

KONTRIBUSI MASA KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDA'YAH SWASTA DI KABUPATEN BADUNG

¹Fotina Ari Nugraeni, ²Nyoman Dantes, ³Nyoman Natajaya
Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: ¹ari.nugraeni @pasca.undiksha.ac.id, ²dantes_nyoman@yahoo.com,
³natajaya52@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) kontribusi masa kerja terhadap kinerja guru; (2) kontribusi pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru; (3) kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru; (4) kontribusi secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah 'Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Badung. Populasi adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Badung yang diambil secara sensus berjumlah 73 guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex post facto* dengan teknik korelasional. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi model Likert. Data dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis korelasi regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat kontribusi yang signifikan masa kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 16,48%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru sebesar 10,49%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 8,18% dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 34,9%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) ini berpengaruh besar terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (diklat), Iklim Kerja dan Kinerja Guru

Abstract

This study was conducted in order to find out: (1) the contribution of working period towards teacher's working performances; (2) the contribution of education and training towards teacher's working performances; (3) the contribution working climate towards teacher's working performances; (4) the contribution of working period, education and training, and working climate altogether simultaneously toward working performances of the teachers at Madrasah Ibtidaiyah Swasta in Badung regency. It was a study employing an *ex-post-facto* design using correlation technique involving a total number of 73 teaching staffs as the populations. The data were collected by using questionnaire, and Likert observation sheets. The data were analyzed descriptively and using regression correlation technique. The results indicated that : (1) there was a positive and significant contribution of the teachers' working period toward their working performances with score of 16,48% ,(2) there was a positive and significant contribution of the education and training toward their working performances with score of 10,49%, (3) there was a

positive and significant contribution of working climate toward their working performances with score of 8,18%, (4) there was a positive and significant contribution of the teachers' working period, education and training, and working climate altogether simultaneously with their working performance with a score of 34,9%.

Key-word : working period, education and training, working climate, teachers' performances.

PENDAHULUAN

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*Nation Character Building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Dalam sistem pendidikan, sekolah merupakan ujung tombak dan paling menentukan untuk mencapai keberhasilan tujuan yang diharapkan. Beberapa indikator esensial yang sangat menentukan mutu sekolah antara lain siswa, kurikulum, sarana prasarana, tenaga pendidikan (guru), pengelolaan manajemen dan lingkungan (Mulyasa, 2001: 156).

Dalam proses pendidikan guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar, guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal dapat dicapai dengan baik, karena ada beberapa hal yang mempengaruhi. Dari hasil pengamatan secara umum dilapangan yaitu di Madrasah se Kabupaten Badung dapat di sampaikan bahwa masa kerja mempunyai peran yang berpengaruh dalam menunjang guru yang profesional dan memiliki kinerja optimal. Guru yang memiliki masa kerja lebih lama, tentu mempunyai pengalaman kerja yang membuat guru tersebut dapat menguasai berbagai hal yang berkaitan dengan kinerja guru.

Selain masa kerja guru, ada hal lain yang dilihat dapat mempengaruhi seorang guru profesional dan memiliki kinerja yang optimal. Yaitu sering tidaknya guru tersebut mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat), baik yang diselenggarakan oleh sekolah tersebut atau Kementrian Agama di tingkat Kabupaten atau Provinsi. Guru yang sering mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) tentunya akan mendapatkan ilmu dan ketrampilan yang

berbeda dengan guru yang jarang bahkan belum mendapat pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Dari hasil pengamatan sementara di lapangan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru secara umum yaitu iklim kerja guru dalam satuan pendidikan tersebut. Iklim kerja dalam hal ini adalah, bagaimana kondisi secara fisik dari satuan pendidikan tersebut, dan suasana psikis dari semua warga dalam satuan pendidikan. Kondisi sarana prasarana dalam satuan pendidikan, baik kondisi gedung, ruang guru, ruang kelas, luas tidaknya halaman sekolah, kebersihan toilet dan lingkungan. Semua itu sangat mempengaruhi iklim kerja guru. Ketika semua dalam keadaan baik, maka iklim kerja guru juga akan terkondisikan dengan baik juga. Namun jika sebaliknya maka akan berpengaruh buruk juga terhadap kinerja guru.

Selain kondisi fisik dalam satuan pendidikan, kondisi psikis dari semua warga dalam satuan pendidikan juga mempunyai pengaruh dalam iklim kerja guru. Hubungan antar kepala sekolah dengan guru dan staf, guru dengan staf, guru dengan siswa. Jika semua hubungan di atas harmonis dan kekeluargaan maka akan tercipta suasana iklim kerja yang baik, dan akan menunjang pada kinerja guru yang baik juga.

Adanya faktor masa kerja, diklat dan iklim kerja yang secara umum dilihat dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud yaitu bagaimana guru melaksanakan proses pembelajaran. Secara umum proses pembelajaran yang terjadi di dalam kelas dilaksanakan sesuai kemampuan guru dan selera guru. Padahal pada kenyataannya kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran tidak merata sesuai latar belakang pendidikan guru serta motivasi dan kecintaan mereka terhadap profesinya.

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu

bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*Nation Character Building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Dalam proses pendidikan guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke siswa, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Madrasah Ibtida'iyah Swasta sebanyak 5 MIS yang tersebar di Kecamatan Kuta Selatan, Kuta dan Kuta Utara, yang memiliki masa kerja bervariasi, volume dan banyak jam diklat yang bervariasi merupakan sumberdaya yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan kinerja guru. Berangkat dari hal di atas peneliti merasa perlu mengadakan penelitian terhadap kontribusi masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan iklim kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Swasta di Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian noneksperimen (*ex post facto*) merupakan suatu pendekatan pada subjek penelitian untuk meneliti yang telah

dimiliki oleh subjek penelitian secara wajar tanpa adanya usaha sengaja memberikan perlakuan untuk memunculkan variabel yang ingin diteliti (Dantes, 2012:59).

Penelitian ini dilaksanakan dengan *survey eksplanatori kompleks* yakni memaparkan dan menyelaraskan hubungan antara latar belakang faktor-faktor atau berbagai variabel yang berpengaruh terhadap suatu keadaan tanpa manipulasi variabel-variabel tersebut.

Pada rancangan penelitian ini digambarkan hubungan anatara masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_2) dan iklim kerja (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru MIS di Kabupaten Badung (Y).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtida'iyah Swasta (MIS) se-Kabupaten Badung berjumlah 73 orang yang tersebar dalam 5 MIS (Kecamatan Kuta Selatan, Kuta dan Kuta Utara).

Menurut Suharsimi Arikunto (1998:120), apabila banyaknya subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah dibawah 100, maka teknik penentuan samplingnya adalah dengan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru Madrasah Ibtida'iyah Swasta se-Kabupaten Badung yang berjumlah 73 guru.

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti kontribusi antar variabel yang satu dengan variabel lainnya. Variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*Independent Variable*), satu variabel terikat (*Dependent Variable*). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah masa kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_2), dan iklim kerja (X_3). Sedangkan variabel

terikatnya adalah kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Swasta di Kabupaten Badung.

Pengalaman masa kerja atau lamanya seorang pekerja bekerja adalah *senioritas length of service* atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan (Notoatmojo, 1998:36). Bila dikaitkan dengan masa kerja guru masa kerja guru berarti lamanya seorang mengabdikan diri menjadi seorang pendidik.

Masa kerja guru (X_1) dalam penelitian ini adalah pengalaman melaksanakan tugas muali dari Surat Keputusan pertama pengangkatan sebagai guru sampai dengan saat pengambilan dan penelitian dilakukan, yang diukur dengan kuisioner sehingga skor pada lamanya menjadi guru yang hitung dalam bulan. Perhitungan penskorannya, dengan cara menyatakan masa kerja tahun ke dalam masa kerja bulan, dan skor berada pada peringkat interval.

Pendidikan dan Pelatihan secara konseptual dapat mengubah sikap terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman guru terhadap profesinya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek, afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap obyek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap obyek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang.

Pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti guru dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang diukur dengan kuisioner sehingga diperoleh skor pada jam pendidikan dan pelatihan. Perhitungan penskorannya dengan cara menyatakan banyaknya jam pendidikan dan pelatihan yang diikuti, dan skor berada pada peringkat interval.

Iklim kerja (X_3) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan-peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Selain hal tersebut, Mangkunegara (2008 : 105), menambahkan bahwa iklim kerja yang mencakup kondisi fisik kerja, psikologis kerja, dan kondisi temporer kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para persnel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Uzer Usman (2005:160, mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Adapun yang menjadi ukuran kinerja yaitu : (a) membuka pelajaran, (b) kemampuan berkomunikasi dengan siswa (c) kesekuaian metode pembelajaran (d) mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran (e) penguasaan materi pembelajaran (f) ketrampilan menulis di papan tulis, (g) kemampuan menggunakan media dan sumber belajar, (h) kemampuan menilai hasil belajar siswa, (i) keefektifan pembelajaran, (j) ketrampilan memberikan balikan, (k) menutup pelajaran, (l) penampilan guru dalam pembelajaran. Diukur dengan kuisioner sehingga diperoleh skor pada skala interval.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan penyebaran angket atau kuisioner dan melakukan observasi langsung. Angket atau kuisioner di sini berisi sejumlah pertanyaan dan pertanyaan yang menyangkut masa kerja, pendidikan dan pelatihan, iklim kerja, sedangkan lembar observasi untuk mengukur kinerja guru. Subyek penelitian kemudian menjawab atau mengisi angket/kuisioner tersebut sesuai dengan keadaan subyek yang sebenarnya, bukan sebagaimana seharusnya. Kinerja guru diobservasi oleh peneliti secara langsung pada saat kegiatan belajar mengajar.

Pada penelitian ini digunakan instrumen dalam angket atau kuisioner. Instrumen yang digunakan tersebut telah melalui proses uji coba sebelumnya, sehingga memenuhi syarat yang diperlukan dalam hal validitas dan realibilitasnya.

Instrumen penelitian disusun agar dapat merumuskan ruang lingkup dan fokus tes dan bagian-bagiannya, sehingga diharapkan perumusan tersebut dapat menjadi petunjuk efektif bagi penyusun tes, terutama bagi perakit soal (Sutrisno Hadi, 2001:61).

Dalam penyusunan instrumen ini dipergunakan validasi isi (*content validity*) dari masing-masing butir pernyataan. Validasi ini digunakan untuk mengukur semua materi variabel yang dijabarkan berdasarkan kerangka teoritis dari variabel yang ingin diukur responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis dengan statistik. Variabel diukur dengan tingkat pengukuran interval. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan pedeskripsian data, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan pengujian hipotesis.

Data yang diperoleh dari masing-masing variabel, yaitu masa kerja (X_1),

Pendidikan dan Pelatihan (X_2), iklim kerja (X_3) dan kinerja guru (Y) perlu dideskripsikan dengan rerata (M), standar Deviasi (SD), Modus (M_0), dan Median (M_e). Untuk itu perlu kelas interval dan dicari distribusi frekuensinya, serta dibuat grafik histogram untuk setiap penelitian. Tabel dibuat dengan aturan Struges (Sudjana, 1996:47).

Memperhatikan skor terendah dan tertinggi ideal, maka skor rata-rata ideal (M_i) = $\frac{1}{2}$ (skor maksimal + skor minimal) dan standar deviasi ideal (SD_i) = $\frac{1}{6}$ (skor maksimal – skor minimal). Atas dasar nilai rata-rata ideal dan simpangan baku ideal, dapat disusun peringkat ordinal e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha

Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 4 Tahun 2013)

komponen masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), iklim kerja, dan kinerja guru, dengan membandingkan rata-rata observasi.

Untuk persyaratan yang berkaitan dengan pengujian persyaratan analisis harus dibuktikan dengan statistik. Adapun persyaratan tersebut adalah : (1) uji normalitas data; (2) uji linieritas; (3) uji multikolinieritas; (4) uji heterokedastisitas dan (5) uji autokorelasi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran frekuensi skor pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu dapat digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Lilliefors Significance Correlation*). Dengan kriteria : jika $P > 0,05$ datanya mempunyai sebaran normal, sebaliknya jika $P < 0,05$ datanya tidak normal. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 17.0 for windows.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat (X) dengan masing-masing variabel

bebas (Y). Pedoman untuk melihat kelinieran adalah dengan mengkaji jalur Dev.From Linierity dari modul MEANS, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada jalur linierity. Statistik yang dihasilkan dari modul tersebut adalah statistik F. Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F tabel pada $\alpha = 0,05$. Dengan derajat kebebasan untuk uji linieritas adalah $(k-2) ; n-k$, dan uji keartian arah regresi adalah $(1 : n-k)$ dimana n adalah ukuran sampel dan k adalah banyaknya sel.

Kriteria yang digunakan adalah : (1) uji linieritas, pada jalur *Dev.From Linierity*, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier, dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresinya tidak linier, (2) uji keberartian arah regresi, pada lajur *Linierity*, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka arah regresinya dinyatakan berarti (signifikan), dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka arah regresinya tidak berarti (tidak signifikan). Untuk keperluan analisis ini digunakan program SPSS 17.0 windows.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa di antara sesama variabel tidak terdapat muatan faktor bersama yang terlalu tinggi (Sutrisno Hadi, 2001:5). Untuk mengetahui apakah multikolinieritas itu terjadi, dapat dihitung interkorelasi antar variabel bebas dan menyajikannya dalam matriks interkorelasi. Selanjutnya dapat ditegaskan koefisien korelasi yang besar dalam matriks selalu merupakan pertanda adanya multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi apabila dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi kuat satu sama lain. Bila terjadi multikolinieritas, estimasi kuadrat terkecil dapat dihitung tetapi terjadi kesulitan untuk menginterpretasikan efek dari tiap-tiap variabel (Candiasa, 2007 :42). Menghitung koefisien korelasi antar semua

variabel bebas dapat digunakan korelasi product moment dengan rumus :

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

(Candiasa, 2010 : 172)

Karena korelasi sesama X (r_{xy}) maka rumus dapat berubah menjadi

$$r_{xij} = \frac{n\sum X_i Y_j - (\sum X_i)(\sum Y_j)}{\sqrt{(\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(\sum Y_j^2 - (\sum Y_j)^2)}}$$

Jika $r_{xy} > 0,008$ maka diantara sesama variabel sertaan adalah kolinier. Jika

$r_{xy} < 0,008$ maka sesama variabel tidak kolinier (Sutrisno Hadi, 2000 : 135. Selanjutnya untuk keperluan analisis digunakan program SPSS 17. Uji multikolinieritas dengan SPSS 17 dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah (a) Jika nilai VIF disekitar 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi; dan (b) jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka terdapat masalah multikolinieritas (Candiasa, 2007 :43).

Teknik yang digunakan untuk mencari heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan modul regression linier pada program SPSS 17.0. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut : (1) jika ada pola tertentu, seperti titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas; (2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi

digunakan uji Durbin Watson dengan kriteria model regresi linier berganda terbebas dari aotokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah no aotocorelasi yaitu angka 2 atau mendekati angka 2. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan rumus *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Untuk menguji signifikansi koefisien r_{xy} , digunakan r_{tabel} (r_{tab}).

Untuk menguji hipotesis yang ke-empat digunakan analisis regresi berganda disini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer (program SPSS.17). Untuk menguji signifikansi garis regresi di atas, digunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}, \text{ dengan derajat kebebasan } (dk) = 1 : (n-2)$$

(Sutrisno Hadi, 2000:14)

Dimana :

n	= Banyak sampel
F_{reg}	= Harga bilangan F untuk garis regresi
RJK_{reg}	= rerata jumlah kuadrat garis regresi
RJK_{res}	= rerata jumlah kuadrat residu

Kaidah keputusannya adalah : dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 1 : (n-2)$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($P < 0,05$), maka garis regresi tersebut signifikan, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($P > 0,05$), maka garis regresi tidak signifikan. Untuk perhitungan analisisnya digunakan program SPSS. $\hat{Y} =$

$$a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Untuk menguji signifikansi garis regresi di atas, di gunakan rumus (F1) dan (F2). Rumus F1 adalah sebagai berikut :

$$R_{y(123)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y + a_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

$R_{y(123)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan x_1, x_2 dan x_3

a_1, a_2, a_3 = Koefisien korelasi

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara x_1 dan y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara x_2 dan y

$\sum x_3 y$ = Jumlah produk antara x_3 dan y

Untuk uji signifikansi nilai R menggunakan rumus F regresi sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Sutrisno Hadi, 2000:26})$$

Dimana :

F_{reg} = harga F garis regresi

n = jumlah kasus/banyaknya subyek yang terlibat

m = jumlah prediktor

R^2 = koefisien antara kriterium dengan prediktor

Kaidah keputusan dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (m):(n-m-1)$: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti signifikan. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan. Untuk keperluan analisis digunakan program SPSS 17

Kemudian rumus F2 adalah sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}, \text{ dengan derajat kebebasan } (dk) = 1 : (n-2) \quad (\text{Sutrisno Hadi, 2000: 14})$$

Dimana :

n = Banyak sampel

F_{reg} = Harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} = rerata jumlah kuadrat residu

Kaidah keputusannya adalah ; dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 1 : (n-2)$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($P < 0,05$), maka garis regresi tersebut signifikan, sebaliknya jika $F_{hitung} >$

F_{tabel} ($P > 0,05$), maka garis regresi tidak signifikan. Untuk perhitungan analisisnya digunakan program SPSS 17.

Untuk mengetahui korelasi parsial yaitu antara satu variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengendalikan variabel lainnya digunakan rumus korelasi parsial jenjang kedua dengan rumus :

$$r_{1y-23} = \frac{r_{1y-2} - (r_{13-2})(r_{3y-2})}{\sqrt{(1-r_{13-2}^2)(1-r_{3y-2}^2)}}$$

$$r_{2y-13} = \frac{r_{2y-1} - (r_{23-1})(r_{3y-1})}{\sqrt{(1-r_{23-1}^2)(1-r_{3y-1}^2)}}$$

$$r_{3y-12} = \frac{r_{3y-1} - (r_{23-1})(r_{2y-1})}{\sqrt{(1-r_{23-1}^2)(1-r_{2y-1}^2)}}$$

(Sutrisno Hadi, 2001: 50)

Untuk menguji signifikansi nilai korelasi parsial digunakan uji t-student, dengan kaidah keputusan sebagai berikut. Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-m-1$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan. Berdasarkan persamaan regresi jamak selanjutnya dapat ditentukan sumbangan relatif masing-masing prediktor. Formula yang digunakan untuk mengukur sumbangan relatif ketiga variabel terhadap prediktor adalah sebagai berikut :

$$\text{Prediktor } X_1 : SR\% = \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$\text{Prediktor } X_2 : SR\% = \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$\text{Prediktor } X_3 : SR\% = \frac{b_3 \sum x_3 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan :

SR% = besarnya sumbangan relatif masing-masing variabel

b1, b2, b3 = koefisien prediktor X1, X2, X3

JK_{reg} = jumlah kuadrat regrestasi

Untuk menghitung besarnya kontribusi/sumbangan efektif (SE%) masing-masing variabel terhadap prediksi digunakan rumus sebagai berikut :

$$SE\%X1 = SR\%X1 \cdot R^2$$

$$SE\%X2 = SR\%X2 \cdot R^2$$

$$SE\%X3 = SR\%X3 \cdot R^2$$

Keterangan :

SE% = besarnya sumbangan efektif masing-masing variabel

R^2 = koefisien

kontribusi/sumbangan efektif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dalam penelitian adalah data tentang masa kerja (X1), skor diklat (X2), iklim kerja (X3), dan kinerja guru (Y). Rincian data masa kerja (X1), skor diklat (X2), iklim kerja (X3), dan kinerja guru (Y) diperoleh deskripsi data secara umum sebagai berikut. Deskripsi data penelitian ini dapat dilihat selengkapnya pada lampiran 1.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Skor Masa Kerja (X1), Skor Diklat (X2), Iklim Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y)

Keterangan

X1 : Skor masa kerja
X2 : Skor skor diklat
X3 : Skor iklim kerja
Y : Skor kinerja guru

4.1.1 Deskripsi Data Masa kerja (X1)

Data tentang masa kerja mempunyai rentangan = 131, n = 73, skor minimum = 2, skor maksimum = 133, banyak kelas interval = 7, panjang kelas interval = 19, rata-rata =

61,48, standar deviasi = 31,33 dan varians = 981,45.

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dapat dilihat bahwa banyaknya guru yang mendapat nilai di antara rentang skor 2-20 dengan nilai tengah 11 berjumlah 8 orang dengan frekuensi relatif sebesar 10,96%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 21-39 dengan nilai

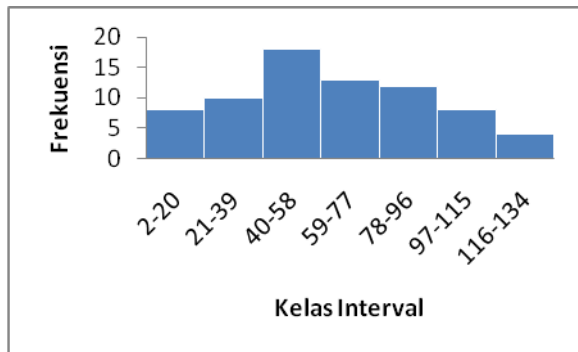
No.	Kelas Interval	Nilai Tengah (Xi)	Frekuensi (fi)	Frekuensi Relatif (fr) %
1	2-20	11	8	10,96
2	21-39	30	10	13,70
3	40-58	49	18	24,66
4	59-77	68	13	17,81
5	78-96	87	12	16,44
6	97-115	106	8	10,96
7	116-134	125	4	5,48
JUMLAH			73	100

tengah 30 berjumlah 10 orang dengan frekuensi relatif sebesar 13,70%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 40-58 dengan nilai tengah 49 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 59-77 dengan nilai tengah 68 berjumlah 13 orang dengan frekuensi relatif sebesar 17,81%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 78-96 dengan nilai tengah 87 berjumlah 12 orang dengan frekuensi relatif sebesar

Statistik	Data			
	X1	X2	X3	Y
Mean (\bar{X})	61,48	55,00	39,49	29,27
Standar Deviasi (SD)	31,33	17,12	5,14	3,23
Varians (S^2)	981,45	293,06	26,45	10,42
Skor Minimum (X_{min})	2	15	26	23
Skor Maksimum (X_{maks})	133	85	48	37
Jangkauan/Rentangan	131	70	22	14

16,44%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 97-115 dengan nilai tengah 106 berjumlah 8 orang dengan frekuensi relatif

sebesar 10,96%. Sementara itu, jumlah guru yang memiliki rentang nilai 116-134 dengan nilai tengah 125 berjumlah 4 orang dengan frekuensi relatif sebesar 5,48%. Agar tampak lebih jelas, maka data pada tabel di atas dapat diringkas seperti gambar berikut ini.



Gambar 4.1 Histogram Data Masa kerja

Untuk mengetahui kecenderungan klasifikasi data masa kerja dilakukan dengan menghitung mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}) dimana $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$ dan $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dapat disusun tabel konversi kategori data masa kerja sebagai berikut.

Tabel 4.3 Kelas Interval untuk Masing-masing Kategori.

INTERVAL SKOR	KATEGORI
100,25 – 133,00	Sangat Tinggi
78,42 – 100,24	Tinggi
56,58 – 78,41	Sedang
34,75 – 56,57	Rendah
2,00 – 34,74	Sangat Rendah

Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 61,48 dan dikonversikan ke dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan data masa kerja masuk dalam kategori sedang.

4.1.2 Deskripsi Data Skor Diklat (X2)

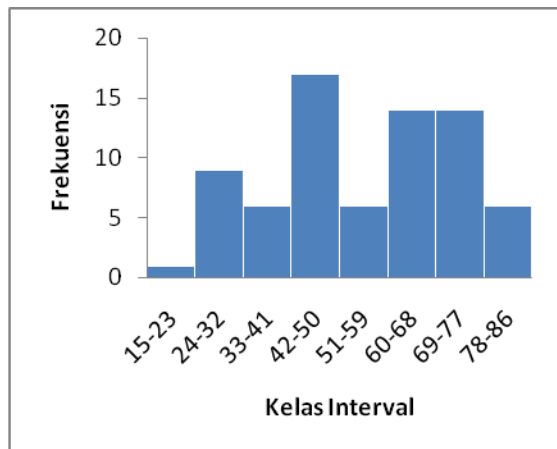
Data tentang skor diklat mempunyai rentangan = 70, $n = 73$, skor minimum = 15, skor maksimum = 85, banyak kelas interval = 8, panjang kelas interval = 9, rata-rata 55, standar deviasi = 17,12, data varians = 293,06. Distribusi frekuensi data skor diklat.

Tabel 4.4 Distribusi Data Skor Diklat (X2)

No.	Kelas Interval	Nilai Tengah (X_i)	Frekuensi (f_i)	Frekuensi Relatif (f_r) %
1	15-23	19	1	1,37
2	24-32	28	9	12,33
3	33-41	37	6	8,22
4	42-50	46	17	23,29
5	51-59	55	6	8,22
6	60-68	64	14	19,18
7	69-77	73	14	19,18
8	78-86	82	6	8,22
JUMLAH			73	100

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dapat dilihat bahwa banyaknya guru yang mendapat nilai di antara rentang skor 15-23 dengan nilai tengah 19 berjumlah 1 orang dengan frekuensi relatif sebesar 1,37%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 24-32 dengan nilai tengah 28 berjumlah 9 orang dengan frekuensi relatif sebesar 12,33%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 33-41 dengan nilai tengah 37 berjumlah 6 orang dengan frekuensi relatif sebesar 8,22%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 42-50 dengan nilai tengah 46 berjumlah 17 orang dengan frekuensi relatif sebesar 23,29%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 51-59 dengan nilai tengah 55 berjumlah 6 orang dengan frekuensi relatif sebesar 8,22%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 60-68 dengan nilai tengah 64 berjumlah 14 orang dengan frekuensi relatif sebesar 19,18%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 69-77 dengan nilai tengah 73 berjumlah 14 orang dengan frekuensi relatif sebesar 19,18%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 78-86 dengan nilai tengah 82 berjumlah 6 orang dengan frekuensi relatif sebesar 8,22%.

19,18%. Sementara itu, Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 78-86 dengan nilai tengah 82 berjumlah 6 orang dengan frekuensi relatif sebesar 8,22%. Agar tampak lebih jelas, maka data pada tabel di atas dapat diringkas seperti gambar berikut ini.



Gambar 4.2 Histogram Skor Diklat

Untuk mengetahui kecenderungan klasifikasi data skor diklat dilakukan dengan menghitung mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}) dimana $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$ dan $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dapat disusun tabel konversi kategori data skor diklat sebagai berikut.

Tabel 4.5 Kelas Interval untuk Masing-masing Kategori.

INTERVAL SKOR	KATEGORI
67,50 – 85,00	Sangat Tinggi
55,83 – 67,49	Tinggi
44,17 – 55,82	Sedang
32,50 – 44,16	Rendah
15,00 – 32,49	Sangat Rendah

Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 55,00 dan dikonversikan ke dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan

data skor diklat masuk dalam kategori sedang.

4.1.3 Deskripsi Data Iklim Kerja (X3)

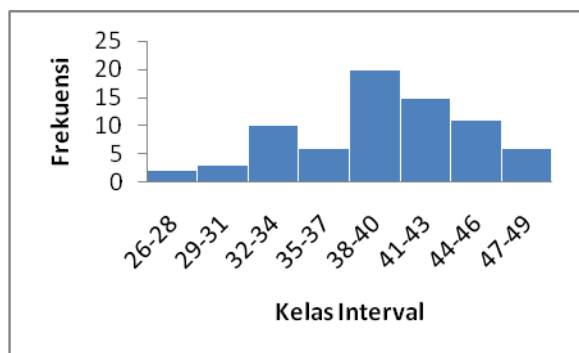
Data tentang iklim kerja mempunyai rentangan = 22, $n = 73$, skor minimum = 26, skor maksimum = 48, banyak kelas interval = 8, panjang kelas interval = 3, rata-rata = 39,49, standar deviasi = 5,14 data varians = 26,45. Distribusi frekuensi data iklim kerja disajikan dalam tabel di bawah ini.

No.	Kelas Interval	Nilai Tengah (X_i)	Frekuensi (f_i)	Frekuensi Relatif (f_r) %
1	26-28	27	2	2,74
2	29-31	30	3	4,11
3	32-34	33	10	13,70
4	35-37	36	6	8,22
5	38-40	39	20	27,40
6	41-43	42	15	20,55
7	44-46	45	11	15,07
8	47-49	48	6	8,22
JUMLAH			73	100

Tabel 4.6 Distribusi Data Iklim Kerja (X3)

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dapat dilihat bahwa banyaknya guru yang mendapat nilai di antara rentang skor 26-28 dengan nilai tengah 27 berjumlah 2 orang dengan frekuensi relatif sebesar 2,74%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 29-31 dengan nilai tengah 30 berjumlah 3 orang dengan frekuensi relatif sebesar 4,11%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 32-34 dengan nilai tengah 33 berjumlah 10 orang dengan frekuensi relatif sebesar 13,70%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 35-37 dengan nilai tengah 36 berjumlah 6 orang dengan frekuensi relatif sebesar 8,22%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 38-40 dengan nilai tengah 39 berjumlah 20 orang dengan frekuensi relatif sebesar 27,40%. Jumlah guru yang memiliki rentang

nilai 41-43 dengan nilai tengah 42 berjumlah 15 orang dengan frekuensi relatif sebesar 20,55%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 44-46 dengan nilai tengah 45 berjumlah 11 orang dengan frekuensi relatif sebesar 15,07%. Sementara itu, Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 47-49 dengan nilai tengah 48 berjumlah 6 orang dengan frekuensi relatif sebesar 8,22%. Agar tampak lebih jelas, maka data pada tabel di atas dapat diringkas seperti gambar berikut ini.



Gambar 4.2 Histogram Iklim kerja

Untuk mengetahui kecenderungan klasifikasi data iklim kerja dilakukan dengan menghitung mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}) dimana $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$ dan $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dapat disusun tabel konversi kategori data iklim kerja sebagai berikut.

Tabel 4.5 Kelas Interval untuk Masing-masing Kategori.

INTERVAL SKOR	KATEGORI
42,50 – 48,00	Sangat Tinggi
38,83 – 42,49	Tinggi
35,17 – 38,82	Sedang
31,50 – 35,16	Rendah
26,00 – 31,49	Sangat Rendah

Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 39,49 dan dikonversikan ke dalam tabel di

atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan data iklim kerja masuk dalam kategori tinggi.

4.1.4 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

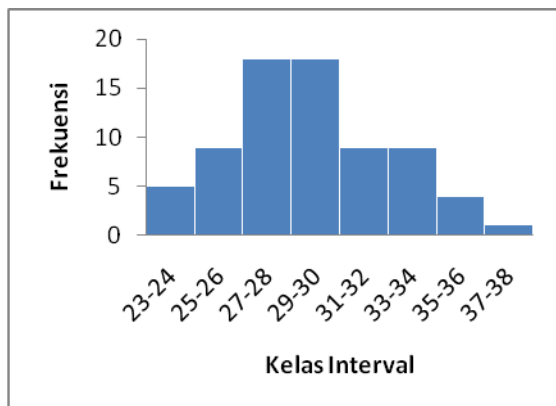
Data tentang kinerja guru mempunyai rentangan = 14, $n = 73$, skor minimum = 23, skor maksimum = 37, banyak kelas interval = 8, panjang kelas interval = 2, rata-rata = 29,27, standar deviasi = 3,23, data varians = 10,42. Distribusi frekuensi data kinerja guru disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Distribusi Data Kinerja Guru (Y)

No.	Kelas Interval	Nilai Tengah (X_i)	Frekuensi (f_i)	Frekuensi Relatif (f_r) %
1	23-24	23,5	5	6,85
2	25-26	25,5	9	12,33
3	27-28	27,5	18	24,66
4	29-30	29,5	18	24,66
5	31-32	31,5	9	12,33
6	33-34	33,5	9	12,33
7	35-36	35,5	4	5,48
8	37-38	37,5	1	1,37
JUMLAH			73	100

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dapat dilihat bahwa banyaknya guru yang mendapat nilai di antara rentang skor 23-24 dengan nilai tengah 23,5 berjumlah 5 orang dengan frekuensi relatif sebesar 6,85%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 25-26 dengan nilai tengah 25,5 berjumlah 9 orang dengan frekuensi relatif sebesar 12,33%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 27-28 dengan nilai tengah 27,5 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 29-30 dengan nilai tengah 29,5 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 31-32 dengan nilai tengah 31,5 berjumlah 9 orang dengan frekuensi relatif sebesar 12,33%. Jumlah guru yang memiliki

rentang nilai 33-34 dengan nilai tengah 33,5 berjumlah 9 orang dengan frekuensi relatif sebesar 12,33%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 35-36 dengan nilai tengah 35,5 berjumlah 4 orang dengan frekuensi relatif sebesar 5,48%. Sementara itu, Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 37-38 dengan nilai tengah 37,5 berjumlah 1 orang dengan frekuensi relatif sebesar 1,37%. Agar tampak lebih jelas, maka data pada tabel di atas dapat diringkas seperti gambar berikut ini.



Gambar 4.4 Histogram Kinerja Guru

Untuk mengetahui kecenderungan klasifikasi data kinerja guru dilakukan dengan menghitung mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}) dimana $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$ dan $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dapat disusun tabel konversi kategori data kinerja guru sebagai berikut. Tabel 4.5 Kelas Interval untuk Masing-masing Kategori.

INTERVAL SKOR	KATEGORI
33,50 – 37,00	Sangat Tinggi
31,17 – 33,49	Tinggi
28,83 – 31,16	Sedang
26,50 – 28,82	Rendah
23,00 – 26,49	Sangat Rendah

Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 29,27 dan dikonversikan ke dalam tabel di

atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan data kinerja guru masuk dalam kategori sedang.

4.2 Uji Prasyarat Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan uji hipotesis menggunakan metode statistik dengan formula regresi ganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4.2.1 Uji Normalitas Sebaran Data

Uji normalitas dilakukan terhadap data masa kerja (X_1), skor diklat (X_2), iklim kerja (X_3), dan kinerja guru (Y). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa uji statistik yang digunakan dalam uji hipotesis bisa secara absolute digunakan. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Shapiro-Wilk*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikansi dari perhitungan *Shapiro-Wilk* lebih tinggi dari 0,050 (Lihat lampiran 3). Hal ini berarti semua variabel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Berikut ini adalah tabel yang berisi ringkasan dari perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini. Seluruh analisis dilakukang dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai alat bantu perhitungan. Tabel 4.6 Ringkasan perhitungan uji normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk (Sig.)	Keterangan
X1	0,351	Normal
X2	0,073	Normal
X3	0,087	Normal
Y	0,227	Normal

4.2.2 Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi dilakukan untuk memperoleh gambaran hubungan antara masa kerja (X_1), skor diklat (X_2), dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Uji linearitas regresi dimaksudkan untuk

memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Hubungan yang bersifat linear antara masa kerja (X1), skor diklat (X2), iklim kerja (X3), dan kinerja guru (Y) akan terjadi bila peningkatan masa kerja (X1), skor diklat (X2), iklim kerja (X3), diikuti oleh peningkatan kinerja guru (Y) dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini uji linearitas regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai alat bantu perhitungan yang dilihat dari nilai signifikansi (sig.) dari *Deviation from Linearity* untuk melihat bahwa data hasil penelitian adalah sudah linear dan *Linearty* untuk mengetahui keberartian arah regresi. Apabila sig. dari *Deviation from Linearity* lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Sedangkan apabila nilai sig. pada *Linearity* lebih kecil dari α (sig.< α), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi adalah signifikan. Hasil analisis uji linearitas regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Perhitungan Uji Linearitas Regresi

Variabel	Nilai Signifikansi (sig.)		Kesimpulan
	Linearitas	Keberartian Arah Regresi	
X1*Y	0,804	0,000	Linear, Arah regresi signifikan
X2*Y	0,698	0,000	Linear, Arah regresi signifikan
X3*Y	0,265	0,000	Linear, Arah regresi signifikan

Dari tabel diatas, semua nilai sig. pada tabel Linearitas memiliki nilai diatas 0,05 (sig.> α). Jika ditetapkan nilai $\alpha=0,05$, maka nilai sig. jauh lebih besar daripada α . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Sedangkan, semua nilai sig. pada tabel Keberartian Arah Regresi memiliki nilai di bawah 0,05 (sig.< α). Jika ditetapkan nilai $\alpha=0,05$, maka nilai sig. jauh lebih besar daripada α . Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi berarti atau signifikan. Analisis lengkap tentang uji linearitas dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapat korelasi antarvariabel sampel atau data pengamatan yang biasa terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu yang menyebabkan munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Deteksi autokorelasi dilakukan dengan uji *statistic Durbin-Watson*, di mana apabila perhitungan *Durbin-Watson* menghasilkan nilai mendekati 2,000, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Perhitungan autokorelasi pada penelitian ini memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1,736. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antarvariabel dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Heterokedastisitas

Regresi mempersyaratkan varians yang konstan, maka dari itu, uji heterokedastisitas diperlukan. Heterokedastisitas berarti terjadi ketidakkonstanan pada varians. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan membuat diagram pancar. Apabila sebaran diagram membentuk pola yang berubah-ubah, maka dapat dikatakan terjadi masalah heterokedastisitas pada regresi tersebut.

Apabila sebaran diagram terkonsentrasi pada satu wilayah, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada regresi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.2.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang signifikan, ini menunjukkan bahwa ada aspek yang sama yang diukur pada variabel bebas tersebut. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Setelah perhitungan, apabila nilai VIF pada tabel Statistik Kolinearitas menunjukkan nilai di atas 5, maka variabel tersebut mengalami kolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai VIF pada tabel Statistik Kolinearitas menunjukkan nilai di bawah 5, maka variabel tersebut tidak mengalami kolinearitas.

Hasil perhitungan multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9 Perhitungan Uji Kolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keputusan	Kesimpulan
X1	1,241	Tidak signifikan	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	1,004	Tidak signifikan	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	1,245	Tidak signifikan	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF pada setiap variabel memiliki nilai di bawah 5, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas dalam penelitian ini. Analisis

lengkap tentang uji multikolinearitas dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3 Pengujian Hipotesis

Ada empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu: 1) terdapat kontribusi yang signifikan masa kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), 2) terdapat kontribusi yang signifikan skor diklat (X2) terhadap kinerja guru (Y), 3) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), 4) terdapat kontribusi yang signifikan secara simultan masa kerja (X1), skor diklat (X2), iklim kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

4.3.1 Kontribusi antara Masa Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dalam hipotesis yang pertama menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan teknik analisis korelasi sederhana oleh Pearson (*Pearson's Product Moment*) dan korelasi parsial antara variabel masa kerja (X₁) terhadap Kinerja guru (Y). Seluruh analisis diatas dihitung dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows.

Korelasi sederhana dengan *Pearson's Product Moment* dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X₁ terhadap variabel Y (r_{1y}). Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X₁ terhadap Y (r_{1y}) bernilai 0,508 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X₁ terhadap variabel Y. (Lihat lampiran 8, bagian *Correlations*).

Selain korelasi sederhana, keberartian koefisien korelasi tersebut juga harus diuji dengan uji t. Hasil analisis dengan bantuan

SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 3,686 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_1 terhadap Y adalah signifikan atau berarti. (lihat lampiran 8, bagian *Coefficient*)

Setelah diketahui bahwa korelasi sederhana antara X_1 terhadap variabel Y adalah signifikan, korelasi parsial dapat dilakukan. Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi antara variabel X_1 terhadap variabel Y dengan mengendalikan variabel prediktor yang lain. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien parsial antara variabel X_1 dengan variabel Y sementara variabel X_2 dan X_3 dikontrol (r_{1y-23}) memiliki nilai 0,406 dan nilai $r^2 = 0,1648$ (16,48%). Ini berarti bahwa masa kerja (X_1) berkontribusi sebesar 16,48% terhadap kinerja guru (Y). (lihat lampiran 8, bagian *Coefficient*).

4.3.2 Kontribusi antara Skor Diklat (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dalam hipotesis yang pertama menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara skor diklat terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan teknik analisis korelasi sederhana oleh Pearson (*Pearson's Product Moment*) dan korelasi parsial antara variabel skor diklat (X_2) terhadap Kinerja guru (Y). Seluruh analisis diatas dihitung dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows.

Korelasi sederhana dengan *Pearson's Product Moment* dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X_2 terhadap variabel Y (r_{2y}). Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X_2 terhadap Y (r_{2y}) bernilai 0,254 dengan nilai signifikansi 0,030. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2

terhadap variabel Y . (Lihat lampiran 8, bagian *Correlations*).

Selain korelasi sederhana, keberartian koefisien korelasi tersebut juga harus diuji dengan uji t . Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,778 dengan nilai signifikansi 0,007. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_2 terhadap Y adalah signifikan atau berarti. (lihat lampiran 8, bagian *Coefficient*)

Setelah diketahui bahwa korelasi sederhana antara X_2 terhadap variabel Y adalah signifikan, korelasi parsial dapat dilakukan. Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi antara variabel X_2 terhadap variabel Y dengan mengendalikan variabel prediktor yang lain. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien parsial antara variabel X_2 dengan variabel Y sementara variabel X_1 dan X_3 dikontrol (r_{2y-13}) memiliki nilai 0,317 dan nilai $r^2 = 0,1049$ (10,49%). Ini berarti bahwa skor diklat (X_2) berkontribusi sebesar 10,49% terhadap Kinerja guru (Y). (lihat lampiran 8, bagian *Coefficient*)

4.3.3 Kontribusi antara Iklim Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dalam hipotesis yang pertama menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan teknik analisis korelasi sederhana oleh Pearson (*Pearson's Product Moment*) dan korelasi parsial antara variabel iklim kerja (X_3) terhadap Kinerja guru (Y). Seluruh analisis diatas dihitung dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows.

Korelasi sederhana dengan *Pearson's Product Moment* dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X_3 terhadap variabel Y (r_{3y}). Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan

bahwa korelasi X_3 terhadap Y (r_{3y}) bernilai 0,420 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y (Lihat lampiran 8, bagian *Correlations*).

Selain korelasi sederhana, keberartian koefisien korelasi tersebut juga harus diuji dengan uji t . Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,477 dengan nilai signifikansi 0,016. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_3 terhadap Y adalah signifikan atau berarti. (lihat lampiran 8, bagian *Coefficient*).

Setelah diketahui bahwa korelasi sederhana antara X_3 terhadap variabel Y adalah signifikan, korelasi parsial dapat dilakukan. Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi antara variabel X_3 terhadap variabel Y dengan mengendalikan variabel prediktor yang lain. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien parsial antara variabel X_3 dengan variabel Y sementara variabel X_1 dan X_2 dikontrol (r_{3y-12}) memiliki nilai 0,286 dan nilai $r^2 = 0,0818$ (8,18%). Ini berarti bahwa iklim kerja (X_1) berkontribusi sebesar 8,18% terhadap Kinerja guru (Y). (lihat lampiran 8, bagian *Coefficient*)

4.3.4 Kontribusi yang Signifikan Secara Simultan Masa kerja (X1), Skor diklat Guru (X2), Iklim kerja (X3) terhadap Kinerja guru (Y)

Untuk menguji hipotesis ini, digunakan teknik regresi linear ganda yang dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 (lihat lampiran 8). Hasil perhitungan regresi ganda Y atas X_1 , X_2 , dan X_3 menghasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat

dilihat pada nilai signifikansi (sig.). Apabila sig. menunjukkan nilai di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig. pada *masa kerja*, *skor diklat*, dan *iklim kerja* secara berturut-turut bernilai 0,000, 0,007, dan 0,016 atau di bawah 0,05. Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan. Analisis menyeluruh tentang uji persamaan garis regresi sederhana dapat dilihat pada lampiran 8 bagian *Coefficients*.

Uji korelasi untuk menentukan hubungan atau besar kontribusi hasil seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Uji F untuk Mengetahui Signifikansi dan Besar Kontribusi Masa kerja (X1), Skor diklat (X2), dan Iklim kerja (X3) Secara Simultan terhadap Kinerja guru (Y)

R	R ²	F _{hitung}	Sig.
0,613	0,376	13,862	0,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan karena uji F memperoleh koefisien F sebesar 13,862 dengan nilai signifikan 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,613 dan koefisien determinasi (R²) bernilai 0,349. Jadi, masa kerja (X1), skor diklat (X2), dan iklim kerja (X3) secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 34,9% terhadap kinerja guru (Y). Analisis menyeluruh tentang uji persamaan garis regresi sederhana dapat dilihat pada lampiran 8 bagian *Model Summary*.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja (X1), skor diklat (X2), dan iklim kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y)

Kementerian Agama Kabupaten Badung dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$ dengan kontribusi 34,9%. Dengan kata lain, semakin tinggi masa kerja, skor diklat, dan iklim kerja, semakin tinggi kinerja guru.

Setelah mengetahui kontribusi secara simultan motivasi kerja (X1), skor diklat (X2), dan iklim kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), perlu juga dicari seberapa besar sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Untuk mengetahuinya, dilakukan perhitungan secara manual yang dapat dilihat pada lampiran 8. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Motivasi Kerja (X1), Skor diklat (X2), dan Iklim kerja (X3) Terhadap Kinerja guru (Y)

Variabel	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
X1 terhadap Y	52,5%	18,3 %
X2 terhadap Y	17,9%	6,2 %
X3 terhadap Y	29,4 %	10,2 %
X1, X2, X3 terhadap Y	100%	34,9%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa masa kerja (X1) memiliki sumbangan relatif sebesar 52,5% dan sumbangan efektif sebesar 18,3% terhadap kinerja guru (Y), skor diklat (X2) memiliki sumbangan relatif sebesar 17,9% dan sumbangan efektif sebesar 6,2% terhadap kinerja guru (Y), dan iklim kerja (X3) memiliki sumbangan relatif sebesar 29,4% dan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan, secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki sumbangan efektif sebesar 34,9% terhadap kinerja guru.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Kontribusi Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara masa kerja dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan masa kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Banyaknya guru yang mendapat nilai di antara rentang skor 2-20 dengan nilai tengah 11 berjumlah 8 orang dengan frekuensi relatif sebesar 10,96%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 21-39 dengan nilai tengah 30 berjumlah 10 orang dengan frekuensi relatif sebesar 13,70%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 40-58 dengan nilai tengah 49 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 59-77 dengan nilai tengah 68 berjumlah 13 orang dengan frekuensi relatif sebesar 17,81%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 78-96 dengan nilai tengah 87 berjumlah 12 orang dengan frekuensi relatif sebesar 16,44%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 97-115 dengan nilai tengah 106 berjumlah 8 orang dengan frekuensi relatif sebesar 10,96%. Sementara itu, jumlah guru yang memiliki rentang nilai 116-134 dengan nilai tengah 125 berjumlah 4 orang dengan frekuensi relatif sebesar 5,48%.

Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X_1 terhadap Y (r_{1y}) bernilai 0,508 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y.

Selain korelasi sederhana, keberartian koefisien korelasi tersebut juga harus diuji dengan uji t. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 3,686 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien

korelasi antara X_1 terhadap Y adalah signifikan atau berarti.

Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien parsial antara variabel X_1 dengan variabel Y sementara variabel X_2 dan X_3 dikontrol (r_{1y-23}) memiliki nilai 0,406 dan nilai $r^2 = 0,1648$ (16,48%). Ini berarti bahwa masa kerja (X_1) berkontribusi sebesar 16,48% terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Londo (dalam Suastini, 2005) yang menyatakan bahwa pengalaman adalah pekerjaan yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, penambahan pengertian dan pengayaan informasi. Perubahan ke arah yang baik akan dapat meningkatkan kinerja. Puncak kesuksesan pejabat dalam pekerjaan yang dinikmati oleh seseorang adalah antara usia 35 tahun sampai dengan 46 tahun. Jika seseorang bekerja rata-rata umur 20 tahun, maka dalam hal mengatasi pemecahan masalah atau mengelola konflik, orang yang sudah berpengalaman 15 tahun sampai dengan 26 tahun akan lebih berhasil mengatasinya.

Berdasarkan perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masa kerja (X_1), terlihat bahwa masa kerja (X_1) memiliki sumbangan relatif sebesar 52,5% dan sumbangan efektif sebesar 18,3% terhadap kinerja guru (Y). Dalam hal ini dapat terlihat bahwa ternyata sumbangan efektif masa kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) tidak mencapai angka 20%. Ini mempunyai arti bahwa ada variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja guru.

Kesejahteraan guru merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru, walaupun masa kerja baru atau lama jika kesejahteraan tidak dioptimalkan maka kinerja guru akan tetap tidak optimal.

4.4.2 Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan pendidikan dan pelatihan, maka kinerja guru juga meningkat.

Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X_2 terhadap Y (r_{2y}) bernilai 0,254 dengan nilai signifikansi 0,030. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 terhadap variabel Y .

Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,778 dengan nilai signifikansi 0,007. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_2 terhadap Y adalah signifikan atau berarti.

Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi antara variabel X_2 terhadap variabel Y dengan mengendalikan variabel prediktor yang lain. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien parsial antara variabel X_2 dengan variabel Y sementara variabel X_1 dan X_3 dikontrol (r_{2y-13}) memiliki nilai 0,317 dan nilai $r^2 = 0,1049$ (10,49%). Ini berarti bahwa skor diklat (X_2) berkontribusi sebesar 10,49% terhadap Kinerja guru (Y).

Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Jucius Michael yang menegaskan bahwa pelatihan digunakan untuk menunjukkan setiap proses dengan mana bakat, kecakapan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dikembangkan. Faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) dipandang sebagai pemberian pengalaman baru guna mengembangkan terutama berkaitan dengan

instruksi, tugas khusus dan disiplin, pelatihan dipandang sebagai penerapan terhadap peningkatan kecakapan dan karena itu diperlukan untuk mempelajari bagaimana melaksanakan tugas tersebut dengan benar. Dewasa ini dituntut adanya sikap profesionalisme dengan sejumlah kompetensi yang dapat dikuasai khususnya bagi para pengajar (guru), pelatih dan widyaiswara. Tuntutan tersebut muncul karena adanya kesenjangan antara keluaran lembaga-lembaga pelatihan dengan pengalaman pelatihan yang disertifikasi dirasakan masih kurang memadai dalam implementasinya. Dengan kata lain adanya kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pengajar dan pelatih, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya; faktor sosial budaya terhadap pendidikan formal yang memberikan legitimasi terhadap status sosial seseorang karena tingkat pendidikan yang diperolehnya tanpa melihat apakah isi pendidikan itu mempunyai relevansi terhadap tuntutan pekerjaan, atau berbagai motif lainnya yang memperlebar kesenjangan antar dunia pendidikan dan pemakai produk pendidikan, untuk keperluan inilah diperlukan pengalaman pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi penyandang gelar sarjana yang tugasnya mendidik dan melatih, namun mereka kurang mempunyai profesionalisme dan kompetensi sesuai tuntutan dunia pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya menyediakan input pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang berkaitan dengan tugas-tugasnya sebagai pengajar, pelatih, pembimbing dan pendidik. Mengingat demikian pentingnya pendidikan dan pelatihan (diklat) maka dibutuhkan daya dorong agar mereka menyiapkan diri kearah tuntutan tersebut.

Sehingga semakin sering guru mendapatkan diklat, maka input pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman semakin bertambah juga. Harapan kinerja

guru juga semakin meningkat. Skor diklat (X_2) memiliki sumbangan relatif sebesar 17,9% dan sumbangan efektif sebesar 6,2% terhadap kinerja guru (Y). Dalam hal ini skor diklat memiliki sumbangan relative dibawah 20 %. Dapat di artikan bahwa ada tidaknya diklat, atau sering tidaknya mengikuti diklat tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.4.3. Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan iklim kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukan bahwa korelasi X_3 terhadap Y (r_{3y}) bernilai 0,420 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y .

Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukan bahwa nilai t hitung adalah 2,477 dengan nilai signifikansi 0,016. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_3 terhadap Y adalah signifikan atau berarti.

Setelah diketahui bahwa korelasi sederhana antara X_3 terhadap variabel Y adalah signifikan, korelasi parsial dapat dilakukan. Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi antara variabel X_3 terhadap variabel Y dengan mengendalikan variabel prediktor yang lain. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukan bahwa koefisien parsial antara variabel X_3 dengan variabel Y sementara variabel X_1 dan X_2 dikontrol (r_{3y-12}) memiliki

nilai 0,286 dan nilai $r^2 = 0,0818$ (8,18%). Ini berarti bahwa iklim kerja (X_1) berkontribusi sebesar 8,18% terhadap Kinerja guru (Y).

Dari hasil penelitian mengenai kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Gibson (1997:302) bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh para pegawai, yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Mangkunegara (2008:115), terdapat beberapa bukti yang menunjukkan adanya hubungan positif dan jelas antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim kerja yang konsultatif, terbuka, dan mementingkan pekerja berpengaruh terhadap sikap kerja yang lebih positif. Dengan demikian iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Iklim kerja (X_3) memiliki sumbangan relatif sebesar 29,4% dan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap kinerja guru (Y). Ini berarti iklim kerja memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja dibawah 20 %, maka dapat disimpulkan iklim kerja tidak begitu berkontribusi dominan terhadap kinerja. Karena hanya memberikan sumbangan efektif 10,2%.

4.4.4 Kontribusi Secara Bersama-sama antara Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa kontribusi masa kerja, pendidikan dan pelatihan dan iklim kerja terhadap kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan masa kerja, pendidikan dan

pelatihan, dan iklim kerja, maka kinerja guru juga meningkat.

Hasil perhitungan regresi ganda Y atas X_1 , X_2 , dan X_3 menghasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat dilihat pada nilai signifikansi ($sig.$). Apabila $sig.$ menunjukkan nilai di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $sig.$ pada *masa kerja*, *skor diklat*, dan *iklim kerja* secara berturut-turut bernilai 0,000, 0,007, dan 0,016 atau di bawah 0,05. Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan. Analisis menyeluruh tentang uji persamaan garis regresi sederhana .

Koefisien korelasi signifikan karena uji F memperoleh koefisien F sebesar 13,862 dengan nilai signifikan 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,613 dan koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,349. Jadi, masa kerja (X_1), skor diklat (X_2), dan iklim kerja (X_3) secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 34,9% terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja (X_1), skor diklat (X_2), dan iklim kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) Kementerian Agama Kabupaten Badung dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$ dengan kontribusi 34,9%. Dengan kata lain, semakin tinggi masa kerja, skor diklat, dan iklim kerja, semakin tinggi kinerja guru.

Setelah mengetahui kontribusi secara simultan motivasi kerja (X_1), skor diklat (X_2), dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), perlu juga dicari seberapa besar

sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Iklim kerja (X3) memiliki sumbangan relatif sebesar 29,4% dan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan, secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki sumbangan efektif sebesar 34,9% terhadap kinerja guru.

Kualitas kinerja guru merupakan salah satu prasyarat untuk dapat mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas. Uraian diatas menunjukkan bahwa pendidikan berkualitas akan dapat terwujud apabila seluruh rangkaian komponen pendidikan mulai dari masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan iklim kerja, dapat dijamin agar mampu meningkatkan kinerja guru sehingga terwujud hasil belajar yang berkualitas.

Berdasarkan kondisi di atas maka pembenahan terhadap kinerja guru yang meliputi masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan iklim kerja guru harus segera ditata secara bertahap sesuai dengan prioritas program untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas agar mampu bersaing menghadapi tantangan global.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian ditemukan hasil sebagai berikut :

1. Deskripsi masa kerja menyatakan bahwa jumlah guru terbanyak yaitu yang memiliki rentang nilai 40-58 dengan nilai tengah 49 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 61,48 dan dikonversikan ke dalam tabel, dapat diketahui bahwa kecenderungan data masa kerja masuk dalam kategori sedang.

2. Deskripsi Pendidikan dan Pelatihan menyatakan bahwa jumlah guru terbanyak yang memiliki rentang nilai 42-50 dengan nilai tengah 46 berjumlah 17 orang dengan frekuensi relatif sebesar 23,29%. Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 55,00 dan dikonversikan ke dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan data skor diklat masuk dalam kategori sedang.

3. Deskripsi data iklim kerja menyatakan bahwa jumlah guru terbanyak yang memiliki rentang nilai 38-40 dengan nilai tengah 39 berjumlah 20 orang dengan frekuensi relatif sebesar 27,40%. Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 39,49 dan dikonversikan ke dalam tabel, dapat diketahui bahwa kecenderungan data iklim kerja masuk dalam kategori tinggi.

4. Deskripsi kinerja guru menyatakan bahwa jumlah guru terbanyak yang memiliki rentang nilai 27-28 dengan nilai tengah 27,5 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jumlah guru yang memiliki rentang nilai 29-30 dengan nilai tengah 29,5 berjumlah 18 orang dengan frekuensi relatif sebesar 24,66%. Jika dilihat dari rata-rata (mean) = 29,27 dan dikonversikan ke dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa kecenderungan data kinerja guru masuk dalam kategori sedang.

Hasil dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa :

1. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X_1 terhadap Y (r_{1y}) bernilai 0,508 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

- variabel X_1 terhadap variabel Y . Hasil uji t menggunakan analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 3,686 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_1 terhadap Y adalah signifikan atau berarti.
2. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X_2 terhadap Y (r_{2y}) bernilai 0,254 dengan nilai signifikansi 0,030. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 terhadap variabel Y . Selain korelasi sederhana, keberartian koefisien korelasi tersebut juga harus diuji dengan uji t . Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,778 dengan nilai signifikansi 0,007. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_2 terhadap Y adalah signifikan atau berarti.
 3. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa korelasi X_3 terhadap Y (r_{3y}) bernilai 0,420 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y . Selain korelasi sederhana, keberartian koefisien korelasi tersebut juga harus diuji dengan uji t . Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,477 dengan nilai signifikansi 0,016. Apabila ditetapkan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_3 terhadap Y adalah signifikan atau berarti.
 4. Setelah diketahui bahwa korelasi sederhana antara X_3 terhadap variabel Y adalah signifikan, korelasi parsial dapat dilakukan. Korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi antara variabel X_3 terhadap variabel Y dengan mengendalikan variabel prediktor yang lain. Hasil analisis dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien parsial antara variabel X_3 dengan variabel Y sementara variabel X_1 dan X_2 dikontrol ($r_{3y.12}$) memiliki nilai 0,286 dan nilai $r^2 = 0,0818$ (8,18%). Ini berarti bahwa iklim kerja (X_1) berkontribusi sebesar 8,18% terhadap Kinerja guru (Y).
 5. Hasil perhitungan regresi ganda Y atas X_1 , X_2 , dan X_3 menghasilkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat dilihat pada nilai signifikansi (sig.). Apabila sig. menunjukkan nilai di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi tersebut signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig. pada *masa kerja*, *skor diklat*, dan *iklim kerja* secara berturut-turut bernilai 0,000, 0,007, dan 0,016 atau di bawah 0,05. Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa persamaan

garis regresi tersebut signifikan. Selain itu dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan karena uji F memperoleh koefisien F sebesar 13,862 dengan nilai signifikan 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Sedangkan, nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,613 dan koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,349. Jadi, masa kerja (X1), skor diklat (X2), dan iklim kerja (X3) secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 34,9% terhadap kinerja guru (Y).

6. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan motivasi kerja (X1), skor diklat (X2), dan iklim kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) Kementerian Agama Kabupaten Badung dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$ dengan kontribusi 34,9%. Dengan kata lain, semakin tinggi masa kerja, skor diklat, dan iklim kerja, semakin tinggi kinerja guru.
7. Besar sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel terhadap kinerja guru terlihat bahwa masa kerja (X1) memiliki sumbangan relatif sebesar 52,5% dan sumbangan efektif sebesar 18,3% terhadap kinerja guru (Y), skor diklat (X2) memiliki sumbangan relatif sebesar 17,9% dan sumbangan efektif sebesar 6,2% terhadap kinerja guru (Y), dan iklim kerja (X3) memiliki sumbangan relatif sebesar 29,4% dan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap

kinerja guru (Y). Sedangkan, secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki sumbangan efektif sebesar 34,9% terhadap kinerja guru.

5.2 Simpulan

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa : kecenderungan masa kerja guru Madrasah Ibtidai'iyah Swasta di Kabupaten Badung pada kategori sedang, pendidikan dan pelatihan (diklat) sedang, iklim kerja tinggi, dan kinerja guru sedang. Secara umum dapat di nyatakan :

(1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara masa kerja terhadap kinerja guru sebesar 16,48% dengan persamaan $\hat{Y} = 18,86 + 0,264X_1$;

(2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru sebesar 10,49% dengan persamaan $\hat{Y} = 26,641 + 0,048X_2$;

(3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 8,18% dengan persamaan $\hat{Y} = 26,054 + 0,052X_3$;

(4) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 34,9% dengan persamaan $\hat{Y} = 17,538 + 0,040X_1 + 0,050X_2 + 0,165X_3$. Sumbangan Efektif (SE) variabel masa kerja sebesar 18,3%, pendidikan dan pelatihan (diklat) 6,2%, iklim kerja 10,2% dan secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), terhadap kinerja guru adalah 34,9%.

Kesimpulan bahwa masa kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), iklim kerja dan secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidai'iyah Swasta di Kabupaten Badung, dan masih ada variabel lain sebesar 65,1%

yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Badung yang belum terungkap dalam penelitian ini.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui gambaran nyata variabel prediktor yang diteliti, yaitu masa kerja, pendidikan dan pelatihan dan iklim kerja guru memiliki kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Badung baik secara terpisah maupun bersama-sama dapat diwujudkan untuk meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu variabel-variabel tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius, usaha-usaha mempertahankan guru dengan masa kerja dan pengalaman yang lama, mengikuti pendidikan dan pelatihan guru dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru dan membangun suasana iklim kerja guru yang baik, semua itu perlu ditingkatkan secara kualitas dan kuantitas.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, berikut akan dikemukakan beberapa saran yang ditujukan kepada kepala dan guru MI Swasta di kabupaten Badung, Kementrian Agama Kabupaten Badung, dan bagi para peneliti yang berniat dengan masalah-masalah kinerja guru, saran-saran itu meliputi:

1). Hasil temuan variabel masa kerja guru menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara masa kerja dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara masa kerja dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan masa kerja, maka kinerja guru juga meningkat. Guna menghindari timbulnya pengaruh negatif maka pemimpin lembaga madrasah secara terus-menerus

untuk mengupayakan kesejahteraan seluruh sumberdaya manusianya, melalui kebijakan perbaikan dan peningkatan penghargaan sampai pada penciptaan suasana kerja yang harmonis dan kekeluargaan.

2). Hasil temuan variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan pendidikan dan pelatihan, maka kinerja guru juga meningkat. Guna menghindari timbulnya pengaruh negatif maka perlu ada penjadwalan diklat secara khusus dalam keikutsertaan guru. Supaya pengetahuan, ketrampilan dan sikap guru terus ditingkatkan dan akan berpengaruh pada kinerja guru.

3). Hasil temuan variabel menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru. Kontribusi tersebut bersifat langsung dan positif. Artinya bahwa hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru adalah positif (searah), dengan demikian apabila terjadi peningkatan iklim kerja, maka kinerja guru juga meningkat. Guna menghindari timbulnya pengaruh negatif, maka kondisi iklim kerja di madrasah harus selalu di jaga dengan baik. Semua pihak berperan dalam mengkondisikan iklim kerja di madrasah ini.

4). Bagi guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah/madrasah, agar selalu bersikap kreatif, inovatif dan memiliki kemauan belajar yang tinggi dalam melaksanakan tugas tanpa harus diawasi dan diperintah. Melaksanakan tugas dengan perasaan senang dapat mengoptimalkan hasil kinerja guru dalam proses belajar-mengajar sehingga memberikan hasil keluaran pendidikan yang lebih berkualitas dan bermakna.

5). Bagi kalangan akademisi yang ingin mengkaji lebih jauh kontribusi dari pengembangan kinerja guru, dapat melakukan kajian diluar wilayah serta sarana yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Candiasa, 2010. *Statistik Multivariat, Disertai Petunjuk Analisa dengan SPSS*. Singaraja: Program Pascasarjana Universitas Ganesha Singaraja
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sutrisna, Hadi . 1982. *Analisis regresi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sutrisno, Hadi. 1997. *Seri Program Statistik Manual SPSS Paket Midi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Sutrisno, Hadi. 2000. *Statistik*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Hadi. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T, H. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta
- Keputusan menteri Agama (KMA) Nomor 1 Tahun 2003. Jakarta: Depag
- Kerlinger, Fred N. 2002. *Asaz-asaz Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Univercity Press.
- Likert. Resis. 1986. *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*. Terj. P. Suratno. Jakarta: Erlangga.
- Poerwardaminto, W. J. S. 1985. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sudjana & Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sudjana, Nana. 1989. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru