



**DETERMINAN TINGKAT *PERFORMANCE* GURU DI
SEKOLAH MUHAMMADIYAH CABANG MEDAN
HELVETIA DENGAN PREDIKTOR *WORK
EXPERIENCE, ABILITY, DAN
WORK FACILITY***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SITI RAHMA KURNIA NINGSIH

NPM 1515310224

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *work experience*, *ability*, dan *work facility* terhadap *performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia. Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2018 - Juli 2019. Populasi penelitian ini berjumlah 78 orang guru. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 78 buah sampel. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work experience*, *ability*, dan *work facility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia baik secara parsial maupun simultan. *Work experience* menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi *performance* guru dibandingkan faktor *ability*, dan *work facility*. *Work experience*, *ability*, dan *work facility* juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap *performance* guru dengan nilai R sebesar 0,890. Selain itu, 78,3% *performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dapat dijelaskan dengan *work experience*, *ability*, dan *work facility*, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.

Kata Kunci : Work Experience, Ability, Work Facility, Performance Guru

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of work experience, ability, and work facility on teacher performance at the Helvetia Branch Muhamadiyah School in Medan. The object of the research in this study were all teachers who taught at the Muhammadiyah School in Medan Helvetia Branch. The study was conducted from December 2018 - Juli 2019. The population of this study amounted to 78 teachers. While the sample used was 78 samples. Processing data using the SPSS Version 24 application. Testing the data carried out using classical assumption tests and multiple linear regression. The results showed that work experience, ability, and work facility had a positive and significant effect on teacher performance in the Helvetia Branch Muhamadiyah School both partially and simultaneously. Work experience is the most dominant factor affecting teacher performance compared to ability factor, and work facility. Work experience, ability, and work facility also have a very close relationship with teacher performance with an R-value of 0.890. In addition, 78.3% of the teacher's performance at the Helvetia Medan Branch of Muhammadiyah School can be explained by work experience, ability, and work facility, while the rest can be explained by other factors.

Keywords: Work Experience, Ability, Work Facility, Teacher Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Hidup tanpa rencana dan sasaran, seperti kapal berlayar tanpa tujuan

Persembahan :

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu tercinta*
- *Abang dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku*
- *Teman-temanku angkatan 2015 serta almamaterku*

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan laporan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“Determinan Tingkat *Performance* Guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dengan Prediktor *Work Experience*, *Ability*, dan *Work Facility*”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Siselaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Pak Miftah El Fikri, S.E., M.Si sebagai pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh staff pengajar Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Untuk Papa dan Mama tercinta, Abang-abang dan kakak serta seluruh saudara yang ada dirumah atas dukungannya selama ini.
8. Untuk teman terkasih dan teman-teman dekat saya, Riduansyah Kurniawan Hasibuan, Kandi, Tini, Tika, Rani, Ane Thanos, Diki Cooli, Tio Bapao dan lain-lain.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak yang membutuhkan rujukan atau bahan bacaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, Juli 2019

Penulis

Siti Rahma Kurnia Ningsih
NPM : 1515310224

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN SURAT PERNYATAAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan dan Perumusan Masalah | 8 |
| 1. Batasan Masalah | 8 |
| 2. Perumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1. Tujuan Penelitian | 10 |
| 2. Manfaat Penelitian | 10 |
| E. Keaslian Penelitian | 11 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis..... | 14 |
| 1. <i>Work Performance</i> | 14 |
| a. Pengertian <i>Work Performance</i> | 14 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.. | 17 |
| c. Indikator <i>Work Performance</i> | 21 |
| 2. <i>Work Experience</i> | 22 |
| a. Pengertian <i>Work Experience</i> | 22 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work experience</i> | 22 |
| c. Pengukuran <i>Work Experience</i> | 23 |
| d. Cara Memperoleh <i>Work Experience</i> | 24 |
| e. Manfaat <i>Work Experience</i> | 26 |
| f. Indikator <i>Work Experience</i> | 27 |
| 3. <i>Ability</i> | 28 |
| a. Pengertian <i>Ability</i> | 28 |
| b. Jenis-Jenis <i>Ability</i> | 29 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Ability</i> | 30 |
| d. Indikator <i>Ability</i> | 33 |
| 4. <i>Work Facility</i> | 34 |

| | | |
|----------------|--|----|
| a. | Pengertian <i>Work Facility</i> | 34 |
| b. | Karakteristik Fasilitas Kerja..... | 37 |
| c. | Jenis-Jenis Fasilitas Kerja | 38 |
| d. | Manfaat Fasilitas Kerja | 39 |
| e. | Indikator <i>Work Facility</i> | 40 |
| B. | Penelitian Sebelumnya | 41 |
| C. | Kerangka Konseptual | 44 |
| 1. | Hubungan <i>Work Experience</i> terhadap <i>Work Performance</i> .. | 45 |
| 2. | Hubungan <i>Ability</i> terhadap <i>Work Performance</i> | 46 |
| 3. | Hubungan <i>Work Facility</i> terhadap <i>Work Performance</i> | 47 |
| D. | Hipotesis | 48 |
| | | |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| A. | Pendekatan Penelitian..... | 50 |
| B. | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 51 |
| 1. | Lokasi Penelitian..... | 51 |
| 2. | Waktu Penelitian..... | 51 |
| C. | Populasi dan Sampel..... | 52 |
| 1. | Populasi..... | 52 |
| 2. | Sampel | 52 |
| 3. | Jenis dan Sumber Data..... | 53 |
| D. | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 53 |
| 1. | Variabel Penelitian..... | 53 |
| a. | Variabel Terikat (Y)..... | 54 |
| b. | Variabel Bebas (X)..... | 54 |
| 2. | Definisi Operasional | 55 |
| E. | Skala Pengukuran Variabel | 57 |
| F. | Teknik Pengumpulan Data | 58 |
| G. | Teknik Analisa Data | 59 |
| 1. | Uji Kualitas Data | 59 |
| a. | Uji Validitas Data (Kelayakan)..... | 59 |
| b. | Uji Reliabilitas (Kehandalan)..... | 60 |
| 2. | Uji Asumsi Klasik..... | 62 |
| a. | Uji Normalitas..... | 62 |
| 1) | Analisis Grafik | 63 |
| 2) | Analisis Statistik..... | 64 |
| b. | Uji Multikolinearitas | 64 |
| c. | Uji Heteroskedastisitas..... | 65 |
| 3. | Uji Regresi Linear Berganda | 66 |
| 4. | Uji Hipotesis | 67 |
| a. | Uji Serempak (Uji F)..... | 67 |
| b. | Uji Parsial (Uji t)..... | 68 |
| 5. | Koefesien Determinasi..... | 69 |
| | | |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. | Hasil Penelitian..... | 71 |
| 1. | Gambaran Umum Sekolah Muhammadiyah..... | 71 |
| a. | Profil SD Muhammadiyah 12 Medan | 71 |

| | |
|--|------------|
| b. Profil SMP Muhammadiyah 4 Medan | 71 |
| c. Profil SMA Muhammadiyah 3 Medan..... | 73 |
| d. Profil SMK Muhammadiyah 8 Medan..... | 74 |
| 2. Karakteristik Responden..... | 75 |
| a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 75 |
| b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 76 |
| c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 77 |
| d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar | 78 |
| e. Karakteristik Berdasarkan Posisi Mengajar | 78 |
| 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)..... | 79 |
| a. <i>Work Experience</i> (X_1)..... | 80 |
| b. <i>Ability</i> (X_2)..... | 86 |
| c. <i>Work Facility</i> (X_3)..... | 90 |
| d. <i>Performance</i> Guru (Y)..... | 94 |
| 4. Uji Kualitas Data | 99 |
| a. Uji Validitas | 99 |
| b. Uji Reliabilitas | 103 |
| 5. Uji Asumsi Klasik..... | 106 |
| a. Uji Normalitas Data | 106 |
| b. Uji Multikolinearitas | 109 |
| c. Uji Heteroskedastisitas..... | 110 |
| 6. Uji Regresi Linear Berganda | 111 |
| 7. Uji Hipotesis | 113 |
| a. Uji t (Uji Parsial)..... | 113 |
| b. Uji F (Uji Simultan) | 116 |
| 8. Uji Determinasi..... | 118 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 119 |
| 1. Hipotesis H_1 | 120 |
| 2. Hipotesis H_2 | 121 |
| 3. Hipotesis H_3 | 123 |
| 4. Hipotesis H_4 | 124 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 126 |
| B. Saran | 126 |
| DAFTAR PUSTAKA | 129 |
| LAMPIRAN..... | 132 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| 1.1. Daftar Guru yang Mengajar di Sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia | 4 |
| 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu..... | 42 |
| 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian..... | 51 |
| 3.2. Definisi Operasional Variabel | 55 |
| 3.3. Instrumen Skala Likert | 58 |
| 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 70 |
| 4.1. Profil SD Muhammadiyah 12 Medan..... | 71 |
| 4.2. Profil SMP Muhammadiyah 4 Medan..... | 72 |
| 4.3. Profil SMA Muhammadiyah 3 Medan | 73 |
| 4.4. Profil SMK Muhammadiyah 8 Medan | 74 |
| 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 76 |
| 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 76 |
| 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 77 |
| 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar..... | 78 |
| 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Mengajar..... | 79 |
| 4.10. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden..... | 79 |
| 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Lama Waktu Kerja ($X_{1.1}$) | 80 |
| 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki ($X_{1.2}$)..... | 81 |
| 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Keterampilan yang Dimiliki ($X_{1.3}$)..... | 83 |
| 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penguasaan terhadap Pekerjaan ($X_{1.4}$)..... | 84 |
| 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penguasaan terhadap Peralatan ($X_{1.5}$) | 85 |
| 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Berinteraksi ($X_{2.1}$) | 86 |
| 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Konseptual ($X_{2.2}$) | 87 |
| 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Teknis ($X_{2.2}$).... | 89 |
| 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sarana ($X_{2.2}$)..... | 90 |
| 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prasarana ($X_{3.1}$) | 93 |
| 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)..... | 94 |
| 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ($X_{1.2}$)..... | 96 |
| 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu ($X_{1.3}$).... | 98 |
| 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Work Experience</i> (X_1) | 101 |
| 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Ability</i> (X_2)..... | 101 |

| | |
|--|-----|
| 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Work Facility</i> (X_3).. | 102 |
| 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Performance</i> (Y) | 102 |
| 4.28. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel <i>Work Experience</i> (X_1) | 104 |
| 4.29. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel <i>Ability</i> (X_2).... | 104 |
| 4.30. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel <i>Work Facility</i> (X_3) | 105 |
| 4.31. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel <i>Work Performance</i> (Y)..... | 105 |
| 4.32. Hasil Uji Reliabilitas dari Seluruh Item Pertanyaan..... | 106 |
| 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov..... | 108 |
| 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas | 109 |
| 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 112 |
| 4.36. Hasil Uji t..... | 115 |
| 4.37. Hasil Uji F | 116 |
| 4.38. Hasil Uji Determinasi | 118 |
| 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi | 119 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian..... | 45 |
| 4.1. Kurva Histogram Normalitas..... | 107 |
| 4.2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual | 107 |
| 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot | 111 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana akan berarti apabila melibatkan guru. Guru adalah ungkapan umum yang populer dan masih dipegang serta dipakai keberadaannya di tengah masyarakat, bahwa guru merupakan orang yang dijadikan pedoman oleh murid-muridnya. Hal ini berarti guru adalah orang yang harus selalu dapat ditaati dan diikuti, maka guru harus selalu memikirkan perilakunya sesuai dengan predikat yang disandangnya. Oleh karena itu, sebagai pemegang kunci guru harus terus meningkatkan kinerjanya dan melakukan evaluasi secara berkala. Produk guru adalah prestasi para siswa-siswa dan lulusan-lulusannya dari suatu sekolah yang mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja, yang tidak lain berfokus pada mutu.

Guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu meningkatkan kinerja mereka. Berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru, lahirlah Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0854/U/1989 tanggal 30 Desember 1989 yang merupakan upaya peningkatan kualitas kemampuan sumber daya manusia (SDM) pada dunia pendidikan.

Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain adalah kemampuan guru

yang kurang cakap sebagai pengajar, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan fasilitas sekolah sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar menjadi lebih lancar. *National Commission for Excellence in Teacher Education* menyatakan bahwa guru yang efektif harus terampil dan mahir dalam bidangnya. Hal ini memperkuat bahwa kemampuan dan pengalaman kerja merupakan hal penting bagi seorang guru. (Rachmawati dan Daryanto, 2013:11-12).

Kemampuan atau *ability* dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang berkompoten dan mahir dibidangnya serta dibarengi dengan kemampuan mengajar yang baik membuat proses belajar dan mengajar lebih efisien dimana para siswa dapat lebih mudah memahami dan mendapatkan lebih banyak ilmu dari guru yang mengajar.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspokusumo, dan Cathleen (2012) dan Pratama, dan Wardani (2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kemampuan atau *ability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001: 40). Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah

bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan. Pengalaman kerja mengajarkan kepada guru untuk bagaimana menghadapi siswa-siswa dengan berbagai karakter dan latar belakang keluarga. Pengalaman kerja juga mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan. Untuk itu, faktor pengalaman kerja guru sama pentingnya dengan tingkat pendidikan guru.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuruni (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pengalaman kerja seorang guru secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Fasilitas kerja yang disediakan sekolah untuk kelancaran aktivitas belajar mengajar juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana dengan fasilitas mengajar yang lengkap maka proses belajar mengajar juga berjalan dengan lancar. Seperti tersedianya buku pelajaran yang lengkap, keadaan kelas yang memadai, alat tulis mengajar yang lengkap dan berbagai alat peraga untuk proses praktikum tersedia dengan lengkap membuat guru menjadi jauh lebih mudah dalam menyampaikan materi pelajaran yang sedang dibahas dan dapat membuat para siswa menjadi jauh lebih mudah memahami materi yang disampaikan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana (2016) dan Fauziana (2017). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa sarana

dan prasarana mengajar yang disediakan pihak sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Lengkapnya fasilitas mengajar meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia terletak di Jalan Kapten Muslim Gg. Jawa Komp. Muhammadiyah Medan Kelurahan Sei Sikambang C II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Prov. Sumatera Utara 20118 merupakan sebuah salah satu cabang dari perguruan Muhammadiyah yang terdiri dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Berikut daftar guru yang mengajar di Sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia:

Tabel 1.1. Daftar Guru yang Mengajar di Sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia

| No | Nama | Jenis Kelamin | Pendidikan | Posisi Mengajar | Pengalaman (Tahun) |
|----|------------------------|---------------|------------|-----------------|--------------------|
| 1 | Abdul Hafiz Said | Pria | S1 | SMK | 4 |
| 2 | Afifa Wulandari | Wanita | SMA | SD | 2 |
| 3 | Al Hafiz Rifqi Azriel | Pria | S1 | SMA | 3 |
| 4 | Alfarizi | Pria | S1 | SMA | 4 |
| 5 | Anggi Maulana | Pria | S1 | SMA | 6 |
| 6 | Annisa Hasibuan | Wanita | S1 | SMP | 11 |
| 7 | Arliani | Wanita | S1 | SMA | 7 |
| 8 | Balqis Qurrota Qolby | Wanita | S1 | SMA | 4 |
| 9 | Bastiani | Pria | S1 | SMK | 5 |
| 10 | Bella Anggrainy | Wanita | D3 | SMP | 4 |
| 11 | Budiman Nasution | Pria | S1 | SMK | 7 |
| 12 | Cindy Alfionita | Wanita | D3 | SD | 3 |
| 13 | Dahliza A. S. Hasibuan | Wanita | S1 | SMP | 4 |
| 14 | Dana Maulina Nasution | Wanita | S1 | SD | 8 |
| 15 | Delviani | Wanita | SMA | SD | 1 |
| 16 | Denny Styawan | Pria | S1 | SMK | 12 |
| 17 | Derry Indrawan | Pria | S1 | SMK | 6 |
| 18 | Dessy Agustina | Wanita | SMA | SD | 2 |
| 19 | Devina A. Oktafiyanti | Wanita | S1 | SMA | 5 |
| 20 | Dewi Sri Rahayu | Wanita | S1 | SMP | 6 |
| 21 | Diky Candra | Wanita | S1 | SMP | 7 |

| No | Nama | Jenis Kelamin | Pendidikan | Posisi Mengajar | Pengalaman (Tahun) |
|----|---------------------------|---------------|------------|-----------------|--------------------|
| 22 | Dinda Rizki Putri | Wanita | S1 | SMP | 6 |
| 23 | Dion Hanafi | Pria | S1 | SMK | 5 |
| 24 | Dodi Awan Syah | Pria | D3 | SMK | 4 |
| 25 | Fakrul Roji | Pria | S1 | SMP | 9 |
| 26 | Fanny Diah Pradini Nst | Pria | S1 | SMA | 4 |
| 27 | Fikri Ramadhan | Pria | D3 | SMP | 6 |
| 28 | Finta Humairani Salam | Wanita | SMA | SD | 3 |
| 29 | Haflan Hafiz | Pria | D3 | SD | 4 |
| 30 | Hariati Hasibuan | Wanita | D3 | SMP | 7 |
| 31 | Heri Lesmana Putra | Pria | S1 | SMK | 2 |
| 32 | Ikwanul Hakim | Pria | S1 | SMP | 3 |
| 33 | Imay Ririn Ulvani | Wanita | S1 | SMA | 1 |
| 34 | Inti Rahmi Sakinah | Wanita | SMA | SD | 2 |
| 35 | Irfan Haryanto | Pria | S1 | SMA | 4 |
| 36 | Juli Puja Lestari | Wanita | S1 | SMK | 8 |
| 37 | Khairun Nisa | Wanita | SMA | SD | 1 |
| 38 | Lely Safitri | Wanita | S1 | SMA | 2 |
| 39 | Lia Indah Afsari | Wanita | S1 | SMK | 4 |
| 40 | Lilis Aulia Rahma | Wanita | S1 | SMK | 1 |
| 41 | Lily Chayriah | Wanita | S1 | SMP | 6 |
| 42 | M Prastito Pratama | Pria | S1 | SMK | 13 |
| 43 | M.Chaikal Umar | Pria | S1 | SMA | 4 |
| 44 | Mega Afrilia | Wanita | S1 | SMA | 10 |
| 45 | Muhammad Furqan | Pria | S1 | SMA | 5 |
| 46 | Muhammad Halim Mirza | Pria | D3 | SMA | 11 |
| 47 | Niki Pranata Febri Anandi | Pria | S1 | SMP | 8 |
| 48 | Nofri Damayanti | Wanita | S1 | SMK | 7 |
| 49 | Nur Afdilla Alni | Wanita | S1 | SMK | 4 |
| 50 | Nurafni Panjaitan | Wanita | S1 | SMA | 1 |
| 51 | Nurhalimah Nasution | Wanita | S1 | SMK | 3 |
| 52 | Nurul Hidayah | Wanita | S1 | SMK | 7 |
| 53 | Putra Wijaya | Pria | S1 | SMP | 9 |
| 54 | Putri Ayu Harahap | Wanita | D3 | SMP | 5 |
| 55 | Putri Deatami | Wanita | SMA | SD | 1 |
| 56 | Radina Ihwanda | Wanita | SMA | SD | 2 |
| 57 | Ramadhan Syahputra | Pria | S1 | SD | 7 |
| 58 | Rani Rantika Sinaga | Wanita | S1 | SMP | 4 |
| 59 | Rian Firmansyah | Pria | S1 | SMK | 4 |
| 60 | Rika Ramadhayanti | Wanita | S1 | SD | 6 |
| 61 | Rina Eviani | Wanita | S1 | SD | 12 |
| 62 | Risa Andriani | Wanita | S1 | SMK | 3 |
| 63 | Rizki Maulana | Pria | S1 | SMK | 8 |
| 64 | Rizky Aditya Dalimunte | Pria | S1 | SMK | 9 |
| 65 | Roni Riski Saputra Lubis | Pria | S1 | SMK | 3 |

| No | Nama | Jenis Kelamin | Pendidikan | Posisi Mengajar | Pengalaman (Tahun) |
|----|-----------------------|---------------|------------|-----------------|--------------------|
| 66 | Rosmalinda | Wanita | S2 | SMA | 12 |
| 67 | Silvia Sindi Ramadani | Wanita | S1 | SMA | 3 |
| 68 | Singat Dwi Wantoro | Pria | S2 | SMK | 11 |
| 69 | Sulastari | Wanita | S1 | SMK | 4 |
| 70 | Supurnawati | Wanita | S1 | SMP | 5 |
| 71 | Suyono | Pria | S2 | SMK | 14 |
| 72 | Taufik Nasution | Pria | S2 | SMA | 5 |
| 73 | Teti Ningsih | Wanita | S1 | SMP | 6 |
| 74 | Tridia Parwasih | Wanita | S1 | SMP | 3 |
| 75 | Wahyuningsih | Wanita | S1 | SMA | 4 |
| 76 | Windy Chairunnisya | Wanita | S1 | SD | 6 |
| 77 | Wirda Sri Pratiwi | Wanita | SMA | SD | 2 |
| 78 | Yosi Ayuna | Wanita | S1 | SMK | 8 |

Sumber : Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak siswa/siswi yang belum menguasai sepenuhnya materi yang diajarkan di kelas oleh guru, hal ini terlihat jelas di saat Ujian Sekolah maupun Ujian Nasional diselenggarakan, dimana hampir seluruh siswa/siswi sangat khawatir. Faktor yang menyebabkan kekhawatiran ini adalah karena para siswa/siswi tidak yakin terhadap kemampuan dan pemahaman yang mereka miliki terhadap seluruh materi pelajaran yang telah disampaikan oleh guru selama ini. Selain masalah potensi akademik dasar bawaan dari siswa/siswi (IQ), peranan guru sangat penting untuk membuat siswa/siswi memahami materi yang disampaikan. Guru yang memiliki kinerja yang baik maka dituntut untuk membuat siswa/siswi memahami materi yang disampaikan, tanpa ada alasan karena kemampuan dasar siswa/siswi tersebut. Hal ini menjadi tantangan bagi setiap guru Muhammadiyah cabang Medan Helvetia untuk menunjukkan kinerja mereka sebagai guru.

Pihak sekolah telah memahami masalah tersebut, karena itu pihak sekolah telah memberikan berbagai pelatihan bagi setiap guru di sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia agar memiliki kemampuan mengajar yang semakin baik

dari hari ke hari sehingga mampu membuat siswa/siswi memahami apa yang diajarkan. Selain itu, dalam proses rekrutmen guru baru, pihak sekolah telah memberikan standart guru yang diterima mengajar, beberapa diantaranya adalah tingkat pendidikan yang minimal S1 terutama jurusan kependidikan, memiliki kemampuan mengajar yang baik, dan diutamakan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi. Hal ini dilakukan agar guru tersebut memiliki jaminan kinerja yang baik, karena kinerja guru yang tidak baik membuat siswa/siswi tidak memahami materi yang disampaikan dan berdampak terhadap kualitas para alumni siswa/siswi sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia yang tidak berkualitas. Tentu saja ini merusak citra baik dari sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.

Untuk menunjang proses belajar mengajar, pihak sekolah telah memberikan berbagai sarana dan prasarana yang cukup memadai, walau tidak terlalu lengkap dan sempurna, tetapi pihak sekolah telah berusaha menyediakan sarana dan prasarana yang terbaik yang dapat diberikan. Pihak sekolah sadar bahwa sarana dan prasarana yang tidak memadai akan mengganggu proses belajar mengajar dan mengganggu kinerja kerja guru.

Walau pihak sekolah telah berusaha untuk melakukan seleksi ketat terhadap guru yang diijinkan mengajar dimana guru tersebut harus berpengalaman dan memiliki kemampuan mengajar yang baik, lalu sekolah telah memberikan berbagai pelatihan terhadap guru, dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat menunjang proses belajar mengajar tetapi masih banyak siswa/siswi yang kesulitan memahami apa yang diajarkan oleh guru mereka di kelas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari pengalaman kerja, kemampuan guru, dan fasilitas yang ada di sekolah terhadap peningkatan kinerja guru yang ada di sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Determinan Tingkat Performance Guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dengan Prediktor Work experience, Ability, dan Work Facility*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Guru senior kesulitan untuk memahami tugas-tugasnya sebagai seorang guru.
2. Guru mengalami kesulitan untuk mengembangkan rencana-rencana kebijakan dan prosedur untuk menyelesaikan masalah dikelas.
3. Guru enggan menggunakan sarana sebagai alat bantu dalam mencapai tujuan pembelajaran di kelas.
4. Guru senior kesulitan dalam menggunakan masa kerja (waktu) untuk mencapai target waktu yang telah ditentukan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work experience*(X_1), *ability*(X_2), dan *work facility* (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *work performance* (Y).
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif kuantitatif.
- c. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.
- d. Sumber data berasal dari jawaban para guru yang dijadikan responden yang menjawab setiap pertanyaan pada kuesioner.
- e. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *work experience* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.
- b. Apakah *ability* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.
- c. Apakah *work facility* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.
- d. Apakah *work experience*, *ability*, dan *work facility* berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari *work experience* secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari *ability* secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari *work facility* secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari *work experience, ability, dan work facility* secara serempak terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari *work experience*, *ability*, dan *work facility* terhadap terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia, maka diharapkan pihak manajemen sekolah dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja kerja guru yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani pada tahun 2017 yang berjudul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu kemampuan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu kinerja kerja (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu *work experience* (X_1), *ability* (X_2), dan *work facility* (X_3). Variabel terikat yang digunakan yaitu *work performance* (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Januari 2017 sampai Juni 2017. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2018 sampai Februari 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetian Sumatera Utara.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 40 pegawai dengan jumlah sampel yang diambil untuk penelitian sebanyak 40 buah sampel.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh guru yang mengajar di sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia dengan populasi sebanyak 78 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100

buah, maka jumlah sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel, yaitu 78 buah sampel.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Work Performance*

Guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu meningkatkan kinerja mereka (*work performance*). Berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru, lahirlah Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0854/U/1989 tanggal 30 Desember 1989 yang merupakan upaya peningkatan kualitas kemampuan sumber daya manusia (SDM) pada dunia pendidikan.

a. *Pengertian Work Performance*

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:67).

Menurut Rivai (2014:309) bahwa *performance* atau kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:235), kinerja karyawan adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan tersebut.

Menurut Yuli (2015:89), kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, istilah kinerja karyawan kerap kali diartikan sebagai *output* dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan/pekerja di suatu organisasi sebagai indikasi apakah tujuan, visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut telah tercapai. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis, melainkan timbul dari feedback penilaian yang baik oleh pihak organisasi,

khususnya pihak manajemen. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat terlihat dari bagaimana prestasi/kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Ini disebabkan karena karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menjalankan aktivitas operasional organisasi.

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mathis and Jackson (2012:78) memaparkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Bernardin dan Russel (2016:378), bahwa ” *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time priod*”. Artinya adalah kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama priode waktu tertentu.

Sehingga berdasarkan pendapat dari beberapa ahli maka secara umum dapat disimpulkan bahwakinerja kerja atau *work performance* adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*skill*) yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

4) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

Faktor ini merupakan faktor penunjang aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Seperti misalnya seorang mekanik sepeda motor, sehebat apapun mekanik sepeda motor tanpa adanya sarana kerja berupa kunci pas

dan obeng yang memadai membuat mekanik tidak dapat melakukan banyak hal untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada delapan aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

1) Hasil Kerja

Merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3) Inisiatif

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengambil peranan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

7) Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

8) Lingkungan Kerja

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: Kondisi Fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, Keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Hubeis (2017:56) adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas 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.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c. Indikator *Work Performance*

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran kinerja akan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:78) dan Rivai (2014:314) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka indikator yang diambil untuk mengukur kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

2. *Work Experience*

a. *Pengertian Work Experience*

Pengalaman kerja atau yang dikenal dengan *work experience* adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011:40).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2011:74)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work experience*

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ravianto (2013:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Pengukuran *Work Experience*

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1) Gerakannya Mantap dan Lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya Berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih Cepat Menanggapi Tanda-Tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4) Siap Menghadapi Segala Keadaan

Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan Tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar

d. Cara Memperoleh *Work Experience*

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2011:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3) Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

e. Manfaat *Work Experience*

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. dipengaruhi oleh pengalaman Produktivitas kerja karyawan kerja, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan

akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk

f. Indikator *Work Experience*

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (*work experience*) menurut Foster (2011:43) dan Ravianto (2013:59), yaitu:

1) Lama Waktu Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Tingkat Keterampilan yang Dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4) Penguasaan terhadap Pekerjaan

Tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan termasuk penguasaan terhadap teknik pekerjaan.

5) Penguasaan terhadap Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan yang menunjang pekerjaan.

3. *Ability*

a. **Pengertian *Ability***

Ability atau kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Kertajaya (2016:27) *ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Thoah (2011:26), “kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Menurut Kaleta (2016:170), kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut Tampubolon (2016:27), *ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya

seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa masalah dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (2010:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Jenis-Jenis *Ability*

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Katz, dalam Moenir 2016), yaitu:

1) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Merupakan pengetahuan dan penguasaan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) Kemampuan Bersifat Manusiawi (*Human Skill*)

Merupakan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Merupakan kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Ability*

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Gibson (2011:96) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

1) Kemampuan Berinteraksi

- a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
- b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
- c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
- d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan

2) Kemampuan Konseptual (*Conceptualability*)

- a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
- b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
- c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
- d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi

3) Kemampuan Teknis

- a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
- b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
- c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran

- d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman(*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Menurut Robbins (2010:52), kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- 5) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- 6) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)
- 7) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasarnya yang berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

- 1) Kemampuan dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus)
- 2) Kekuatan tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut)
- 3) Kekuatan statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal)
- 4) Kekuatan eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif)
- 5) Fleksibilitas luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin)
- 6) Fleksibilitas dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang)
- 7) Koordinasi tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda)
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan)
- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan)

d. Indikator *Ability*

Berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan, maka indikator pengukuran untuk *ability* dalam penelitian ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Gibson (2011:96) dan Robbins (2010:67), yaitu:

1) Kemampuan Berinteraksi

Merupakan kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, mampu untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.

2) Kemampuan Konseptual (*Conceptualability*)

Merupakan kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas, menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, dan melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi

3) Kemampuan Teknis

Merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu, mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, dan kemampuan menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

4. *Work Facility*

a. *Pengertian Work Facility*

Setiap perusahaan wajib menyediakan berbagai sarana yang akan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan sarana yang baik, karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan berdampak pada kinerja kerja karyawan yang semakin tinggi. Banyak karyawan yang memiliki kemampuan yang baik tetapi tidak didukung dengan sarana kerja yang

memadai membuat karyawan terhambat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Moekijat (2011: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyadi, 2016:150).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas kerja merupakan segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. (Sidik, 2017:45).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin – mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas – fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Rosida (2016:201) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1) Mempunyai Bentuk Fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan Manfaat di Masa yang akan Datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Sofyan (2011: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan

lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

c. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

1) Fasilitas Sarana Kantor

Fasilitas sarana kantor dapat terdiri dari: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, filling cabinet, lemari, kertas,

televisi, mesin *photo copy*, OHP, kertas, In Foccus, wireless, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya

2) Fasilitas Prasarana Kantor

Fasilitas prasarana kantor dapat berupa: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan

Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

d. Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Barry (2012:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

- 1) Pegawai
 - a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang
 - b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
 - c) Untuk menghemat waktu dan tenaga
 - d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.

e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

e. **Indikator *Work Facility***

Indikator untuk mengukur sarana kerja pada penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Suriyani Pandiangan (2015:54) dan Fauziana (2017:43) yang terdiri dari dua dimensi, yaitu:

1) Sarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan dengan indikator:

a) Alat dan Media Pembelajaran

Berbagai alat dan media pembelajaran yang tersedia di sekolah seperti papan tulis, spidol, laboratorium, dan proyektor,

b) Buku Pelajaran

Kelengkapan buku-buku pelajaran yang ada pada perpustakaan sebagai penunjang kegiatan belajar dan mengajar.

c) Peralatan Kelas

Keadaan bangku dan meja belajar yang ada di kelas di saat proses belajar mengajar.

d) Internet

Akses internet yang disediakan secara gratis oleh sekolah untuk menunjang aktivitas kerja guru dalam mencari berbagai materi ajar tambahan.

2) Prasarana

Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek) dengan indikator:

a) Ruang Kelas

Suasana atau lingkungan fisik ruang kelas yang meliputi ventilasi udara, pencahayaan, lebar kelas, dan keadaan lantai dan langit kelas.

b) Tempat Ibadah

Tempat ibadah yang disediakan oleh sekolah untuk menunjang kegiatan peribadahan guru dan siswa.

c) Kamar Mandi

Keadaan kamar mandi guru yang disediakan oleh sekolah.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti & Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|------------------|---|
| 1 | Tri Nuruni (2014) | Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen | 1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja | Kinerja Guru | Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 25,1%. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 28,4%. Terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,9%. Pengaruh ini termasuk dalam kategori kuat. |
| 2 | Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017) | Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember | 1. Pengalaman Kerja 2. Pengendalian Internal | Kinerja Karyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. |
| 3 | Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017) | Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado | 1. Pengalaman Kerja 2. Penempatan Kerja | Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja |

| No | Peneliti & Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|------------------|---|
| | | | | | karyawannya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja dari karyawan. |
| 4 | Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017). | Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) | 1. Kemampuan Kerja 2. Semangat Kerja | Kinerja Karyawan | Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. |
| 5 | Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015) | Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) | 1. Kemampuan Kerja 2. Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012) | Analisis Pengaruh <i>Ability</i> , <i>Effort</i> Dan <i>Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi | 1. <i>Ability</i> 2. <i>Effort</i> 3. <i>Support</i> | Kinerja Karyawan | Variabel bebas <i>Ability</i> , berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. variabel bebas <i>Effort</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas <i>Support</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas <i>Ability</i> , <i>Effort</i> dan <i>Support</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan |
| 6 | Ujang Permana (2016) | Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada SMK Farmasi Di Kabupaten Majalengka | 1. Sarana 2. Prasarana | Kinerja Guru | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara |

| No | Peneliti & Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Hasil Penelitian |
|----|----------------------|---|--|------------------|--|
| | | | | | kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. |
| 7 | Dyah Fauziana (2017) | Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo | 1. Sarana Prasarana 2. Lingkungan Kerja | Kinerja Guru | Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam. |
| 8 | Didi Hartono (2014) | Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru | 1. Sarana dan Prasarana 2. Lingkungan Kerja | Kinerja Pegawai | Secara parsial bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai; Secara bersama-sama variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; dan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2018)

C. Kerangka Konseptual

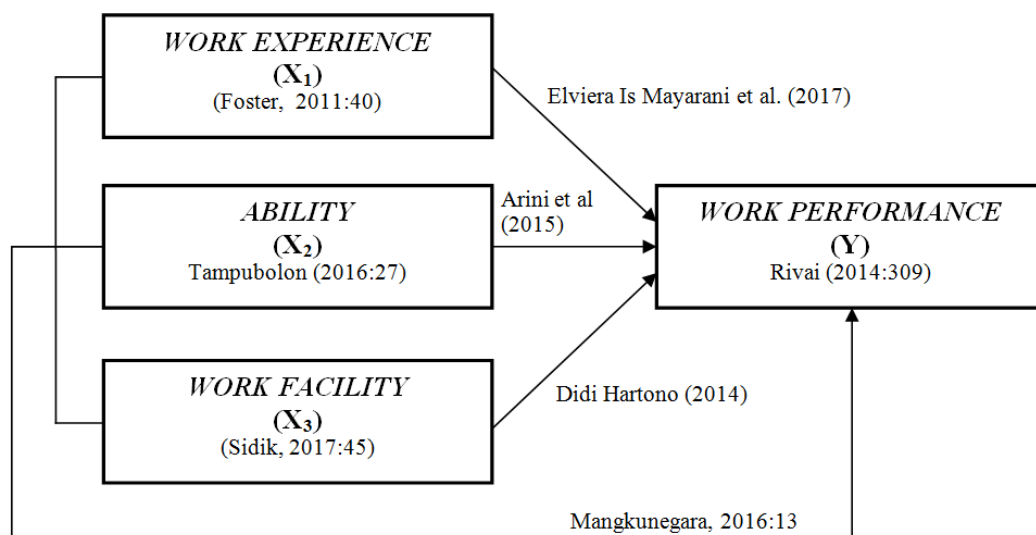
Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram.

Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Sumber : Oleh Peneliti (2018)

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

1. Hubungan *Work Experience* terhadap *Work Performance*

Pengalaman kerja (*work experience*) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001: 40).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengasah keahlian dan mendapatkan ilmu baru yang tidak didapatkan di bangku pendidikan. Pengalaman kerja mengajarkan kepada guru untuk bagaimana menghadapi siswa-siswa dengan berbagai karakter dan latar belakang keluarga. Pengalaman kerja juga mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan. Untuk itu, faktor pengalaman kerja guru sama pentingnya dengan tingkat pendidikan guru.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuruni (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pengalaman kerja seorang guru secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

2. Hubungan *Ability* terhadap *Work Performance*

Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain adalah kemampuan guru yang kurang cakap sebagai pengajar, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan fasilitas sekolah sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar menjadi lebih lancar. *National Commission for Excellence in Teacher Education* menyatakan bahwa guru yang efektif harus terampil dan mahir

dalam bidangnya. Hal ini memperkuat bahwa kemampuan dan pengalaman kerja merupakan hal penting bagi seorang guru. (Rachmawati dan Daryanto, 2013:11-12).

Kemampuan atau *ability* dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang berkompoten dan mahir dibidangnya serta dibarengi dengan kemampuan mengajar yang baik membuat proses belajar dan mengajar lebih efisien dimana para siswa dapat lebih mudah memahami dan mendapatkan lebih banyak ilmu dari guru yang mengajar.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspokusumo, dan Cathleen (2012) dan Pratama, dan Wardani (2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kemampuan atau *ability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Hubungan *Work Facility* terhadap *Work Performance*

Fasilitas kerja (*work facility*) yang disediakan sekolah untuk kelancaran aktivitas belajar mengajar juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana dengan fasilitas mengajar yang lengkap maka proses belajar mengajar juga berjalan dengan lancar. Seperti tersedianya buku pelajaran yang lengkap, keadaan kelas yang memadai, alat tulis mengajar yang lengkap dan berbagai alat peraga untuk proses praktikum tersedia dengan lengkap membuat guru menjadi jauh lebih mudah dalam menyampaikan materi pelajaran yang sedang dibahas dan dapat membuat para siswa menjadi jauh lebih mudah memahami materi yang disampaikan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana (2016) dan Fauziana (2017). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa sarana dan prasarana mengajar yang disediakan pihak sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Lengkapnya fasilitas mengajar meningkatkan kinerja guru dalam mengajar

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang, M dan Pakpahan, M, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

Hipotesis H₁

Work experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia.

Hipotesis H₂

Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia.

Hipotesis H₃

Work facility berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia.

Hipotesis H₄

Work experience, ability, dan work facility berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Subtansi *country* proses kuantitatif terdiri dari aktivitas yang berurutan seperti, mengeksplorasi, perumusan, dan penentuan masalah yang akan diteliti, mendesain model penelitian dan parameter penelitian, mendesain instrumen pengumpulan data penelitian, melakukan pengumpulan data penelitian, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian dan mendesain laporan penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. SPSS adalah suatu program pengolah data yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. (Dermawan, 2013:42).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat)

adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia yang terletak di Jalan Kapten Muslim Gg. Jawa Komp. Muhammadiyah Medan Kelurahan Sei Sikambing C II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Prov. Sumatera Utara 20118.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan | November 2018 | | | | Desember 2018 | | | | Januari 2019 | | | | Februari 2019 | | | |
|----|--------------------------------|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Observasi Awal | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penulisan Proposal | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Persiapan instrumen penelitian | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan data | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Analisis dan evaluasi | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 8 | Penulisan laporan | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 9 | Revisi dan Evaluasi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| 10 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber : Oleh Peneliti (2018)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2016:4)

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru yang mengajar di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia. Jumlah guru yang mengajar hingga November 2018 berjumlah 78 orang guru yang mengajar di tingkat SD, SMP, SMA, dan SMK, sehingga penelitian ini memiliki populasi sebanyak 78 buah.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 78 guru sebagai responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi, 2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2016:50). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *Work Performance*.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab

terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Work Experience* (X_1)
- 2) *Ability* (X_2)
- 3) *Work Facility* (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur (Rusiadi, 2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Keterangan Indikator | Skala |
|----|----------------------------------|--|---|---|--------|
| 1 | <i>Work Experience</i> (X_1) | Pengalaman kerja atau yang dikenal dengan work experience adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya | 1. Lama Waktu Kerja 2. Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki 3. Tingkat Keterampilan yang Dimiliki 4. Penguasaan terhadap Pekerjaan 5. Penguasaan terhadap Peralatan. | 1. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. | Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Keterangan Indikator | Skala |
|----|----------------------------------|---|--|--|--------|
| | | dengan baik. (Foster, 2011:40). | Foster (2011:43) dan Ravianto (2013:59), | 3. Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. 4. Tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan termasuk penguasaan terhadap teknik pekerjaan. 5. Tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan yang menunjang pekerjaan. (Foster, 2011:43) | |
| 2 | <i>Ability</i> (X ₂) | <i>Ability</i> adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang . Tampubolon (2016:27) | 1. Kemampuan Berinteraksi 2. Kemampuan Konseptual 3. Kemampuan Teknis Gibson (2011:96) dan Robbins (2010:67), | 1. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja dan kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan. 2. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas, menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, dan kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi. 3. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, bekerja teratur dan tepat waktu, mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (<i>tools</i>), pengalaman (<i>experience</i>), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah. | Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Keterangan Indikator | Skala |
|----|--|---|---|---|--------|
| | | | | Gibson (2011:96). | |
| 3 | <i>Work Facility</i> (X ₃) | <i>Work facility</i> atau fasilitas kerja merupakan segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. (Sidik, 2017:45). | 1.Sarana 2.Prasarana Pandiangan (2015:54) dan Fauziana (2017:43) | 1.Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. 2.Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek) Suriyani Pandiangan (2015:54) | |
| 4 | <i>Work Performance</i> (Y) | <i>Work performance</i> atau kinerja kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Rivai (2014:309) | 1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Pemanfaatan Waktu Mathis dan Jackson (2012:78) dan Rivai (2014:314) | 1.Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2.Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3.Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. Mathis dan Jackson (2012:78) | Likert |

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2018)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

| No | Skala | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas

instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen

yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (Rusiadi, 2016:113)

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara

variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut::

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

(Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah : (Rusiadi, 2016:157).

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi ≤ 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat *Work Performance*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas *Work Experience*

X_2 = Variabel Bebas *Ability*

X_3 = Variabel Bebas *Work Facility*

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut:(Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

- 1) Hoartinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas *work experience*(X_1), *ability* (X_2), dan *work facility* (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat *work performance* (Y).
- 2) Haartinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas *work experience*(X_1), *ability* (X_2), dan *work facility* (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat *work performance* (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Hoartinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. Haartinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

1. Terima Ho (Tolak Ha) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
2. Terima Ha (Tolak Ho) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

1. Terima H_0 (Tolak H_a) jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $sig > 0,05$
2. Terima H_a (Tolak H_0) jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $sig < 0,05$

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi - 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap

peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Sekolah Muhammadiyah

a) Profil SD Muhammadiyah 12 Medan

Tabel 4.1. Profil SD Muhammadiyah 12 Medan

| Identitas Sekolah | | |
|--------------------------|--|--|
| 1 | Nama Sekolah | : SDS MUHAMMADIYAH 12 |
| 2 | NPSN | : 10220712 |
| 3 | Jenjang Pendidikan | : SD |
| 4 | Status Sekolah | : Swasta |
| 5 | Alamat Sekolah | : Jl. Kapten Muslim Gg. Jawa Komp. Muhammadiyah |
| | Kode Pos | : 20123 |
| | Kelurahan | : Sei Sikambing C II |
| | Kecamatan | : Kec. Medan Helvetia |
| | Kabupaten/Kota | : Kota Medan |
| | Provinsi | : Sumatera Utara |
| Data Pelengkap | | |
| 6 | SK Pendirian Sekolah | : 1726/I-5/SU-67/1978 |
| 7 | Tanggal SK Pendirian | : 1978-11-26 |
| 8 | Status Kepemilikan | : Yayasan |
| 9 | SK Izin Operasional | : 420/7206.PPD/2009 |
| 10 | Tgl SK Izin Operasional | : 2009-05-12 |
| 11 | Kebutuhan Khusus Dilayani | : Tidak ada |
| 12 | Nomor Rekening | : 108.02.03.000109-1 |
| 13 | Nama Bank | : Bank SUMUT |
| 14 | Cabang KCP/Unit | : Sei Sikambing |
| 15 | Rekening Atas Nama | : SD SWASTA MUHAMMADIYAH 12 |
| 16 | MBS | : Tidak |
| 17 | Luas Tanah Milik (m ²) | : 6017 |
| 18 | Luas Tanah Bukan Milik (m ²) | : 0 |
| Kontak Sekolah | | |
| 19 | Nomor Telepon | : 81376360124 |
| 20 | Nomor Fax | : - |
| 21 | Email | : sdm12_medan@yahoo.co.id |
| 22 | Website | : - |
| Data Periodik | | |
| 23 | Waktu Penyelenggaraan | : Pagi |

| | | |
|---------------------|---------------------------|----------------------|
| 24 | Bersedia Menerima Bos? | : Bersedia Menerima |
| 25 | Sertifikasi ISO | : Proses Sertifikasi |
| 26 | Sumber Listrik | : PLN |
| 27 | Daya Listrik (watt) | : 1500 |
| 28 | Akses Internet | : Telkomsel Flash |
| 29 | Akses Internet Alternatif | : - |
| Data Lainnya | | |
| 30 | Kepala Sekolah | : Yusrizal Nur |
| 31 | Operator Pendataan | : Fitriani |
| 32 | Akreditasi | : - |
| 33 | Kurikulum | : KTSP |

Sumber: SD Muhammadiyah 12 Medan (2019)

b) Profil SMP Muhammadiyah 4 Medan

Tabel 4.2. Profil SMP Muhammadiyah 4 Medan

| | | |
|--------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| Identitas Sekolah | | |
| 1 | Nama Sekolah | : SMP MUHAMMADIYAH 4 |
| 2 | NPSN | : 10210105 |
| 3 | Jenjang Pendidikan | : SMP |
| 4 | Status Sekolah | : Swasta |
| 5 | Alamat Sekolah | : Jl. Kapten Muslim Gg. Jawa |
| | Kode Pos | : 20123 |
| | Kelurahan | : Sei Sikambing C Ii |
| | Kecamatan | : Kec. Medan Helvetia |
| | Kabupaten/Kota | : Kota Medan |
| | Provinsi | : Sumatera Utara |
| Data Pelengkap | | |
| 6 | SK Pendirian Sekolah | : 309/I05/4/1993 |
| 7 | Tanggal SK Pendirian | : 2004-04-27 |
| 8 | Status Kepemilikan | : Yayasan |
| 9 | SK Izin Operasional | : 420/1228/2004 |
| 10 | Tgl SK Izin Operasional | : 2004-04-27 |
| 11 | Kebutuhan Khusus Dilayani | : Tidak ada |
| 12 | Nomor Rekening | : 108.02.04.002320-3 |
| 13 | Nama Bank | : BANK SUMUT |
| 14 | Cabang KCP/Unit | : Sei Sikambing |
| 15 | Rekening Atas Nama | : SMP MUHAMMADIYAH 4 |
| 16 | MBS | : Tidak |
| 17 | Luas Tanah Milik (m ²) | : 1551 |
| 18 | Luas Tanah Bukan Milik m ² | : 0 |
| Kontak Sekolah | | |
| 19 | Nomor Telepon | : 061-8464402 |
| 20 | Nomor Fax | : |
| 21 | Email | : Tonyardian@ymail.com |
| 22 | Website | : - |

| Data Periodik | | |
|----------------------|---------------------------|-----------------------|
| 23 | Waktu Penyelenggaraan | : Pagi |
| 24 | Bersedia Menerima Bos? | : Bersedia Menerima |
| 25 | Sertifikasi ISO | : Belum Bersertifikat |
| 26 | Sumber Listrik | : PLN |
| 27 | Daya Listrik (watt) | : 15000 |
| 28 | Akses Internet | : Telkomsel Flash |
| 29 | Akses Internet Alternatif | : - |
| Data Lainnya | | |
| 30 | Kepala Sekolah | : Tehdi |
| 31 | Operator Pendataan | : Dewi Novianti |
| 32 | Akreditasi | : B |
| 33 | Kurikulum | : KTSP |

Sumber: SMP Muhammadiyah 4 Medan (2019)

c) Profil SMA Muhammadiyah 3 Medan

Tabel 4.3. Profil SMA Muhammadiyah 3 Medan

| Identitas Sekolah | | |
|--------------------------|--|--|
| 1 | Nama Sekolah | : SMA SWASTA MUHAMMADIYAH 3 MEDAN |
| 2 | NPSN | : 69932312 |
| 3 | Jenjang Pendidikan | : SMA |
| 4 | Status Sekolah | : Swasta |
| 5 | Alamat Sekolah | : Jl. Kapten Muslim Gg. Jawa Komp. Muhammadiyah Medan |
| | Kode Pos | : 20123 |
| | Kelurahan | : Sei Sikambing C Ii |
| | Kecamatan | : Kec. Medan Helvetia |
| | Kabupaten/Kota | : Kota Medan |
| | Provinsi | : Sumatera Utara |
| Data Pelengkap | | |
| 6 | SK Pendirian Sekolah | : 1620/II-68/SU-83/1983 |
| 7 | Tanggal SK Pendirian | : 1983-12-30 |
| 8 | Status Kepemilikan | : Yayasan |
| 9 | SK Izin Operasional | : 420/17885/Dikmenjur/2015 |
| 10 | Tgl SK Izin Operasional | : 2015-12-21 |
| 11 | Kebutuhan Khusus Dilayani | : Tidak ada |
| 12 | Nomor Rekening | : 108.02.03.002600-0 |
| 13 | Nama Bank | : Bank Sumut |
| 14 | Cabang KCP/Unit | : CAPEM SEI SIKAMBING |
| 15 | Rekening Atas Nama | : DANABOS SMA SWASTA MUHAMMADIYAH |
| 16 | MBS | : Tidak |
| 17 | Luas Tanah Milik (m ²) | : 900 |
| 18 | Luas Tanah Bukan Milik (m ²) | : 750 |

| Kontak Sekolah | | |
|-----------------------|---------------------------|-------------------------|
| 19 | Nomor Telepon | : 061-8464402 |
| 20 | Nomor Fax | : - |
| 21 | Email | : Tonyardian@ymail.com |
| 22 | Website | : - |
| Data Periodik | | |
| 23 | Waktu Penyelenggaraan | : Pagi |
| 24 | Bersedia Menerima Bos? | : Bersedia Menerima |
| 25 | Sertifikasi ISO | : Belum Bersertifikat |
| 26 | Sumber Listrik | : PLN |
| 27 | Daya Listrik (watt) | : 15000 |
| 28 | Akses Internet | : Telkomsel Flash |
| 29 | Akses Internet Alternatif | : - |
| Data Lainnya | | |
| 30 | Kepala Sekolah | : Rosmalinda |
| 31 | Operator Pendataan | : Silvia Sindi Ramadani |
| 32 | Akreditasi | : B |
| 33 | Kurikulum | : KTSP |

Sumber: SMP Muhammadiyah 3 Medan (2019)

d) Profil SMK Muhammadiyah 8 Medan

Tabel 4.4. Profil SMK Muhammadiyah 8 Medan

| Identitas Sekolah | | |
|--------------------------|---------------------------|---|
| 1 | Nama Sekolah | : Smks Muhammadiyah 8 |
| 2 | NPSN | : 10259274 |
| 3 | Jenjang Pendidikan | : SMK |
| 4 | Status Sekolah | : Swasta |
| 5 | Alamat Sekolah | : Jl. Abdul Hakim No. 2 Psr.I Tanjung Sari Medan |
| | Kode Pos | : 20132 |
| | Kelurahan | : Tanjung Sari |
| | Kecamatan | : Kec. Medan Selayang |
| | Kabupaten/Kota | : Kota Medan |
| | Provinsi | : Sumatera Utara |
| Data Pelengkap | | |
| 6 | SK Pendirian Sekolah | : 353/105/A/1991 |
| 7 | Tanggal SK Pendirian | : 1991-12-19 |
| 8 | Status Kepemilikan | : Yayasan |
| 9 | SK Izin Operasional | : 420/1241/2012 |
| 10 | Tgl SK Izin Operasional | : 2012-02-10 |
| 11 | Kebutuhan Khusus Dilayani | : Tidak ada |
| 12 | Nomor Rekening | : 114.02.04.002140-0 |
| 13 | Nama Bank | : Bank Sumut |
| 14 | Cabang KCP/Unit | : Setia Budi |
| 15 | Rekening Atas Nama | : SMKS Muhammadiyah 8 Medan |

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------|---|--|
| 16 | MBS | : | Tidak |
| 17 | Luas Tanah Milik (m2) | : | 12000 |
| 18 | Luas Tanah Bukan Milik (m2) | : | 20000 |
| Kontak Sekolah | | | |
| 19 | Nomor Telepon | : | 061-8229601 |
| 20 | Nomor Fax | : | - |
| 21 | Email | : | smkmuhammadiyah08@gmail.com |
| 22 | Website | : | - |
| Data Periodik | | | |
| 23 | Waktu Penyelenggaraan | : | Pagi |
| 24 | Bersedia Menerima Bos? | : | Bersedia Menerima |
| 25 | Sertifikasi ISO | : | Belum Bersertifikat |
| 26 | Sumber Listrik | : | PLN |
| 27 | Daya Listrik (watt) | : | 12000 |
| 28 | Akses Internet | : | Telkomsel Flash |
| 29 | Akses Internet Alternatif | : | Telkom Speedy |
| Data Lainnya | | | |
| 30 | Kepala Sekolah | : | Drs. Wasmin,M.Pd |
| 31 | Operator Pendataan | : | Jumiati,A.Md |
| 32 | Akreditasi | : | B |
| 33 | Kurikulum | : | KTSP |

Sumber: SMK Muhammadiyah 8 Medan (2019)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 78 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan Pengalaman Mengajar yang akan dipaparkan pada tabel 4.5, tabel 4.6, tabel 4.7, dan tabel 4.8.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 31 | 39,7 |
| | Perempuan | 47 | 60,3 |
| Jumlah | | 78 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 responden (60,3%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 responden (39,7%). Tabel ini menggambarkan bahwa guru yang mengajar di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia lebih banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan wanita memiliki kesabaran dan kemampuan untuk lebih dekat dengan murid. Karena kesabaran adalah hal yang sangat penting untuk menjadi seorang guru.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|----------------|-------------------|-----------|------------|
| Usia Responden | Di Bawah 21 Tahun | 8 | 10,3 |
| | 21-25 Tahun | 18 | 23,1 |
| | 26-30 Tahun | 21 | 26,9 |
| | 31-35 Tahun | 15 | 19,2 |
| | 35 - 40 Tahun | 9 | 11,5 |
| | Di Atas 40 Tahun | 7 | 9,0 |
| Jumlah | | 78 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 21 responden (26,9%), diikuti responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 18 responden

(23,1%), lalu responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 15 responden (19,2%), kemudian responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 9 responden (11,5%), kemudian responden berusiadibawah 21 tahun sebanyak 8 responden (10,3%) dan terakhir responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 7 responden (9,0%). Pada penelitian ini usia guru dominan berumur 26-30 tahun sebesar 26,9%. Hal ini dikarenakan banyak guru yang memutuskan untuk mengajar setelah sudah berumah tangga, sehingga usia guru yang dominan mengajar adalah usia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|---------------|---------|-----------|------------|
| Pendidikan | SMA/SMK | 9 | 11,5 |
| | D3 | 8 | 10,3 |
| | S1 | 57 | 73,1 |
| | S2/S3 | 4 | 5,1 |
| Jumlah | | 78 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 57 responden (73,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 9 responden (11,5%), responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 8 responden (10,3%), dan terakhir responden yang berpendidikan S2/S3 sebanyak 4 responden (5,1%). Pada penelitian ini pendidikan guru yang mengajar dominan tamatan S1 sebesar 73,1%. Hal ini dikarenakan di Indonesia untuk mengajar sebagai Guru di Sekolah minimal tamatan S1 dan tidak diwajibkan tamatan S2.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman mengajar dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|----------------------|------------------|---------------|------------|
| Pengalaman Mengajar | 1 - 2 Tahun | 6 | 7,7 |
| | 3 - 4 Tahun | 16 | 20,5 |
| | 5 - 6 Tahun | 23 | 29,5 |
| | 7 - 8 Tahun | 16 | 20,5 |
| | 9 - 10 Tahun | 8 | 10,3 |
| | Di Atas 10 Tahun | 9 | 11,5 |
| Jumlah | | 78 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki Pengalaman Mengajar 5 - 6 tahun sebanyak 23 responden (29,5%), diikuti oleh responden yang memiliki Pengalaman Mengajar 3 - 4 tahun dan 7 – 8 tahun sebanyak masing-masing 16 responden (20,5%). Selanjutnya responden yang memiliki Pengalaman Mengajar di atas 10 tahun sebanyak 9 responden (11,5%), lalu responden yang memiliki Pengalaman Mengajar 9-10 tahun sebanyak 8 responden (10,3%), dan terakhir pengalaman mengajar 1-2 tahun sebanyak 6 responden (7,7%). Pada penelitian ini pengalaman mengajar dominan 5-6 tahun sebesar 29,5%. Hal ini menunjukkan para guru merasa nyaman dalam mengajar di Sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia dan loyal terhadap sekolah, sehingga memiliki pengalaman mengajar yang lama yaitu 5-6 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Mengajar

Karakteristik responden berdasarkan posisi mengajar dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Mengajar

| Karakteristik | | Jumlah | % |
|---------------------|---------------------------------|-----------|------------|
| Pengalaman Mengajar | SD (Sekolah Dasar) | 16 | 20,5 |
| | SMP (Sekolah Menengah Pertama) | 18 | 23,1 |
| | SMA (Sekolah Menengah Kedua) | 19 | 24,4 |
| | SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) | 25 | 32,1 |
| Jumlah | | 78 | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki posisi mengajar di SMK sebanyak 25 responden (32,1%), diikuti oleh responden yang memiliki posisi mengajar di SMA sebanyak 19 responden (24,4%). Selanjutnya responden yang memiliki posisi mengajar di SMP sebanyak 18 responden (23,1%), terakhir responden yang memiliki posisi mengajar di SD sebanyak 16 responden (20,5%). Pada penelitian ini jumlah guru yang banyak mengajar dominan di SMK sebesar 32,1%. Hal ini dikarenakan jumlah murid SMK yang jauh lebih banyak dan jurusan yang juga lebih banyak dibandingkan dengan SD, SMP, maupun SMA, sehingga tingkat SMK memiliki guru yang paling banyak.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.10. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| Rata-Rata | Keterangan |
|------------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80 | Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Kurang Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif setiap variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Work Experience (X₁)

Variabel *Work Experience* (X₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Lama Waktu Kerja (X₁₋₁), Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki (X₁₋₂), Tingkat Keterampilan yang Dimiliki (X₁₋₃), Penguasaan terhadap Pekerjaan (X₁₋₄), dan Penguasaan terhadap Peralatan (X₁₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.15.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Lama Waktu Kerja (X_{1.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | |
|---------------------|---|--------------|
| | Saya merasa telah cukup lama mengajar sehingga memiliki pengalaman mengajar yang tinggi | |
| | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 4 | 5,1 |
| Netral | 16 | 20,5 |
| Setuju | 29 | 37,2 |
| Sangat Setuju | 27 | 34,6 |
| Total | 78 | 100.0 |
| Mean | 3,9615 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Lama Waktu Kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya merasa telah cukup lama mengajar sehingga memiliki pengalaman mengajar yang tinggi”, sebanyak 29 responden

(37,2%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9615 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Helvetia merasa telah memiliki pengalaman mengajar yang tinggi. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal pengalaman mengajar sebesar 37,2%. Hal ini dikarenakan guru sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia merasa nyaman dengan profesi mereka sehingga menjalankan profesi mereka dengan waktu yang lama.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki (X_{1.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Saya menguasai seluruh materi-materi dari mata pelajaran yang saya ajarkan dengan sangat baik | | Saya memiliki pengetahuan yang luas di luar bidang mata pelajaran yang saya ajarkan yang dapat saya bagikan kepada murid | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,3 | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 3 | 3,8 | 1 | 1,3 |
| Netral | 8 | 10,3 | 11 | 14,1 |
| Setuju | 46 | 59,0 | 45 | 57,7 |
| Sangat Setuju | 20 | 25,6 | 19 | 24,4 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| Mean | 4,0385 | | 4,0000 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya menguasai seluruh materi-materi dari mata pelajaran yang saya ajarkan dengan sangat baik”, sebanyak 46 responden (59,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0385 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah

Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia menguasai dengan baik materi-materi yang disampaikan di kelas. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal menguasai seluruh materi-materi yang mereka ajarkan sebesar 59,0%. Hal ini dikarenakan guru sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia memiliki pengetahuan yang luas atas segala materi yang mereka ajarkan di kelas, dan dapat menyampaikan seluruh materi dengan baik.

- 2) Untuk item “Saya memiliki pengetahuan yang luas di luar bidang mata pelajaran yang saya ajarkan yang dapat saya bagikan kepada murid”, sebanyak 45 responden (57,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia benar-benar memiliki tingkat pengetahuan pada pelajaran yang mereka bawa. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal memiliki pengetahuan yang luas di luar bidang mata pelajaran yang mereka ajarkan sebesar 57,7%. Hal ini dikarenakan sebagian besar guru memiliki kemampuan dan ilmu pengetahuan yang sangat baik sehingga mereka mampu membahas materi yang disampaikan dengan sangat baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Keterampilan yang Dimiliki (X_{1.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | |
|---------------------|---|--------------|
| | Saya merasa dengan gaya mengajar saya, murid mudah memahami segala materi yang saya sampaikan | |
| | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,3 |
| Tidak Setuju | 4 | 5,1 |
| Netral | 18 | 23,1 |
| Setuju | 33 | 42,3 |
| Sangat Setuju | 22 | 28,2 |
| Total | 78 | 100,0 |
| <i>Mean</i> | 3,9103 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Tingkat Keterampilan yang Dimiliki (Tabel 4.13)

direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya merasa dengan gaya mengajar saya, murid mudah memahami segala materi yang saya sampaikan”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 22 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9103 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia memiliki gaya mengajar yang unik yang dapat membuat murid mudah memahami. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal gaya mengajar yang mudah dipahami oleh murid sebesar 42,3%. Hal ini dikarenakan kemampuan guru dalam mengajar yang sangat baik, dimana guru memiliki gaya mengajar tersendiri sehingga disukai oleh murid dan membuat murid lebih cepat mengerti.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penguasaan terhadap Pekerjaan (X_{1.4})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | |
|---------------------|---|--------------|
| | Saya tidak memiliki kendala yang berarti selama mengajar di Sekolah Muhammadiyah dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan sangat baik | |
| | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 |
| Tidak Setuju | 4 | 5,1 |
| Netral | 15 | 19,2 |
| Setuju | 33 | 42,3 |
| Sangat Setuju | 26 | 33,3 |
| Total | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,0385 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Penguasaan terhadap Pekerjaan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak memiliki kendala yang berarti selama mengajar di Sekolah Muhammadiyah dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan sangat baik”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 26 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0385 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal tidak memiliki kendala yang berarti selama mengajar di Sekolah Muhammadiyah dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru sebesar 42,3%. Hal ini dikarenakan guru sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia sadar akan tugas dan tanggungjawabnya sehingga mereka berusaha melakukannya dengan sangat baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penguasaan terhadap Peralatan (X_{1.5})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | |
|---------------------|---|--------------|
| | Saya mampu menggunakan segala fasilitas yang disediakan oleh sekolah untuk memperlancar proses belajar mengajar | |
| | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,3 |
| Netral | 7 | 9,0 |
| Setuju | 35 | 44,9 |
| Sangat Setuju | 33 | 42,3 |
| Total | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,2308 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Penguasaan terhadap Peralatan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mampu menggunakan segala fasilitas yang disediakan oleh sekolah untuk memperlancar proses belajar mengajar”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2308 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetiamampu memanfaatkan segala fasilitas yang disediakan sekolah untuk menunjang aktivitas belajar mengajar. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal mampu menggunakan segala fasilitas yang disediakan oleh sekolah untuk memperlancar proses belajar mengajar sebesar 44,9%. Hal ini dikarenakan sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia memberikan pengarahan dan pelatihan terhadap penggunaan segala fasilitas yang ada di sekolah agar dapat digunakan sebaik-baiknya oleh guru.

b. Ability (X₂)

Variabel *Ability* (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Pengurusan Kemampuan Berinteraksi (X_{2.1}), Kemampuan Konseptual (X_{2.2}), dan Kemampuan Teknis (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Berinteraksi (X_{2.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Saya memiliki hubungan yang erat dengan murid yang saya ajarkan | | Saya mudah beradaptasi terhadap setiap kelas yang saya ajarkan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 9 | 11,5 | 2 | 2,6 |
| Netral | 9 | 11,5 | 8 | 10,3 |
| Setuju | 36 | 46,2 | 46 | 59,0 |
| Sangat Setuju | 24 | 30,8 | 20 | 25,6 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 3,9615 | | 4,0256 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Kemampuan Berinteraksi (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya memiliki hubungan yang erat dengan murid yang saya ajarkan”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9615 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetiamampu mendekati diri terhadap murid yang diajarkan sehingga tercipta hubungan yang erat antar guru dengan murid. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam hal memiliki

hubungan yang erat dengan murid yang diajarkan sebesar 46,2%. Hal ini dikarenakan sebagian besar guru memiliki kepribadian yang menyenangkan sehingga disukai oleh murid.

- 2) Untuk item “Saya mudah beradaptasi terhadap setiap kelas yang saya ajarkan”, sebanyak 46 responden (59,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0256 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia mampu beradaptasi pada setiap kelas yang diajarkan sehingga membuat guru dan murid juga merasa nyaman. Pada penelitian ini guru dominan memilih setuju dalam halmudah beradaptasi terhadap setiap kelas yang diajarkan sebesar 59,0%. Hal ini dikarenakan sebagian besar guru mampu menyesuaikan gaya mengajar mereka untuk setiap kelas yang berbeda-beda sehingga guru mampu beradaptasi dengan baik untuk setiap kelas.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Konseptual ($X_{2.2}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Saya seorang guru yang mampu dengan cepat belajar untuk materi-materi baru yang saya dapatkan untuk saya sampaikan di kelas | | Saya paham tugas dan tanggungjawab saya sebagai guru dan mampu menyelesaikannya dengan baik | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2,6 | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 5 | 6,4 | 3 | 3,8 |
| Netral | 13 | 16,7 | 13 | 16,7 |
| Setuju | 28 | 35,9 | 30 | 38,5 |
| Sangat Setuju | 30 | 38,5 | 30 | 38,5 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,0128 | | 4,0641 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Kemampuan Konseptual (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya seorang guru yang mampu dengan cepat belajar untuk materi-materi baru yang saya dapatkan untuk saya sampaikan di kelas”, sebanyak 28 responden (35,9%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0128 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia merupakan tipikal guru yang mampu belajar dengan cepat. Hal ini dikarenakan sebagian besar guru sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia memiliki kecerdasan IQ yang sangat baik sehingga mereka mampu belajar dengan sangat cepat.
- 2) Untuk item “Saya paham tugas dan tanggungjawab saya sebagai guru dan mampu menyelesaikannya dengan baik”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0641 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia memahami tanggungjawabnya dan sadar untuk menjalankan serta menyelesaikan tanggungjawab tersebut dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan guru sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia menyadari tugas dan tanggungjawab mereka, dan mereka paham apa yang harus mereka lakukan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Teknis (X_{2.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Saya mampu mempengaruhi murid agar lebih giat belajar | | Saya mampu menyampaikan dan membahas seluruh materi dari kurikulum yang digunakan oleh sekolah setiap semesternya | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,0 | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 3 | 3,8 | 4 | 5,1 |
| Netral | 10 | 12,8 | 7 | 9,0 |
| Setuju | 31 | 39,7 | 42 | 53,8 |
| Sangat Setuju | 34 | 43,6 | 23 | 29,5 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,2308 | | 4,0256 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Kemampuan Teknis (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mampu mempengaruhi murid agar lebih giat belajar”, sebanyak 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2308 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia mampu menjadi motivator bagi murid yang mereka ajar. Hal ini dikarenakan guru sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia sering memberikan berbagai nasihat dan motivasi kepada murid saat belajar sehingga murid termotivasi menjadi lebih baik.
- 2) Untuk item “Saya mampu menyampaikan dan membahas seluruh materi dari kurikulum yang digunakan oleh sekolah setiap semesternya”, sebanyak 42 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (29,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0256 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian

besar guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia mampu menyelesaikan seluruh materi pada kurikulum dalam kegiatan belajar mengajar setiap semesternya. Hal ini dikarenakan murid memahami dengan baik kurikulum yang digunakan oleh sekolah sehingga mampu untuk menyelesaikan kurikulum tersebut saat mengajar.

c. *Work Facility* (X_3)

Variabel *Work Facility* (X_3) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari Sarana (X_{3-1}), dan Prasarana (X_{3-2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.20.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sarana ($X_{2.2}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|--|--------------|---|--------------|
| | Sekolah menyediakan berbagai alat tulis mengajar yang cukup lengkap | | Perpustakaan sekolah memiliki koleksi buku yang cukup lengkap untuk dapat digunakan oleh murid dan guru dalam mendalami materi yang diajarkan | | Bangku dan meja yang ada di ruangan kelas yang disediakan sekolah untuk proses kegiatan belajar mengajar sudah sangat baik | | Internet yang disediakan sekolah sangat membantu guru dalam mencari berbagai referensi tambahan untuk pendalaman materi | |
| | Frek. | % | Frek. | % | Frek. | % | Frek. | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,3 | 2 | 2,6 | 1 | 1,3 | 1 | 1,3 |
| Tidak Setuju | 4 | 5,1 | 3 | 3,8 | 7 | 9,0 | 3 | 3,8 |
| Netral | 11 | 14,1 | 14 | 17,9 | 13 | 16,7 | 13 | 16,7 |
| Setuju | 36 | 46,2 | 29 | 37,2 | 35 | 44,9 | 34 | 43,6 |
| Sangat Setuju | 26 | 33,3 | 30 | 38,5 | 22 | 28,2 | 27 | 34,6 |
| Total | 78 | 100,0 | 78 | 100,0 | 78 | 100,0 | 78 | 100,0 |
| <i>Mean</i> | 4,0513 | | 4,0513 | | 3,8974 | | 4,0641 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Sarana (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Sekolah menyediakan berbagai alat tulis mengajar yang cukup lengkap”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 26 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0513 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia telah memberikan berbagai sarana dan prasarana yang cukup lengkap dalam menunjang kegiatan belajar mengajar. Hal ini dikarenakan kesadaran pihak sekolah bahwa alat tulis untuk belajar mengajar itu sangat penting dan dapat menghambat proses belajar mengajar sehingga pihak sekolah menyediakan dengan lengkap alat-alat tulis untuk proses belajar mengajar.
- 2) Untuk item “Perpustakaan sekolah memiliki koleksi buku yang cukup lengkap untuk dapat digunakan oleh murid dan guru dalam mendalami materi yang diajarkan”, sebanyak 29 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0513 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia telah menyediakan fasilitas perpustakaan dengan koleksi buku yang lengkap sebagai tempat murid dan guru mencari berbagai referensi terkait materi yang disampaikan di kelas. Hal ini dikarenakan pihak sekolah menyadari bahwa buku sangat penting sebagai sumber pengetahuan dan menambah wawasan bagi guru dan murid, sehingga dengan adanya perpustakaan yang lengkap maka murid dan guru

dengan lebih mudah mencari berbagai referensi tambahan tentang materi yang dibahas sehingga mempercepat pemahaman mereka.

- 3) Untuk item “Bangku dan meja yang ada di ruangan kelas yang disediakan sekolah untuk proses kegiatan belajar mengajar sudah sangat baik”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 22 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8974 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia telah menyediakan sarana belajar yang meliputi meja dan bangku yang ada di kelas dengan kondisi yang baik dan layak. Hal ini dikarenakan pihak sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia menyadari bahwa ruangan kelas yang tidak nyaman akan menghambat proses belajar mengajar, sehingga pihak sekolah menyediakan ruangan kelas yang nyaman dan berbagai fasilitas di dalamnya.
- 4) Untuk item “Internet yang disediakan sekolah sangat membantu guru dalam mencari berbagai referensi tambahan untuk pendalaman materi”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0641 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia telah menyediakan akses internet dengan tujuan agar guru mudah mencari berbagai referensi untuk mengajar di kelas. Hal ini dikarenakan dalam era teknologi sekarang internet menjadi jembatan yang sangat efektif dan efisien untuk mencari berbagai informasi untuk para murid dan guru,

sehingga pihak sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia menyediakan fasilitas tersebut untuk memperlancar proses belajar mengajar.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prasarana ($X_{3.1}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Lingkungan sekolah memiliki suasana yang sejuk, rapi dan bersih | | Kamar mandi sekolah baik untuk guru dan murid terjaga kebersihannya | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,3 | 2 | 2,6 |
| Tidak Setuju | 3 | 3,8 | 6 | 7,7 |
| Netral | 8 | 10,3 | 9 | 11,5 |
| Setuju | 34 | 43,6 | 43 | 55,1 |
| Sangat Setuju | 32 | 41,0 | 18 | 23,1 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| Mean | 4,1923 | | 3,8846 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Prasarana(Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Lingkungan sekolah memiliki suasana yang sejuk, rapi dan bersih”, sebanyak 34 responden (43.6%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia telah memberikan lingkungan sekolah yang bersih, rapi, dan sejuk agar murid dan guru nyaman dalam proses belajar mengajar. Hal ini dikarenakan pihak sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia menyadari suasana sekolah yang bersihm sejuk, dan rapi akan memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi murid dan guru dan akan melancarkan proses belajar mengajar.

2) Untuk item “Kamar mandi sekolah baik untuk guru dan murid terjaga kebersihannya”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (23,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8846 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia juga menjaga kebersihan kamar mandi murid dan guru sehingga menambah kenyamanan murid dan guru. Hal ini dikarenakan pihak sekolah Muhammadiyah Cabang Helvetia menyadari bahwa kamar mandi yang jorok menjadi sumber penyakit dan membahayakan kesehatan murid dan guru sehingga pihak sekolah selalu menjaga kebersihan kamar mandi yang ada, baik kamar mandi siswa dan guru.

d. *Performance* Guru (Y)

Variabel *Performance* Guru (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{1-1}), Kuantitas Kerja (Y_{1-2}), dan Pemanfaatan Waktu (Y_{1-3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dilihat pada Tabel 4.21 s/d Tabel 4.23.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|--------------|---|--------------|
| | Saya sangat peduli atas perkembangan murid didikan saya | | Saya bersedia terus mengulang materi yang telah disampaikan agar murid saya benar-benar paham | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2,6 | 1 | 1,3 |
| Tidak Setuju | 1 | 1,3 | 3 | 3,8 |
| Netral | 13 | 16,7 | 7 | 9,0 |
| Setuju | 31 | 39,7 | 43 | 55,1 |
| Sangat Setuju | 31 | 39,7 | 24 | 30,8 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,1282 | | 4,1026 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya sangat peduli atas perkembangan murid didikan saya”, sebanyak 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1282 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia peduli terhadap perkembangan murid yang mereka didik. Hal ini menunjukkan kepedulian guru atas perkembangan murid yang mereka ajarkan karena bagian menjadi tugas dan tanggungjawab mereka.
- 2) Untuk item “Saya bersedia terus mengulang materi yang telah disampaikan agar murid saya benar-benar paham”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1026 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia benar-benar berdedikasi tinggi dalam mengembangkan pengetahuan murid, sehingga mereka dengan sabar akan mengulang materi yang telah dijelaskan agar murid lebih paham. Hal ini dikarenakan dedikasi yang tinggi dari guru sehingga mereka bersedia terus mengulang materi yang disampaikan yang terpenting murid bisa memahami materi tersebut walaupun guru harus mengeluarkan tenaga yang lebih banyak dengan mengulang materi.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (X_{1.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Saya berusaha mengejar seluruh jatah materi yang harus disampaikan setiap semesternya agar para murid tidak ketinggalan materi pelajaran | | Selain materi pelajaran, saya sering memberikan beberapa pengalaman dan cerita yang mampu memotivasi murid | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2,6 | 1 | 1,3 |
| Tidak Setuju | 2 | 2,6 | 2 | 2,6 |
| Netral | 5 | 6,4 | 5 | 6,4 |
| Setuju | 33 | 42,3 | 37 | 47,4 |
| Sangat Setuju | 36 | 46,2 | 33 | 42,3 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,2692 | | 4,2692 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya berusaha mengejar seluruh jatah materi yang harus disampaikan setiap semesternya agar para murid tidak ketinggalan materi pelajaran”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia menunjukkan kepedulian dan tanggungjawabnya terhadap materi yang harus disampaikan dan materi yang harus dipahami murid, sehingga mereka berusaha menghabiskan materi sesuai dengan kurikulum setiap semester. Hal ini dikarenakan kepedulian guru terhadap murid mereka. Para guru tidak ingin murid mereka ketinggalan materi belajar sehingga guru bertanggungjawab untuk menyampai seluruh jatah materi kepada murid.

2) Untuk item “Selain materi pelajaran, saya sering memberikan beberapa pengalaman dan cerita yang mampu memotivasi murid”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2692 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia mampu menjadi motivator dalam meningkatkan semangat dan motivasi pada diri murid. Hal ini dikarenakan guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia ingin agar murid mendapatkan berbagai pengalaman hidup dari orang lain dan mengambil hikmah serta pelajaran dari pengalaman tersebut. Karena guru menyadari bahwa pengalaman hidup sangat penting bagi perkembangan diri murid.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu($X_{1.3}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|--|--------------|--|--------------|
| | Saya selalu masuk ke kelas untuk mengajar dengan tepat waktu | | Disela-sela jam istirahat atau di luar jam mengajar, saya rajin membaca dan mencari berbagai referensi untuk meningkatkan kemampuan saya | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 |
| Tidak Setuju | 3 | 3,8 | 5 | 6,4 |
| Netral | 13 | 16,7 | 13 | 16,7 |
| Setuju | 28 | 35,9 | 35 | 44,9 |
| Sangat Setuju | 33 | 42,3 | 25 | 32,1 |
| Total | 78 | 100.0 | 78 | 100.0 |
| <i>Mean</i> | 4,1410 | | 4,0256 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Saya selalu masuk ke kelas untuk mengajar dengan tepat waktu”, sebanyak 28 responden (35,9%) menyatakan setuju, dan 33

responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia bekerja dengan penuh disiplin, terutama masalah jam mengajar. Hal ini karena kedisiplinan yang tinggi dari guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia sehingga mereka berusaha untuk datang tepat waktu dan tidak membuat jatah waktu untuk mengajar.

- 2) Untuk item “Disela-sela jam istirahat atau di luar jam mengajar, saya rajin membaca dan mencari berbagai referensi untuk meningkatkan kemampuan saya”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0256 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia berkeinginan untuk terus mengembangkan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mengajar lebih baik. Hal ini dikarenakan guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia ingin terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki sehingga mereka harus menambah pengetahuan mereka dengan membaca dari berbagai sumber sebagai referensi.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. di mana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Data

k = Jumlah Variabel

Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 78 buah, sehingga $n = 78$.

Penelitian ini menggunakan empat buah variabel bebas (1 terikat, dan 3 bebas) sehingga $k = 4$. Oleh karena itu:

$$df = n - 4$$

$$df = 78 - 4 = 74$$

Dengan nilai df sebesar 74, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r sebesar 0,2257. Mengingat $0,2257 < 0,3$ atau $r_{tabel} < r_{kritis}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} .

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pertanyaan Variabel *Work Experience (X₁)*

| PertanyaanButir ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|----------------------|--------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X _{1.1,1} | 0,556 | 0,3 | Valid |
| 2 | X _{1.2,1} | 0,705 | 0,3 | Valid |
| 3 | X _{1.2,2} | 0,703 | 0,3 | Valid |
| 4 | X _{1.3,1} | 0,503 | 0,3 | Valid |
| 5 | X _{1.4,1} | 0,529 | 0,3 | Valid |
| 6 | X _{1.5,1} | 0,763 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *work experience (X₁)* lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pertanyaan Variabel *Ability (X₂)*

| PertanyaanButir ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|----------------------|--------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X _{2.1,1} | 0,506 | 0,3 | Valid |
| 2 | X _{2.1,2} | 0,587 | 0,3 | Valid |
| 3 | X _{2.2,1} | 0,606 | 0,3 | Valid |
| 4 | X _{2.2,2} | 0,622 | 0,3 | Valid |
| 5 | X _{2.3,1} | 0,670 | 0,3 | Valid |
| 6 | X _{2.3,2} | 0,756 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *ability* (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pertanyaan Variabel *Work Facility* (X_3)

| PertanyaanButir ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|----------------------|--------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X _{3.1,1} | 0,592 | 0,3 | Valid |
| 2 | X _{3.1,2} | 0,636 | 0,3 | Valid |
| 3 | X _{3.1,3} | 0,531 | 0,3 | Valid |
| 4 | X _{3.1,4} | 0,625 | 0,3 | Valid |
| 5 | X _{3.2,1} | 0,626 | 0,3 | Valid |
| 6 | X _{3.2,2} | 0,581 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *work facility* (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pertanyaan Variabel *Performance* (Y)

| PertanyaanButir ke - | Simbol | r_{hitung} | r_{kritis} | Keterangan |
|----------------------|------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | Y _{1,1} | 0,683 | 0,3 | Valid |
| 2 | Y _{1,2} | 0,700 | 0,3 | Valid |
| 3 | Y _{2,1} | 0,643 | 0,3 | Valid |
| 4 | Y _{2,2} | 0,687 | 0,3 | Valid |
| 5 | Y _{3,1} | 0,770 | 0,3 | Valid |
| 6 | Y _{3,2} | 0,603 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *performance* (X_1) lebih besar dari 0,3.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239)

Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel *Work Experience*(X₁)

| Item ke - | Simbol | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha Minimal</i> | Keterangan |
|-----------|--------------------|---|---------------------------------|------------|
| 1 | X _{1.1,1} | 0,944 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | X _{1.2,1} | 0,942 | 0,7 | Reliabel |
| 3 | X _{1.2,2} | 0,942 | 0,7 | Reliabel |
| 4 | X _{1.3,1} | 0,945 | 0,7 | Reliabel |
| 5 | X _{1.4,1} | 0,944 | 0,7 | Reliabel |
| 6 | X _{1.5,1} | 0,941 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Setiap item pertanyaan pada variabel *Work Experience* (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.29. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel *Ability* (X₂)

| Item ke - | Simbol | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha Minimal</i> | Keterangan |
|-----------|--------------------|---|---------------------------------|------------|
| 1 | X _{2.1,1} | 0,945 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | X _{2.1,2} | 0,944 | 0,7 | Reliabel |
| 3 | X _{2.2,1} | 0,944 | 0,7 | Reliabel |
| 4 | X _{2.2,2} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 5 | X _{2.3,1} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 6 | X _{2.3,2} | 0,941 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Setiap item pertanyaan pada variabel *Ability* (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.30. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel *Work Facility* (X_3)

| Item ke - | Simbol | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha Minimal</i> | Keterangan |
|-----------|--------------------|---|---------------------------------|------------|
| 1 | X _{3.1,1} | 0,944 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | X _{3.1,2} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 3 | X _{3.1,3} | 0,945 | 0,7 | Reliabel |
| 4 | X _{3.1,4} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 5 | X _{3.2,1} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 6 | X _{3.2,2} | 0,944 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Setiap item pertanyaan pada variabel *Work Facility*(X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.31. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel *Work Performance* (Y)

| Item ke - | Simbol | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha Minimal</i> | Keterangan |
|-----------|------------------|---|---------------------------------|------------|
| 1 | Y _{1.1} | 0,942 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | Y _{1,2} | 0,942 | 0,7 | Reliabel |
| 3 | Y _{2,1} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 4 | Y _{2,2} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |
| 5 | Y _{3,1} | 0,941 | 0,7 | Reliabel |
| 6 | Y _{3,2} | 0,943 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Setiap item pertanyaan pada variabel *Work Performance* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama, sehingga reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas dari Seluruh Item Pertanyaan

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,945 | 24 |

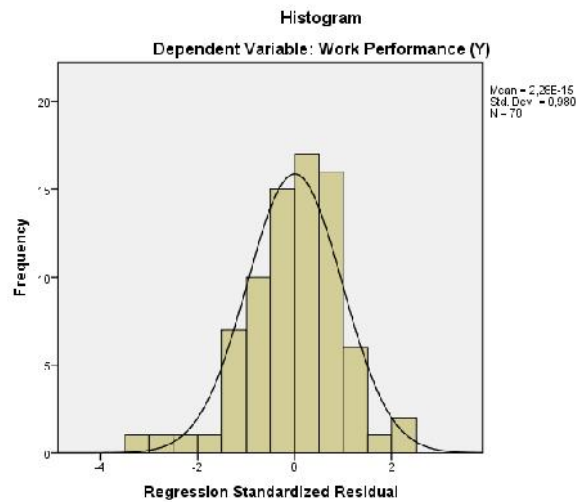
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,945. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 24 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

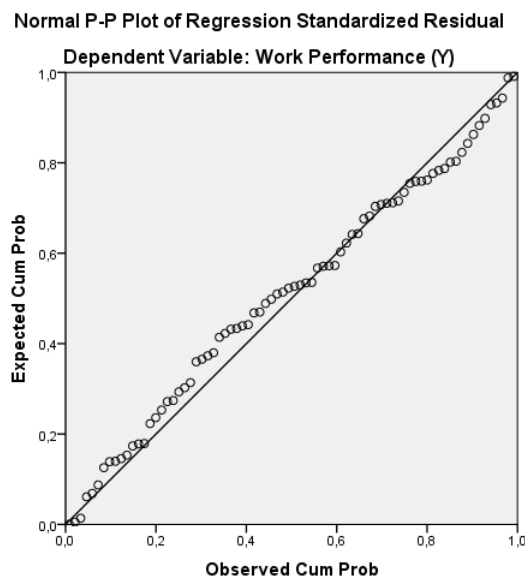
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Kurva Histogram Normalitas
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil output SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.2.dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal.Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov.Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- c) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- d) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagaiberikut:

Tabel 4.33. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| <i>N</i> | | 78 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1,80834366 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,079 |
| | <i>Positive</i> | 0,064 |
| | <i>Negative</i> | -0,079 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,079 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200^{c,d} |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan untuk pengujian asumsi klasik.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas

| <i>Coefficients^a</i> | | | |
|---|--|--------------------------------|--------------|
| Model | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | <i>(Constant)</i> | | |
| | <i>Work Experience (X₁)</i> | 0,334 | 2,994 |
| | <i>Ability (X₂)</i> | 0,338 | 2,962 |
| | <i>Work Facility (X₃)</i> | 0,522 | 1,917 |
| a. Dependent Variable : Performance Guru (Y) | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Experience (X₁)* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,334 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,994 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Experience (X₁)* terbebas dari masalah Multikolinearitas.

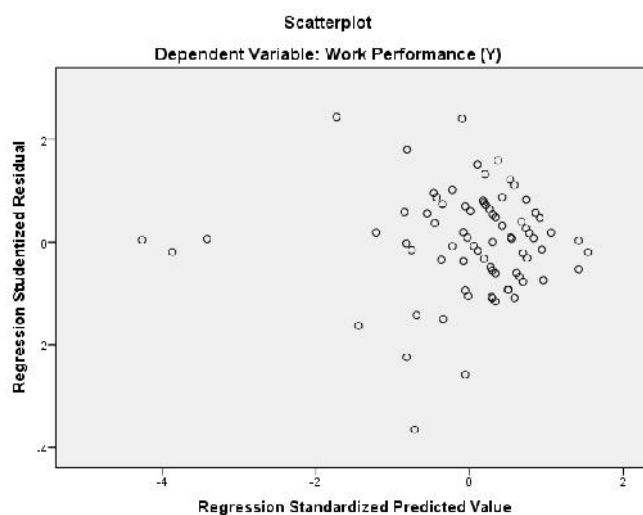
Variabel *Ability (X₂)* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,338 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,962 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Ability (X₂)* terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel *Work Facility (X₃)* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,522 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,917 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Facility (X₃)* terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila

titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.3 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat

dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.28 di bawah ini:

Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| <i>Coefficients^a</i> | | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|
| Model | | <i>UnStandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 1,051 | 1,442 | |
| | <i>Work Experience (X₁)</i> | 0,406 | 0,095 | 0,392 |
| | <i>Ability(X₂)</i> | 0,293 | 0,090 | 0,299 |
| | <i>Work Facility (X₃)</i> | 0,288 | 0,070 | 0,301 |
| a. Dependent Variable : Performance Guru (Y) | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari *Performance Guru (Y)* sebesar 1,051. Nilai regresi dari *Work Experience (X₁)* sebesar 0,406, nilai regresi dari *Ability (X₂)* sebesar 0,293, dan nilai dari *Work Facility (X₃)* sebesar 0,288. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,051 + 0,406X_1 + 0,293X_2 + 0,288X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada variabel *Work Experience (X₁)*,

Ability (X_2), maupun ada variabel *Work Facility* (X_3). maka *Performance* Guru (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,051. Artinya tanpa *Work Experience*, *Ability*, dan *Work Facility* tingkat *Performance* Gurutelah ada sebesar 1,051.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Work Experience* (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Performance* Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,406 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Experience* berpengaruh positif terhadap *Performance* Guru. Sehingga peningkatan terhadap *Work Experience* akan turut meningkatkan *Performance* Guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *Work Experience* akan menurunkan *Performance* Guru pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Ability* (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Performance* Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,293 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Ability* berpengaruh positif terhadap *Performance* Guru. Sehingga peningkatan terhadap *Ability* akan turut meningkatkan *Performance* Guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan terhadap *Ability* akan menurunkan *Performance* Guru pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Work Facility* (X_3) sebesar 1 satuan, maka *Performance* Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,288 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Facility* berpengaruh positif terhadap *Performance* Guru. Sehingga peningkatan *Work Facility* yang semakin baik akan turut meningkatkan *Performance* Guru, begitu pula sebaliknya, *Work Facility* yang semakin buruk akan menurunkan *Performance* Guru pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear bergandadi atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Performance* Guru (Y) adalah variabel *Work Experience* (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas *Work Experience* memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,406, lalu diikuti oleh variabel bebas *Ability* (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,293, dan terakhir variabel bebas *Work Facility* (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,288. Sehingga dapat disimpulkan *Work Experience* merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi *Performance* Gurudalam mengajar.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alatbantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabelindependen *Work Experience* (X_1), *Ability* (X_2), dan *Work Facility* (X_3) terhadapvariabel dependen *Performance* Guru (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel

bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji-t

| <i>Coefficients^a</i> | | | |
|---|--|--------------|--------------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 0,728 | 0,469 |
| | <i>Work Experience (X₁)</i> | 4,261 | 0,000 |
| | <i>Ability (X₂)</i> | 3,270 | 0,002 |
| | <i>Work Facility(X₃)</i> | 4,089 | 0,000 |
| a. Dependent Variable : Performance Guru (Y) | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh *Work Experience (X₁)* terhadap *Performance Guru (Y)*

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Work Experience (X₁)* sebesar 4,261, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,261 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel *Work Experience (X₁)* juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work Experience (X₁)* terhadap *Performance Guru (Y)* secara parsial atau individu.

2) Pengaruh *Ability(X₂)* terhadap *Performance Guru (Y)*

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Ability(X₂)* sebesar 3,270, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,270 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel *Ability(X₂)* juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Ability* (X_2) terhadap *Performance* Guru (Y) secara parsial.

3) Pengaruh *Work Facility*(X_3) terhadap *Performance* Guru (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Work Facility*(X_3) sebesar 4,089, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,089 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel *Work Facility*(X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Facility*(X_3) terhadap *Performance* Guru (Y) secara parsial.

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel *Work Experience* (X_1), *Ability* (X_2), dan *Work Facility*(X_3) terhadap variabel dependen *Performance* Guru (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|---------------|--------------------------|
| | <i>Model</i> | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | <i>Regression</i> | 954,881 | 3 | 318,294 | 93,542 | 0,000^b |
| | <i>Residual</i> | 251,798 | 74 | 3,403 | | |
| | <i>Total</i> | 1206,679 | 77 | | | |
| a. Dependent Variable: Performance Guru (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Work Facility(X_3), Ability (X_2), Work Experience (X_1) | | | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 93,542. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 78$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 78 - 4 = 74$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,728.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 2,728, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 93,542 lebih besar dari 2,728. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Work Experience* (X_1), *Ability* (X_2), dan *Work Facility* (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Performance* Guru (Y).

8. Uji Determinasi

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel *Work Experience* (X_1), *Ability* (X_2), dan *Work Facility* (X_3) terhadap variabel *Performance* Guru (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|--|--------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,890^a | 0,791 | 0,783 | 1,84464 |
| Predictors: (Constant), Work Facility (X₃), Ability (X₂), Work Experience (X₁) | | | | |
| b. Dependent Variable: Performance Guru (Y) | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.31 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,783 yang mengindikasikan bahwa 78,3% *Performance* Guru dapat diperoleh dan

dijelaskan oleh *Work Experience*, *Ability*, dan *Work Facility*. Sedangkan sisanya 21,7% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti budaya kerja, gaji, konflik kerja, promosi jabatan, bonus, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,890. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara *Work Experience*(X_1), *Ability* (X_2), dan *Work Facility* (X_3) terhadap *Performance* Guru (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

| Nilai | Interpretasi |
|-------------------|---------------------|
| 0,0 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,2 – 0,39 | Tidak Erat |
| 0,4 – 0,59 | Cukup Erat |
| 0,6 – 0,79 | Erat |
| 0,8 – 0,99 | Sangat Erat |

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,915 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari

hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “*Work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia”

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Work Experience* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Performance* guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,261 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika *Work Experience* meningkat, maka *Performance* Guru akan meningkat, sebaliknya jika *Work Experience* menurun maka *Performance* Guru juga akan menurun. Hal penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuruni (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pengalaman kerja seorang guru secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang diajukan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang cukup panjang terhadap bidang pekerjaan yang

dikerjakan, maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan dapat dengan segera mengatasi berbagai permasalahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut dikarenakan berbagai pengalaman yang sebelumnya pernah dialami oleh karyawan sehingga jika permasalahan tersebut terjadi kembali maka karyawan telah memahami apa yang harus dilakukan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat seiring meningkatnya pengalaman kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *work experience* terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu: Guru senior kesulitan untuk memahami tugas-tugasnya sebagai seorang guru, sehingga pengaruh dari *work experience* secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “*Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Ability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Performance* Guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia Helvetia. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,270 dan

nilai signifikan sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika *Ability* meningkat, maka *Performance* Guru akan meningkat, sebaliknya jika *Ability* menurun maka *Performance* Guru juga akan menurun. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspokusumo, dan Cathleen (2012) dan Pratama, dan Wardani (2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kemampuan atau *ability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang diajukan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kemampuan. Dengan kemampuan yang baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan baik karena kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *ability* terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu :Guru mengalami kesulitan untuk mengembangkan rencana-rencana kebijakan dan prosedur untuk menyelesaikan masalah dikelas, sehingga pengaruh dari *ability* secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “*Work facility* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Work Facility* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Performance* Guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,089 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika *Work Facility* meningkat, maka *Performance* Guru akan meningkat, sebaliknya jika *Work Facility* menurun maka *Performance* Guru juga akan menurun. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana (2016) dan Fauziana (2017). Dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa sarana dan prasarana mengajar yang disediakan pihak sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Lengkapnya fasilitas mengajar meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang diajukan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor sarana dan prasarana. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk meancarkan aktivitas pekerjaan karyawan, maka segala tugas dan pekerjaan

karyawan akan lancar tanpa terhambat karena kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sarana dan prasarana yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, karena kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *work facility* terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu: Guru enggan menggunakan sarana sebagai alat bantu dalam mencapai tujuan pembelajaran di kelas, sehingga pengaruh dari *work facility* secara parsial terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “*Work experience, ability, dan work facility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance* guru di Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Work Experience, Ability, dan Work Facility* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 93,542 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat

diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pada *Work Experience*, *Ability*, dan *Work Facility* akan menyebabkan meningkatnya *Performance* Guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang diajukan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, faktor pengalaman kerja, faktor motivasi, dan faktor sarana dan prasarana kerja. Sehingga dengan adanya *ability*, *work experience*, dan *work facility* maka akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *performance* guru secara simultan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *work experience*, *ability*, dan *work facility* secara serempak terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu: Guru senior kesulitan dalam menggunakan masa kerja (waktu) untuk mencapai target waktu yang telah ditentukan, sehingga pengaruh dari *work experience*, *ability*, dan *work facility* secara serempak terhadap *work performance* guru pada sekolah Muhammadiyah cabang Medan Helvetia telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dengan nilai regresi sebesar 0,406, t_{hitung} sebesar 4,261, dan signifikan sebesar 0,000.
2. *Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dengan nilai regresi sebesar 0,293, t_{hitung} sebesar 3,270, dan signifikan sebesar 0,002.
3. *Work facility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dengan nilai regresi sebesar 0,288, t_{hitung} sebesar 4,089, dan signifikan sebesar 0,000.
4. *Work Experience*, *Ability*, dan *Work Facility* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru Sekolah Muhammadiyah Cabang Medan Helvetia dengan nilai F_{hitung} sebesar 93,542, dan signifikan sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan kepada sekolah untuk mempertahankan guru yang mampu menggunakan fasilitas sekolah dengan semaksimal mungkin untuk memperlancar proses belajar mengajar. Disarankan juga bagi sekolah untuk

memperhatikan guru yang memiliki gaya mengajar atau metode mengajar yang tidak bisa atau sulit dipahami oleh murid. Solusinya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada guru dalam menggunakan seluruh fasilitas yang telah disediakan oleh sekolah untuk menunjang proses belajar mengajar, selain itu juga pelatihan untuk guru dalam teknik mengajar agar guru memiliki kemampuan mengajar yang baik dan mudah dipahami oleh murid.

2. Disarankan bagi sekolah untuk mempertahankan guru yang mampu mempengaruhi murid untuk lebih giat belajar, selain itu disarankan bagi sekolah untuk memperhatikan guru yang tidak memiliki hubungan erat antar guru dengan murid. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan berbagai pelatihan kepada guru tentang bagaimana menjadi seorang motivator bagi murid. Selain itu, solusi untuk mempererat hubungan guru dengan murid dengan membuat gathering bersama guru dan murid dengan kegiatan luar ruangan sehingga meningkatkan keeratn dari hubungan dari guru dan murid.
3. Disarankan juga bagi sekolah untuk mempertahankan guru yang sudah menggunakan fasilitas berupa internet yang disediakan sekolah karna sangat membantu guru dalam mencari berbagai referensi tambahan untuk pendalaman materi. Selain itu, disarankan bagi sekolah untuk memperhatikan kebersihan, kerapihan, dan kesejukan dari lingkungan sekolah yang tidak terawat. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menambah pegawai kebersihan untuk menjaga kebersihan lingkungan sekolah dan juga kamar mandi sekolah.

4. Disarankan bagi sekolah untuk tetap mempertahankan guru yang mampu mengejar seluruh jatah materi yang harus disampaikan setiap semesternya agar para murid tidak ketinggalan pelajaran. Selain itu, disarankan bagi sekolah untuk memperhatikan guru yang tidak giat membaca dan mencari berbagai referensi untuk mengembangkan materi pelajaran dan mengembangkan teknik mengajar menjadi lebih baik. Solusinya adalah dengan memberikan kurikulum jelas kepada setiap guru dalam mengajar, menyediakan berbagai referensi pendukung untuk setiap materi yang diajarkan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Foster, B. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J. (2011). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T.H, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, A.V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, K., dan Matteson. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Kaleta, H. (2016). *Mengukur Kemampuan dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta; Andi
- Kertajaya, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lupiyoadi, H. (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Manullang, M. dan Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

- Moekijat.(2011). *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Pustaka.
- Moenir, A.S.(2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Rachmawati,S., dan Daryanto, H. (2013). *Pembinaan Guru PAUD Pemula*. Yogyakarta; Andi
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rosida.A. T. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rusiadi., Subiantoro, N., Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadiwiryo, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Saydam, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti.(2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sidik, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Siagian, S. (2014).*Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Soelaiman.(2014). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sofyan, S. (2011).*Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono .(2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016).*Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*.Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syukur. (2011). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Tampubolon, M. (2016). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, A. (2011). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuli, A. (2015). *Meningkatkan kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta

JURNAL

- Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.
- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hartono, D. (2014). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *KINDAI Volume 10 Nomor 2, April – Juni 2014*
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). *strategi meningkatkan kompetensi lulusan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Kaleta, D. (2016). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177.
- Mayarani, E. I., Santoso, A. D. D., Riyandaru, G. B., dan Wardayati, S.M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) – Jember, 27-28 Oktober 2017 (hal 158-168) ISBN : 978-602-5617-01-0*.
- Permana, U. (2016). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Serta Dampaknya Pada Prestasi Belajar Siswa Pada SMK Farmasi Di Kabupaten Majalengka. *Publikasi Ilmiah Civitas Akademika Universitas Majalengka Volume 10 No 2 September-Desember 2016*.
- Pratama, A. A. N., Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid* 8(2), 2017: 119-129 *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.

- Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., dan Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2761-2770*
- Pramono, C. (2018). *Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Pane, D. N. (2018). *Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda)*. JUMANT, 9(1), 13-25.
- Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan PANCA Budi Medan. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(2), 191-203.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. JUMANT, 10(2), 1-14.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

SKRIPSI & TESIS

- Fauziana, D. (2017). *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo*. Program Pascasarjana Insittute Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Pandiangan, S. (2015). *Pengaruh Fasilitas kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi*. Medan: USU.