada tabel di atas dapat dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.8.2 Uji Realibitas

Menurut Abdurahman (2017) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi dan instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan pendapat Sekaran (2006) jika hasil

perhitungan reliabilitas kurang atau sama dengan 0,6 maka item dengan pertanyaan yang digunakan reliabel.

Rumus :

$$r_{11} = \frac{\sum(X_i - \bar{X})^2}{n-1} \dots \dots \dots (2)$$

r_{11} = Relibilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum\sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sum\sigma^2$ = Variasi total

Uji reliabilitas yang dilakukan untuk pengujian kuisisioner adalah dengan menggunakan komputer yaitu dengan aplikasi program SPSS. Kriteria pengujian uji reabilitas adalah (Ghazali,2006).

1. Apabila hasil koefisien Alpha adalah lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien Alpha adalah lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak *reliable*.

Hasil dari uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Kriteria Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,907	0,6	Reliabel
2	Wewenang	0,898	0,6	Reliabel
3	Motivasi	0,868	0,6	Reliabel
4	Perilaku Individu	0,950	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.6, dengan hasil koefisien alfabanya lebih besar dari 0,60 berdasarkan kriteria alpha. Dengan demikian semua item variabel yang ada di dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

3.9. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Deskriptif Kualitatif

Metode deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat analisis yang meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang, tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literatur terkait.

2. Deskriptif Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah suatu analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus-rumus didalam pengolahan data yang ada.

3.10 Alat Analisis Data

Untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan digunakan alat sebagai berikut :

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan menggambarkan masing-masing variabel dalam bentuk pernyataan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi, kemudian

dilakukan analisis presentase mean standar deviasi, tingkat capaian responden dan koefisien serta memberikan interpretasi analisis tersebut. Data tersebut kemudian dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Verifikasi data
2. Menghitung nilai jawaban
 - 1) Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.
 - 2) Menghitung rata-rata skor total=

$$\text{Rata-rata skor total} = \frac{5f(SS)+4f(S)+3f(RR)+2f(KS)+1f(TS)}{f(SS)+f(S)+f(RR)+f(KR)+f(TS)} \dots\dots\dots(3)$$

- 3) Menghitung nilai TRC masing-masing nilai kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{TRC} = \text{TRC} = \frac{RS}{5} \times 100 \dots\dots\dots(4)$$

Dimana : TRC = Tingkat pencapaian responden

R_s = Rata-rata skor jawaban

5 = Nilai skor tertinggi jawaban responden

Nilai presentase di masukan didalam kriteria menurut Sudjana (2005) sebagaiberikut :

Tabel 3.7
Nilai Presentase TCR

Presentase	Keterangan
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
65-79	Cukup baik

55-64	Kurang baik
0-54	Tidak baik

Sumber : Sudjana (2015)

3.10.2 Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan untuk analisis regresi berganda (Sugiyono,2013) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (5)$$

Dimana : Y : Kinerja Guru (Y)

b_1 : Keofisien regresi variabel X1.

b_2 : Keofisien regresi variabel X2.

b_3 : Keofisien regresi variabel X3.

X_1 : Wewenang

X_2 : Motivasi Kerja

X_3 : Perilaku Individua

: Konstata

: *error*



3.10.3 Koefisien Determinasi

1. Secara Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial. Menurut Ghozali (2006) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \dots\dots\dots (6)$$

2. Secara Simultan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan. Ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (7)$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.10.4 Pengujian Hipotesis

3.10.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dimana salah satu variabel independenya tetap/ dikendalikan. Sugiyono (2013) merumuskan uji t statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (8)$$

Keterangan :

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Anggota Sampel

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Uji parsial atau Uji t-statistik digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial. Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan α 5% dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sebagai berikut :

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $P_{value} < 0,05$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} > 0,05$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

3.10.4.2 Uji F (Simultan)

Menurut sugiyono (2013) Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selaian itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi liner digunakan sudah tepat atau belum. Rumusnya adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots(9)$$

Keterangan :

K = Banyaknya variabel bebas.N

= Jumlah sampel.

R^2 = Koefisien Determinasi.

$F = F$ hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel.

Untuk menguji signifikan F_{test} dengan cara membandingkan besarnya F_{test} dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

$F_{test} \geq F_{tabel}$ atau $P_{value} < 0,05$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

$F_{test} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > 0,05$: Hipotesa nol diterimakan hipotesa alternatif ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Sejarah berdirinya smp negeri 1 kerinci

Sejarah berdirinya smp negeri 1 kerinci diawali dengan nama sekolah menengah pertama merapi yang dipimpin oleh muhammad nursi pada tahun 1958 melalui surat keputusan dari coordinator pemerintah sipil kabupaten kerinci nomor: 13/ket/ko-1958 tahun 1958. Sekolah menengah pertama merapi kelas jauh SMP Negeri 1 Kerinci

Dengan adanya renovasi atau perubahan tersebut, sekolah ini menjadi berkembang dengan sangat cepat, peserta didik yang belajar disekolah ini berasal dari berbagai desa dalam wilayah kecamatan air hangat. Kemajuan sekolah ini terus meningkat, sehingga pada tahun 1961 sekolah ini dinegrikan berdasarkan surat keputusan menteri PKK RI Nomor: 165/SK/III/B1961 pada tanggal 25 november 1961, Dengan perubahan nama menjada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Air hangat

4.1.2. Visi misi sekolah

1. Visi sekolah

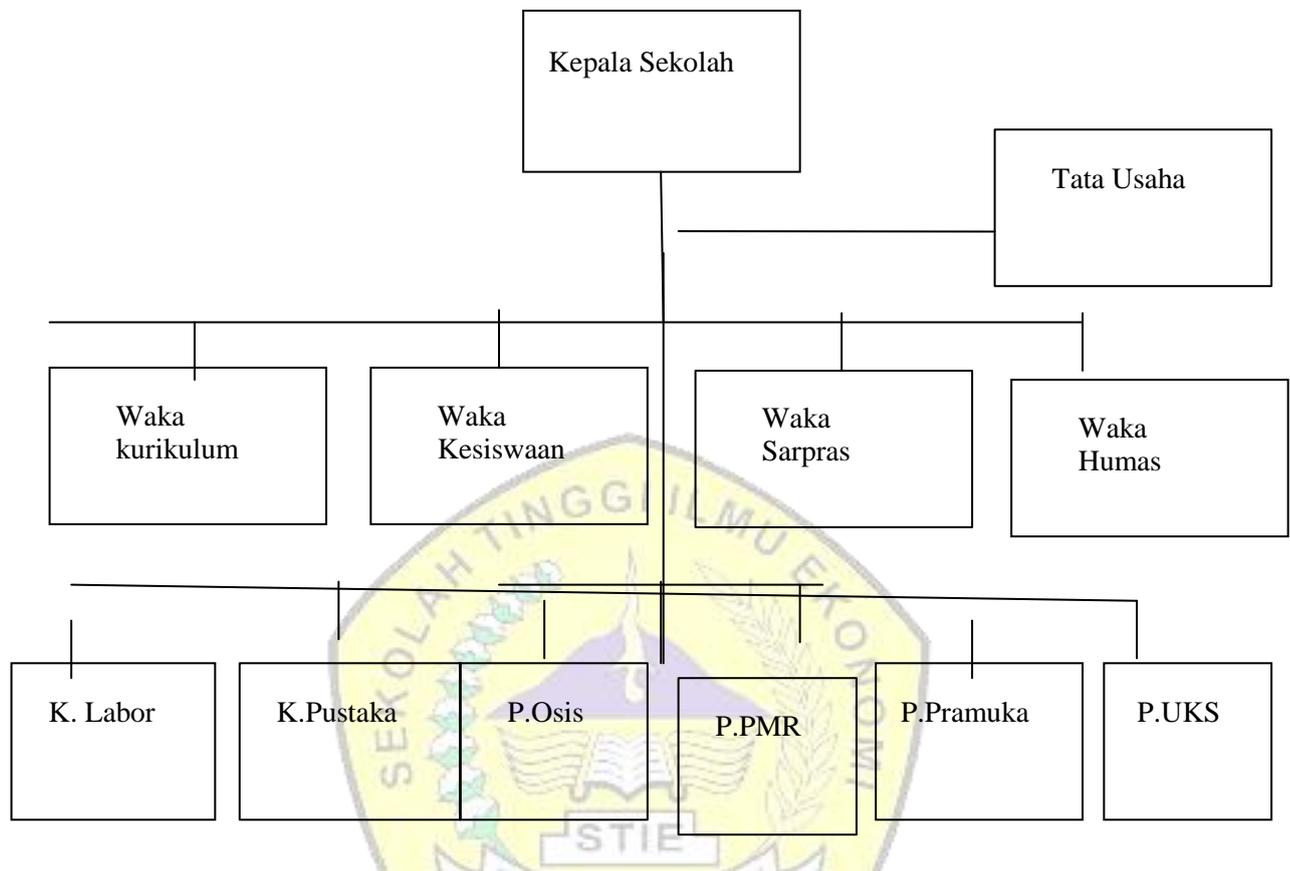
UNGGUL DALAM PRESTASI YANG BERWAWASAN INTERNASIONAL
BERAKAR PADA BUDAYA BANGSA BERDASARKAN IPTEK DAN IMTAQ

2. Misi Sekolah

- a. berorientasi kedepan dengan memperhatikan potensi yang ada
- b. sesuai dengan norma dan harapan
- c. ingin mencapai unggulan
- d. mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah
- e. mengarahkan langkah-langkah strategi atau misi-misi sekolah

4.1.3. Struktur organisasi

Gambar 4.1
Susunan Struktur SMP Negeri 1 Kerinci



4.1.3 Rincian Tugas dan Fungsi

Rincian Tugas Dari Perangkat Sekolah SMP 1 Negeri Kerinci

1. Rincian Tugas Kepala Sekolah

1) Kepala Sekolah Selaku pimpinan, mempunyai tugas :

- a) Menyusun perencanaan
- b) Mengorganisir kegiatan
- c) Mengarahkan kegiatan
- d) Mengkoordinir kegiatan
- e) Melaksanakan pengawasan
- f) Melakukan evaluasi setiap kegiatan
- g) Menentukan kebijaksanaan
- h) Mengadakan rapat

- i) Mengambil keputusan
- j) Mengatur proses belajar mengajar
- k) Mengatur administrasi : Kantor, Siswa, Pegawai, Perlengkapan, Keuangan
- l) Mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS)
- m) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat

2).Kepala Sekolah selaku administrator, mempunyai tugas :

- a) Perencanaan
- b) Pengorganisasian
- c) Pengarahan
- d) Pengkoordinasian
- e) Pengawasan
- f) Kurikulum
- g) Kesiswaan
- h) Perkantoran
- i) Kepegawaian
- j) Perlengkapan
- k) Keuangan
- l) Perpustakaan



3).Kepala Sekolah sebagai Supervisor, mempunyai tugas supervisi terhadap :

- a. Kegiatan belajar mengajar
- b. Kegiatan bimbingan dan penyuluhan
- c. Kegiatan ko-kurikuler dan ekstra kurikuler
- d. Kegiatan ketatausahaan
- e. Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan dunia usaha

2. Rincian Tugas Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

- 1. Mengkoordinir penyusunan SK Pembagian Tugas Mengajar
- 2. Program Pengajaran
- 3. Kaldik
- 4. Program KBM.

5. Mengkoordinir Penyusunan Jadwal Pelajaran, agenda kelas, Kriteria kenaikan dan Kelulusan.
 6. Mengkoordinir penyusunan laporan pelaksanaan KBM, Pelaporan hasil pendidikan (Rapor dan STTB/Ijasah).
 7. Mengkoordinir inventarisasi barang.
 8. Mengkoordinir pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan penunjang KBM Mengkoordinir Pengelola, pemeliharaan, dan Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan (pengamanan, penghapusan, pengembangan
3. Rincian Tugas Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan
1. Mengkoordinir penyusunan program pembinaan kesiswaan/OSIS
 2. Mengkoordinir penegakkan Tata Tertib Sekolah
 3. Mengkoordinir pelaksanaan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah
 4. Mengkoordinir pemilihan pengurus OSIS
 5. Melakukan pembinaan pengurus OSIS dalam berorganisasi
 6. Bekerjasama dengan para pembina kegiatan kesiswaan didalam menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental.
4. Rincian Tugas Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana
1. Mengkoordinir pelaksanaan keamanan, kebersihan, ketertiban, Kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan (6K)
 2. Bertugas untuk mengurus tentang perencanaan pelaksanaan Sarana Prasarana dan segala yang berkaitan dengan Sarana Prasarana sekolah.
 3. Menginventarisasi barang
 4. Pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan penunjang KBM
 5. Pendayagunaan sarana prasarana (termasuk kartu-kartu pelaksanaan pendidikan) Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan (pengamanan, penghapusan, pengembangan)
 6. Pengelolaan alat-alat penunjang pembelajaran
5. Rincian Tugas Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas

1. Mengkoordinir penyelenggaraan hubungan sekolah dengan orangtua/Wali siswa
2. Mengkoordinir pembinaan hubungan antar sekolah dengan komite sekolah
3. Membina pengembangan hubungan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha dan lembaga-lembaga sosial lainnya
4. Menkoordinir penyusunan laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala.
5. Melaksanakan tugas-tugas ke luar lembaga Menjalin hubungan ke luar lembaga sesuai fungsi dan kebutuhan

6. Rincian Tugas Koordinator BP / BK

1. Menyusun program dan pelaksanaan kegiatan penyuluhan
2. Membantu guru dan wali kelas dalam menghadapi kasus anak
3. Membuat program bimbingan psikologi
4. Menyusun dan mengarsip data kasus murid (konseling)
5. Memberikan penjelasan bersama dengan Kepala Sekolah tentang program dan tujuan pmbingan kepada Wali Murid
6. Membantu Wali Murid dalam memberikan layanan psikolog tentang perkembangan putra-putrinya Kordinasi dengan Wali Kelas dalam rangka mengatasi masalah yang dihadapi siswa tentang kesulitan belajar.
7. Melaksanakan koordinasi dengan wali kelas dan guru dalam menilai siswa bila terjadi pelanggaran yang dilakukan siswa dan dengan dinas terkait
8. Memberikan layanan bimbingan penyuluhan, karir kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar
9. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait Penyusunan dan pemberian saran serta pertimbangan pemilihan jurusan
10. Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan
11. Mengadakan penilaian pelaksanaan BP/BK
12. Melaksanakan home visit kepada siswa/orang tua siswa yang bermasalah setelah ditangani oleh wali kelas melalui home visit sebelumnya dan tidak ada

perubahan.

13. Menyusun statistik hasil penilaian BP/BK Menyusun laporan pelaksanaan BK secara berkala

7.Rincian Tugas Wali Kelas

Wali kelas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Menyelenggarakan administrasi kelas meliputi : Denah tempat duduk, Papan absen, Daftar pelajaran, Daftar piket kelas, Buku absen siswa, Buku kegiatan pembelajaran / jurnal, Tata tertib
- 3) Menyusun pembuatan statistik bulanan (absen)
- 4) Mengisi Leger
- 5) Membuat catatan khusus
- 6) Mengisi dan membagi rapor
- 7) Membina siswa binaan didiknya dengan sebaik-baiknya.
- 8) Membantu kelancaran proses belajar mengajar siswa di kelasnya.
- 9) Mengetahui identitas, nama dan jumlah siswa di kelasnya.
- 10) Mengetahui, memahami dan mengambil tindakan-tindakan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang timbul di kelasnya.
- 11) Melakukan *home visit* terhadap siswa yang bermasalah dan melaporkan perkembangannya kepada guru BP.
- 12) Bekerja sama dengan guru BP dalam memecahkan masalah yang dihadapi siswa dan apabila dipandang perlu mengadakan hubungan dengan orang tua/wali murid dalam rangka pembinaan siswa kelasnya.
- 13) Melaksanakan tugas penilaian kognitif, psikomotor dan afektif siswa terutama terhadap budi pekerti, kelakuan dan kerajinan siswa di kelasnya.
- 14) Mengawasi, memonitor serta menyampaikan laporan kepada Kepala Sekolah secara berkala melalui Wakil Kepala Bidang Kesiswaan mengenai pembinaan kelasnya (2 bl. sekali).
- 15) Turut bertanggung jawab dalam kelancaran pelaksanaan Upacara Bendera.

- 16) Koordinasi dengan Waka. Bidang Kesiswaan, Tata Usaha Urusan kesiswaan, BP, untuk siswa pindahan/mutasi karena sesuatu dan lain hal (ketidak hadirannya) prestasi rendah dll.

8. Rincian Tugas Guru Secara Umum

1. Membuat program pengajaran : Analisa materi pelajaran (AMP), Program Tahunan (Prota), Program Satuan Pelajaran (SP), Program Rencana Pengajaran (RP), Lembar Kegiatan Siswa (LKS)
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Meningkatkan Penguasaan materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya
4. Memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi
5. Melaksanakan KBM
6. Menganalisa hasil evaluasi KBM
7. Mengadakan pemeriksaan, pemeliharaan, dan pengawasan ketertiban, keamanan, kebersihan, keindahan, dan kekeluargaan.
8. Melaksanakan kegiatan penilaian (semester/tahun)
9. Meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
10. Membuat dan menyusun lembar kerja (*Job Sheet*)
11. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
12. Mengikuti perkembangan kurikulum.
13. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

4.1.5 Prasarana dan Sarana

Infrasruktur sekolah merupakan faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan demi tercapainya cita-cita dan visi misi yang telah dicanangkan oleh lembaga sekolah secara organisatoris. Pada tabel di bawah ini bisa dilihat sarana dari SMP 1 Negeri Kerinci :

Tabel 4.2
Prasarana Sekolah SMP 1 Negeri Kerinci

No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	25
2	Ruang Lab	5
3	Ruang Perpus	2
TOTAL		32

Sumber : SMP Negeri 1 Kerinci (2022)

4.1.6 Rombel SMP 1 Negeri Kerinci

Adapun Siswa-siswi SMP 1 Negeri Kerinci adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rombel SMP 1 Negeri Kerinci

No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 7	L	77	161
		P	84	
2	Kelas 8	L	57	156
		P	99	
3	Kelas 9	L	75	134
		P	59	

Sumber : SMP Negeri 1 Kerinci (2022)

4.1.7. Guru SMP 1 Negeri Kerinci

Pada tabel di bawah ini bisa dilihat guru PNS pada dari SMP 1 Negeri Kerinci :

Tabel 4.4
Guru PNS SMP 1 Negeri Kerinci

NO	NAMA	NIP	JENIS KELAMIN
1	JENEPAR, S.Pd.,M.Pd	19600727 198301 1 002	L
2	Hj. JASNIARTI, S.Pd	19630617 198512 2 001	P
3	Hj. ASNITA, S.Pd	19630503 198703 2 007	P
4	SUSNIZAR, S.Pd	19611018 198203 2 002	P
5	Hj. ELIZAR, S.Pd	19631115 198403 2 009	P
6	DARMAWATI, S.Pd	19651008 198703 2 008	P
7	ISMAYARTI, S.Pd	19641224 198624 2 001	P
8	Hj. LISMITA, S.Pd	19630626 198603 2 007	P
9	SITI HADIJAH, S.Pd	19631231 198412 2 045	P
10	IRMISYATI, S.Pd	19630926 198602 2 001	P
11	SRIHANDRIANI, S.Pd	19651112 198703 2 002	P
12	ZULPAHMAN, S.Pd.	19640405 199203 1 004	L
13	DOPI MAIRISHADI, S.Pd	19790522 200901 1 003	L
14	IWIN SATRIA DARMAN, S.Pd.	19791212 201408 1 003	L
15	SAMIN, S.Pd	19600213 198703 2 004	L
16	ARIF RAHMAN SIKRI, S.Pd.	19900720 190303 1 008	L
17	EFENDI, S.Pd	19660519 198803 2 004	L
18	HERMIYATI, S.Pd	19671201 199203 1 013	P
19	DARYADI, S.Pd	19670201 199203 2 005	L
20	NURAWATI, S.Pd	19600312 198703 2 004	P
21	SUCI AFRILIA, S.Pd.	19950416 202012 2 014	P
22	IRZAL WADI, S.Pd	19821007 200501 2 007	L
23	DEWI HASMITA, S.Pd	19790828 200502 2 007	P
24	Hj. ANITA, S.Pd	19710802 200502 1 005	P
25	PAHMI, S.Pd	19681014 200701 2 006	L
26	PERMI SASMIARTI, S.Pd	19850710 200902 1 004	P
27	JOLY SATRIA, S.Pd	19800906 200902 2 006	L
28	WILDA DIAN ANDRIANI, SE	19840727 200902 2 011	P
29	REFIKA YULI YESA, S.Si	19630510 198603 2 006	P
30	SOFRINA ZULIDA FATMA, S.Pd	19730711 200902 2 001	P
31	MILLA DIASTUTI, S.Pd	19830316 200902 2 003	P

32	Hj. ELIYA, S.Pd	19830316 200902 1 002	P
33	DOVA SYAFRIANDI, S.Pd	19820319 201101 2 002	L
34	EVITTRIA WATI, S.Pd	19830329 201101 2 012	P
35	MARIA KURNIA PUTRI, S.Pd	19670705 201408 2 001	P
36	ILMA NURWILIS, S.Pd	19791212 201408 1 003	P

Sumber : SMP 1 Negeri 1 Kerinci (2022)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa guru PNS pada dari SMP 1 Negeri Kerinci berjumlah 36 orang. Adapun Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Kerinci adalah Bapak Jenepar, S.Pd.,M.Pd.

4.1.8 Karakteristik Guru Menurut Pendidikan Terakhir

Keadaan Guru pada SMP Negeri 1 Kerinci jika dilihat dari tingkat pendidikan formal, dapat digambarkan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.5
Keadaan Guru Menurut Pendidikan Terakhir

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
S1	35	97,22
S2	1	2,78
TOTAL	36	100

Sumber : SMP Negeri 1 Kerinci (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa keadaan guru pada SMP 1 Negeri Kerinci menurut tingkat pendidikan formal lebih banyak di dominasi oleh Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 97,56% atau sebanyak 40 orang. Guru yang berpendidikan Sarjana 2 (S2) sebanyak 1 orang atau 2,44%.

4.1.9. Karakteristik Guru Menurut Usia

Keadaan guru pada SMP 1 Negeri Kerinci berdasarkan usia pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.6
Keadaan Guru Menurut Usia

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
21-30 TAHUN	1	2,78
31-40 TAHUN	7	19,44
41-50 TAHUN	7	19,44
> 50 TAHUN	21	58,34
TOTAL	36	100

Sumber : SMP Negeri 1 Kerinci (2022)

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas usia guru pada SMP 1 Negeri Kerinci berada di atas dan sama dengan umur lima puluh tahun adalah 21 orang atau 58,34%. Guru

berusia 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 19,44%. Guru yang mempunyai usia antara 41 - 50 tahun sebanyak 7 orang atau 19,44%. . Guru berusia 21-30 tahun sebanyak 1 orang atau 2,78%

4.2. Karakteristik responden

4.2.1 berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.7
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	12	33,34
2	Permpuan	24	66,66
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Pegawai SMP Negeri 1 Kerinci yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (33,34%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (66,66%) . Hal ini dapat diindikasikan bahwa responden Perempuan lebih banyak bekerja pada SMP Negeri 1 Kerinci

Tabel 4.8
Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase(%)
1	III	13	36,11
2	IV	23	63,89
Jumlah		36	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat Golongan pada SMP Negeri 1 Kerinci terdapat 13 orang atau (36,11%) yang golongan III, 23 orang atau (63,89%) yang golongan IV. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai SMP Negeri 1 Kerinci yang berjumlah 36 orang berstatus PNS mayoritas golongan IV yaitu sebesar (63,89%).

4.2.2 Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.9
Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	<10 tahun	11-20	36,11
2	11-20 tahun	23	63,89
3	21-30 tahun		
4	>30 tahun		
Jumlah		36	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat Masa Kerja pada Dinas Kominfo Kota Sungai Penuh terdapat 1 orang atau (5%) yang masa kerja 0-5 tahun, 10 orang atau (10%) yang yang masa kerja 6-10 tahun, 4 orang atau (20%) yang yang masa kerja 11-15 tahun, 1 orang atau (5%) yang masa kerja 16-20 tahun, 4 orang atau (20%) yang masa kerja >20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Kominfo Kota Sungai Penuh yang berjumlah 20 orang berstatus PNS mayoritas masa kerja 6-10 tahun yaitu sebesar (50%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan, dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian.

1. Kinerja guru (Y)

Untuk melihat hasil kuesioner dari variabel kinerja guru, maka ditampilkan jawaban dari 36 responden. Peneliti akan menjelaskan hasil kuesioner yang telah dianalisis. Berikut hasil presentase jawaban pada variabel kinerja guru:

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja guru (Y)

No	Kinerja Guru (Y)	Jumlah	Rata-Rata	TCR	Kriteria	Kriteria Indikator
Indikator Kemampuan dalam memahami materi						
1	Saya memahami materi pembelajaran dengan sangat baik	150	4.17	83.3%	Baik	83.3% Baik
2	Dalam kegiatan belajar mengajar saya mempunyai metode pembelajaran yang sangat baik	150	4.17	83.3%	Baik	
3	Saya dapat menjawab pertanyaan dari siswa tentang materi yang saya sampaikan dengan baik	150	4.17	83.3%	Baik	
Indikator Keterampilan metodologi						
4	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan kegiatan belajar.	150	4.17	83.3%	Baik	83.9% Baik
5	Saya memberikan materi dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan keadaan siswa	155	4.31	86.1%	Baik	
6	Saya mengajar dengan cara yang menarik	148	4.11	82.2%	Baik	
Indikator Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik						
7	Saya senang dan terbuka ketika berinteraksi dengan siswa	151	4.19	83.9%	Baik	84.3% Baik
8	Saya membangun ketertarikan siswa terhadap materi sebelum kegiatan belajar	153	4.25	85.0%	Baik	
9	Saya menangani setiap ide/gagasan dari siswa saat kegiatan belajar-mengajar	151	4.19	83.9%	Baik	
Indikator Sikap profesional						
10	Saya berkerja dengan waktu yang ditetapkan	153	4.25	85.0%	Baik	84.8% Baik
11	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu	153	4.25	85.0%	Baik	
12	Saya mengajar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan	152	4.22	84.4%	Baik	
TCR Variabel Kinerja (Y)						84.1% Baik

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.10 di atas maka dapat dijelaskan :

1. Pada rata-rata Variabel Kinerja guru (Y) diperoleh persentase TCR adalah 84.1%, Hasil nilai persentase TCR adalah Baik.
2. Pertanyaan paling rendah terdapat pada No 6 adalah “Saya mengajar dengan cara yang menarik” yakni sebesar 82,2%. Hasil nilai persentase adalah Baik.
3. Indikator paling rendah terdapat pada indikator “Indikator Kemampuan dalam memahami materi” yakni sebesar 83,3%. Hasil nilai persentase adalah Baik.

2. Variabel Wewenang (X1)

Untuk melihat Analisis deskriptif dari variabel Wewenang pada SMP Negeri 1 Kerinci. Berikut hasil presentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel Wewenang :

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Wewenang

No	Wewenang (X1)	Jumlah	Rata-Rata	TCR	Kriteria	Kriteria Indikator
Indikator Tugas						
1	Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	154	4.28	85.6%	Baik	84.4% Baik
2	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.	152	4.22	84.4%	Baik	
3	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan	150	4.17	83.3%	Baik	
Indikator Kekuasaan						
4	Saya Memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada tempat saya bekerja	153	4.25	85.0%	Baik	84.6% Baik

5	Saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan	151	4.19	83.9%	Baik	
6	Saya dengan tekun dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	153	4.25	85.0%	Baik	
Indikator Pertanggungjawaban						
7	Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja dan output kerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan	149	4.14	82.8%	Baik	82.2% Baik
8	Saya memiliki sikap dan kesadaran tinggi penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	145	4.03	80.6%	Baik	
9	Saya pribadi sangat terlibat dengan pekerjaan saya	150	4.17	83.3%	Baik	
TCR Variabel Wewenang (X1)						83.8% Baik

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.11 dapat diperoleh hasil dari rekapitulasi gambaran jawaban responden pada variabel Wewenang, adalah :

1. Rata-rata nilai TCR Variabel Wewenang (X1) adalah 83.8% dengan kriteria bahwa Wewenang adalah Baik.
2. Pertanyaan paling rendah terdapat pada No 8 tentang “Saya memiliki sikap dan kesadaran tinggi penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan” yakni sebesar 80,6%. Hasil nilai persentase adalah Baik.
3. Indikator paling rendah terdapat pada indikator “Pertanggungjawaban” yakni sebesar 82,2%. Hasil nilai persentase adalah Baik.

3. Variabel Motivasi (X2)

Untuk melihat Analisis deskriptif dari variabel Motivasi pada SMP Negeri 1 Kerinci. Berikut hasil presentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel Motivasi :

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

No	Motivasi Kerja (X2)	Jumlah	Rata-Rata	TCR	Kriteria	Kriteria Indikator
Indikator Kebutuhan Akan prestasi						
1	Saya termotivasi dalam berkerja untuk memenuhi kebutuhan di masa depan	151	4.19	83.9%	Baik	83.0% Baik
2	Saya berkerja karena ada keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan dalam hidup	147	4.08	81.7%	Baik	
3	Saya terdorong untuk bertanggung jawab pada semua yang saya kerjakan	150	4.17	83.3%	Baik	
Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi						
4	Saya memiliki keinginan menolong rekan kerja	149	4.14	82.8%	Baik	80.7% Baik
5	Saya terdorong untuk bersahabat dengan pegawai lain	145	4.03	80.6%	Baik	
6	Saya terdorong untuk selalu mengembangkan ilmu yang saya miliki	142	3.94	78.9%	Cukup Baik	
Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan						
7	Saya terdorong untuk memberikan perintah kepada bawahan (senioritas)	146	4.06	81.1%	Baik	83.1% Baik
8	Saya memiliki keinginan untuk dapat berkerja sama dengan pegawai lain	154	4.28	85.6%	Baik	
9	Saya memiliki keinginan untuk mempengaruhi guru lain bersifat positif	149	4.14	82.8%	Baik	
TCR Variabel Motivasi (X2)						82.3% Baik

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.12 di atas, maka dapat diperoleh hasil dari rekapitulasi gambaran jawaban responden pada variabel Motivasi, adalah:

1. Rata-rata nilai TCR Variabel Motivasi (X2) adalah 82.3% dengan kriteria bahwa Motivasi adalah Baik.
2. Pertanyaan paling rendah terdapat pada No 6 tentang “Saya terdorong untuk selalu mengembangkan ilmu yang saya miliki” yakni sebesar 78,9%. Hasil nilai persentase adalah Cukup Baik.
3. Indikator paling rendah terdapat pada indikator “Kebutuhan Akan Afiliasi” yakni sebesar 83,1%. Hasil nilai persentase adalah Baik.

4. Variabel Perilaku Individu (X3)

Untuk melihat Analisis deskriptif dari variabel Perilaku Individu pada SMP Negeri 1 Kerinci. Berikut hasil presentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel Perilaku Individu :

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Individu (X3)

No	Perilaku Individu (X3)	Jumlah	Rata-Rata	TCR	Kriteria	Kriteria Indikator
Indikator Ciri - ciri biografis						
1	Saya memiliki tingkah laku yang mampu dipertanggung jawabkan secara moral	151	4.19	83.9%	Baik	84.4% Baik
2	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di Organisasi(Sekolah)	152	4.22	84.4%	Baik	
3	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan	153	4.25	85.0%	Baik	

	sesuai dengan pendidikan saya					
Indikator Kepribadian						
4	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru	146	4.06	81.1%	Baik	81.3% Baik
5	Saya adalah orang yang mengatakan sesuatu sesuai dengan kenyataan	149	4.14	82.8%	Baik	
6	Saya merasa tidak selalu berfikiran buruk terhadap orang lain.	144	4.00	80.0%	Baik	
Indikator Sikap (<i>Attitude</i>)						
7	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan	147	4.08	81.7%	Baik	83.0% Baik
8	Saya senang apabila ada anggota baru yang bergabung kedalam Organisasi(Sekolah)	153	4.25	85.0%	Baik	
9	Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu	148	4.11	82.2%	Baik	
Indikator Kemampuan						
10	Saya berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan	146	4.06	81.1%	Baik	80.9% Baik
11	Saya menikmati setiap tugas yang diberikan/di bebaskan kepada saya (mengerjakan dengan senang hati)	144	4.00	80.0%	Baik	
12	Komunikasi Guru dan Kepala Sekolah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	147	4.08	81.7%	Baik	

Indikator Persepsi						
13	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas	147	4.08	81.7%	Baik	81.9% Baik
14	Kepala Sekolah selalu memberikan contoh baik kepada kami(Guru)	146	4.06	81.1%	Baik	
15	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan	149	4.14	82.8%	Baik	
TCR Variabel Perilaku Individu (X3)						82.3% Baik

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari tabel 4.13 di atas, maka dapat diperoleh hasil dari rekapitulasi gambaran jawaban responden pada variabel Perilaku Individu, adalah:

1. Rata-rata nilai TCR Variabel Perilaku Individu (X3) adalah 82.3% dengan kriteria bahwa Perilaku Individu adalah Baik.
2. Pertanyaan paling rendah terdapat pada No 6 dan 11 tentang “Saya merasa tidak selalu berfikir buruk terhadap orang lain” dan “Saya menikmati setiap tugas yang diberikan/di bebaskan kepada saya (mengerjakan dengan senang hati)” yakni sebesar 80%. Hasil nilai persentase adalah Baik.
3. Indikator paling rendah terdapat pada indikator “Kemampuan” yakni sebesar 80,9%. Hasil nilai persentase adalah Baik.

4.4. Analisis Data dan Pembahasan

4.4.1. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda dari Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.894	7.016		.127	.899			
	Wewenang	.571	.129	.489	4.437	.000	.523	.617	.487
	Motivasi	.274	.116	.281	2.363	.024	.445	.385	.259
	Perilaku_Individu	.289	.083	.417	3.496	.001	.560	.526	.384

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.14 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,894 + 0,571 X_1 + 0,274 X_2 + 0,289 X_3$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai dari a = 0,894 artinya jika dianggap tidak ada Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu maka Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci adalah sebesar 0,894.
2. Nilai dari $b_1 = + 0,571$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Wewenang adalah positif, semakin baik Wewenang, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci.
3. Nilai dari $b_2 = + 0,274$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Motivasi adalah positif, semakin baik Motivasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci.

4. Nilai dari $b_3 = + 0,289$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Perilaku Individu adalah positif, semakin baik Perilaku Individu, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci.

2. Koefisien Determinasi

1). Secara Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Koefisien Determinan Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.578	5.53805
a. Predictors: (Constant), Perilaku Individu, Wewenang, Motivasi				

Berdasarkan analisis Tabel 4.15 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,614 (adalah pengkuadratan dari koefesien korelasi 0,784) *R Square* dapat disebut Koefesien Determinasi atau dapat ditentukan dengan rumus koefisiendeterminasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,784)^2 \times 100\% \\
 &= 61,4\%
 \end{aligned}$$

Koefesien Determinasi yang berarti 61,4% yang artinya Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri

1 Kerinci. Sedangkan sisanya (100% - 61,4%), yaitu 12,7% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Koefisien Determinan Secara Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.894	7.016		.127	.899			
	Wewenang	.571	.129	.489	4.437	.000	.523	.617	.487
	Motivasi	.274	.116	.281	2.363	.024	.445	.385	.259
	Perilaku_Individu	.289	.083	.417	3.496	.001	.560	.526	.384

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan penjelasan dari Koefisien Determinan Secara Parsial adalah:

1) Besar Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja guru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial. Berdasarkan tabel 4.16 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$= 0,489 \times 0,523 \times 100\%$$

$$= 25,5\%$$

Hal ini berarti besar pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 25,5%.

2) Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerincisecara parsial. Berdasarkan tabel 4.16 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,281 \times 0,445 \times 100\% \\ &= 12,5\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 12,5%.

3) Besar Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial. Berdasarkan tabel 4.13 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,417 \times 0,560 \times 100\% \\ &= 23,4\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 23,4%.

3 Pengujian Hipotesis

2).Uji t

Untuk menguji signifikan Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial menggunakan uji t. Ujit dengan cara membandingkan nilai t hitung > t tabel. Dengan tingkat signifikansi

untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), Dengan rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013) didapatkan t tabel dengan cara :

$$df = n - k$$

$$= 36 - 4$$

$$df = 32$$

Dengan keterangan dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan df = 32 dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan t tabel adalah : 2,03693. Sedangkan untuk t hitung dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Ringkasan Uji t

Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
	Motivasi									
	Perilaku_Individu									
a. Dependent Variable Model										
1	(Constant)	.894	7.016			.127	.899			
	Wewenang	.571	.129	.489		4.437	.000	.523	.617	.487

Pada tabel 4.14 bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

1. Wewenang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($4,437 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($2,363 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,024 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima,

artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.

3. Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,496 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,001 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.
4. Wewenang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,437 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,363 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,024 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.
6. Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,496 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,001 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.

7. Wewenang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,437 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.
8. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,363 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,024 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.
9. Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,496 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,001 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci.

1) Uji F

Untuk menguji signifikan Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan menggunakan uji F. Uji F dengan cara membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel. Dengan tingkat signifikansi

untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), Dengan rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013) didapatkan F tabel dengan cara:

$$\begin{aligned} df_1 &= k - 1 \quad (4 - 1 = 3) \\ df_2 &= n - k \quad (36 - 4 = 32) \end{aligned}$$

Dengan keterangan dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 32$, dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan F tabel adalah F_{tabel} adalah : 2,90. Sehingga hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.18
Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1561,448	3	520,483	16,970	.000 ^b
	Residual	981,441	32	30,670		
	Total	2542,889	35			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Perilaku_Individu, Wewenang, Motivasi						

Berdasarkan tabel 4.15 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 16,970 : dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($16,970 > 2,90$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci

4.4.2 Pembahasan

1 Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru

Pengujian Hipotesis dari penelitian ini dengan hasil F hitung $> F$ tabel (16,970 $> 2,90$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Serta besarnya Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci adalah 61,4%.

Hasil pembahasan Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif secara simultan atau bersama sama. Hasil ini sesuai dengan hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci. Semakin baik Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu yang dimiliki oleh pegawai maka akan membuat kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci juga meningkat.

2. Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja guru

Pengujian Hipotesis dari penelitian ini dengan hasil Wewenang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel ($4,437 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Sedangkan untuk hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Wewenang berpengaruh Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Dengan Nilai dari $b_1 = + 0,571$ artinya tanda positif

mengartikan bahwa pengaruh dari Wewenang adalah positif, semakin baik Wewenang, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru. Serta besar pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 25,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Pratama Putra. Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja Anggota Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Wewenang terhadap kinerja anggota pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang, jumlah responden ini didapatkan dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori baik. Berdasarkan hasil regresi, uji hipotesis dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Wewenang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota sebesar 20,1% dan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pembahasan pengaruh Wewenang terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa Wewenang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik Wewenang yang

dimiliki oleh maka akan membuat kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci juga meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru

Pengujian Hipotesis dari penelitian ini dengan hasil Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,363 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,024 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Sedangkan untuk hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Dengan Nilai dari $b_2 = + 0,274$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Motivasi adalah positif, semakin baik Motivasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru. Serta besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 12,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arni Nazira. Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan”. Dalam hal ini motivasi berkaitan dengan kinerja seseorang. Organisasi menginginkan pegawai mempunyai kinerja yang sesuai atau bagus. Metode yang digunakan adalah metode survey. Data diolah menggunakan statistik inferensial. Kinerja merupakan kegiatan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan hasilnya seperti yang diharapkan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja

seorang pegawai. Di mana dengan meningkatnya motivasi kerja maka kinerja akan meningkat. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien determinan sebesar sebesar 86,6 persen sisanya 13,4 persen lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pembahasan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik Motivasi yang dimiliki oleh maka akan membuat kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci juga meningkat.

4. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru

Pengujian Hipotesis dari penelitian ini dengan hasil Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,496 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,001 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Sedangkan untuk hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Perilaku Individu berpengaruh Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci. Dengan Nilai dari $b_3 = + 0,289$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Perilaku Individu adalah positif, semakin baik Perilaku Individu, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru. Serta besar pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 23,4%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arrafiqur Rahman. Telah meneliti dengan judul “Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Expost-Facto, dengan teknik penarikan sampel adalah Simple Random Sampling yang berjumlah 87 orang. Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian adalah perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bentuk persamaan yang ditemukan adalah $Y=27,451+0,196X+e$ yang berarti bahwa perubahan pada perilaku individu sebesar 1% akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 19,6%. Nilai koefisien korelasi ditemukan sebesar 36% yang berarti terdapat hubungan yang positif antara perilaku individu dan kinerja pegawai dan berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 13%.

Hasil pembahasan pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dua (H3) yang menyatakan bahwa Perilaku Individu berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik Perilaku Individu yang dimiliki oleh maka akan membuat kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci juga meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Wewenang terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,437 > 2,03693$), serta dengan nilai signifikansi = $0,041 < 0,05$. Serta Besarnya pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 25,5%.
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,363 > 2,03693$), serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Serta Besarnya pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 12,5%.
3. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,496 > 2,03693$), serta dengan nilai signifikansi = $0,001 < 0,05$. Serta Besarnya pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial adalah 23,4%.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan

atau bersama-sama, ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,970 > 2,90$) atau $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Serta Besarnya pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci adalah sebesar 61,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 61,4\%$), yaitu 12,7% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan bahwa kualitas Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kerinci berada pada rata-rata Baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 84.10%, maka untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan Wewenang dengan cara :
 - 1) Hendaknya pada SMP Negeri 1 Kerinci guru bisa memiliki sikap dan kesadaran tinggi penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - 2) Hendaknya pada SMP Negeri 1 Kerinci guru bisa berusaha memaksimalkan hasil kerja dan output kerja agar atasan melihat kualitas kerja yang dikerjakan
2. Meningkatkan Motivasi dengan cara :
 - 1) Hendaknya pada SMP Negeri 1 Kerinci guru bisa memiliki perasaan untuk bersahabat dengan guru lain
 - 2) Hendaknya pada SMP Negeri 1 Kerinci guru bisa memberikan perintah kepada bawahan (senioritas)

3. Meningkatkan Perilaku Individu dengan cara :
 - 1) Hendaknya pada SMP Negeri 1 Kerinci guru bisa merasa tidak selalu berfikiran buruk terhadap orang lain
 - 2) Hendaknya pada SMP Negeri 1 Kerinci guru bisa menikmati setiap tugas yang diberikan/di bebaskan kepada nya (mengerjakan dengan senang hati)



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Yaslis, I. 2017. *Teori Penilaian & Penelitian*,. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi FKMUI.
- Bastian, R., Lubis. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Danang, K, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*.
- Danim, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ghozali, Abdul. 2006. *Perhitungan SPSS*. Semarang : BPFU Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkuprawira. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moehariono. J. H. 2014. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Pandoyo, Yusuf. 2010. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Riduwan. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati. 2013. *Manajemen Administrative Guru*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*. Bandung : PT. remaja Rosdakarya
- Sutarto. 2017. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Supardi. 2016. *Teori Kinerja Guru Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, Hendry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPM Yogyakarta.

Sugiyono, 2013, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sardiman, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ke 1). Jakarta : Kencana.

Thoha, M. 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

JURNAL

Arni Nazira. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 03 No. 03, April 2019. e-ISSN: 2614-4220. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan

Arrafiqur Rahman. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2.No.1 Januari 2013. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau

Eddy Hermawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2, September 2019, 148-159, ISSN 2623-2634 (*online*) Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Irvan Pratama Putra. ISSN : 2355-9357. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019. Page 1324. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Anggota Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten.

Siwi Dyah Ratnasari. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 10, Nomor 2, September 2021, pp. 165-175 P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923. Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Anggota







