

**PENGARUH KELENGKAPAN SARANA PRASARANA DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMA NEGERI
SE KECAMATAN PEUSANGAN BIREUEN**

TESIS

Oleh:

**T. M. HAEKAL
NIM. 18710020**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH KELENGKAPAN SARANA PRASARANA DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMA NEGERI
SE KECAMATAN PEUSANGAN BIREUEN**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

T. M. Haekal

NIM. 18710020

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “**Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen**” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 09 Mei 2020

Pembimbing I



Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

Pembimbing II



Dr. Alfiana Yuli E., MA
NIP. 19710701 200604 2 001

Malang, 09 Mei 2020

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI

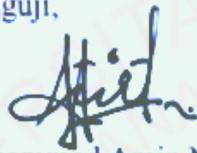


Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “**Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen**” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 25 Juni 2020.

Dewan Penguji,



Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A
NIP. 19750123 200312 1 003

Ketua



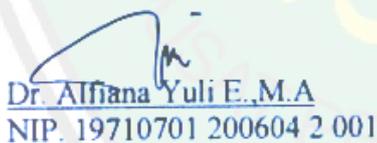
Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag
NIP. 19660311 199403 1 007

Penguji Utama



Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

Anggota



Dr. Alfiana Yuli E., M.A
NIP. 19710701 200604 2 001

Anggota



Mengetahui

Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. H. Sami Sumbulah, M. Ag
NIP. 19710826 199803 2 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : T. M. Haekal
Nim : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)
Judul tesis : Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 09 Mei 2020

Hormat saya



T. M. Haekal
NIM: 18710020

KATA PENGANTAR

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَ الصَّلَاةُ وَ السَّلَامُ عَلٰى اَشْرَفِ الْاَنْبِيَاءِ وَ الْمُرْسَلِيْنَ
وَ عَلٰى اٰلِهِ وَ اصْحَابِهِ اَجْمَعِيْنَ.

Puji dan syukur Allhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Amin ya Rabbal Alamin.*

Di sini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah Ahsanul Jaza'*, khususnya kepada:

1. Bunda dan Ayah tercinta semoga rahmat dan inayah-nya selalu tercurahkan kepada mereka yang telah mendidik, mendoakan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.

2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Sumbulah, M.Ag selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
4. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd seklaku sekretaris Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
5. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Alfiana Yuli E, M.A selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta pengarahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
6. Bapak dan Ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
7. Semua Stacholder yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan refrensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhamdullilahirabbil Alamin.

Malang, 09 Mei 2020

Peneliti



T. M. Haekal

NIM: 18710020

PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Jiwa dan Ketulusan Hati Saya Persembahkan Karya ini
Kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan saya cintai, Ayahanda H. Yusri, S.Pd, Ibunda Hj. Dra. Safnizar yang telah membesarkan saya dengan doa dan kasih sayang.
2. Abang pertama saya tersayang Teuku Rizki Ramadhan, M.Pd, Adik Ketiga Teuku Aidil Nur, S.T dan Adik Keempat Teuku Alvinnur yang selalu mendukung hari-hari saya dengan penuh humoris.
3. Sahabat seperjuangan dari tanah rencong serambi mekah diantaranya Muhammad Daniel, M.Pd. Bella Fitriya, M.Pd. Khal Isnaya, M.Pd. Sriwati, M.Pd. Mustafa, M.Pd. Fuad Hasan, M.Pd. Ari Armianda, M.Pd, Dhiauddin, M.Pd, yang selalu berbagi ilmu dan saling mendukung untuk penyelesaian tesis ini.
4. Aris Munandar, Ardi Saputra Aceh, Henni Yulia, Nopa Seri Jaya, Kartini, Asra Mijrajul Laili, Santi Auliana, Dilla Safira, Nura Durratul Baiza, Ghufran Akbar, Yuana Maulidi yang selalu menemani dan memberi dukungan yang tiada henti untuk menyelesaikan studi.
5. Sahabat-sahabat saya ucapkan terimakasih kalian semua teman-teman seperjuangan di Program Studi MMPI/MPBA/MPAI/MPGMI/AS/MPM angkatan 2017-2020 yang selalu setia menemani dan saling berbagi ilmu dan pengalaman demi kesuksesan.
6. Sahabat-sahabat saya baik di organisasi HIMMPAS maupun IMMPASS yang telah memberikan masukan dan dorongan dalam menyelesaikan Tesis ini.

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Al-Qur'an Surat. At-Taubah. 105)

اَعْمَلْ لِدُنْيَاكَ، كَأَنَّكَ تَعِيشُ اَبَدًا، وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ، كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Bekerjalah kamu untuk kepentingan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan bekerjalah kamu untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok.

(Hadist Riwayat. Al-Baihaqi)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Pernyataan Originalitas Penelitian	v
Kata Pengantar	vi
Persembahan	ix
Motto.....	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak	xvi
BAB 1: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Hipotesis Penelitian.....	9
F. Asumsi Penelitian.....	11
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
H. Originalitas Penelitian.....	12
I. Definisi Istilah.....	17
BAB II: LANDASAN TEORI.....	22
A. Kelengkapan Sarana Prasarana	22
B. Budaya Organisasi	27
C. Motivasi Kerja.....	32
D. Produktivitas Kerja Guru	37
E. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru	48

BAB III: METODE PENELITIAN.....	56
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	56
B. Variabel Penelitian.....	57
C. Populasi dan Sampel Penelitian	59
D. Teknik Pengumpulan Data.....	61
E. Instrumen Penelitian.....	63
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	67
G. Teknik Analisis Data.....	73
BAB IV : HASIL PENELITIAN	86
A. Deskripsi Responden Penelitian.....	86
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	87
C. Evaluasi Model Pengukuran	93
D. Pengujian Hipotesis.....	111
BAB V : PEMBAHASAN.....	117
A. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Guru	117
B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru.....	119
C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru	121
D. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja.....	124
E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja	126
F. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru	127
G. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru	129
BAB VI : PENUTUP.....	132
A. Kesimpulan	132
B. Implikasi Teoritis	133
C. Saran.....	135
DAFTAR KEPUSTAKAAN	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Originalitas Penelitian.....	16
Tabel 3.1. Populasi Guru	60
Tabel 3.2. Sampel Guru SMA Negeri Se Peusangan Bireuen.....	61
Tabel 3.3. Alternatif Jawaban	63
Tabel 3.4. Variabel dan Indikator	64
Tabel 3.5. Distribusi Interpretasi.....	84
Tabel 3.6. Kriteria Penilaian PLS	85
Tabel 4.1. Rincian Responden Penelitian	86
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Kelengkapan Sarana Prasarana	88
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	89
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	91
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Guru	92
Tabel 4.6. Hasil <i>Outer VIF Second Order</i>	96
Tabel 4.7. Hasil Uji Signifikansi <i>Outer Weight</i> pada <i>Second Order</i> (I).....	97
Tabel 4.8. Hasil Uji Signifikansi <i>Outer Weight</i> pada <i>Second Order</i> (II).....	99
Tabel 4.9. Nilai <i>Outer VIF Value First Order</i>	102
Tabel 4.10. Hasil Uji Signifikansi <i>Outer Weight</i> pada <i>First Order</i> (I).....	103
Tabel 4.11. Hasil Uji Signifikansi <i>Outer Weight</i> pada <i>First Order</i> (II).....	105
Tabel 4.12. Hasil Uji Signifikansi <i>Outer Weight</i> pada <i>First Order</i> (III)	106
Tabel 4.13. Nilai <i>Inner VIF</i>	107
Tabel 4.14. Koefisien Model <i>Path Structural</i>	108
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi R^2	109
Tabel 4.16. Effect Size f^2	110
Tabel 4.17. Relevansi Prediktif.....	111
Tabel 4.18. Hasil Pengujian Hipotesis pada Model Penelitian.....	112

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konseptual Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru	55
Gambar 3.1 Model Konseptual Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru	57
Gambar 3.2 <i>Significance and Relevance of Outer Weight</i>	76
Gambar 3.3 Pengujian Relevansi Outer Loading.....	77
Gambar 3.4 Prosedur Model Pengukuran Struktural.....	83
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden	87
Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Kelengkapan Sarana Prasarana	88
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Budaya Organisasi.....	90
Gambar 4.4 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja.....	91
Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Produktivitas Kerja Guru Kerja.....	93
Gambar 4.6 Kerangka Konseptual Formatif Secound Order.....	95
Gambar 4.7 Signifikasi and relavansi Outer Weight Secound Order (I)	98
Gambar 4.8 Signifikasi and relavansi Outer Weight Secound Order (II)	100
Gambar 4.9 Kerangka Konseptual Formatif First Order	101
Gambar 4.10 Signifikasi and Relavansi Outer Weight First Order (I)	104
Gambar 4.11 Signifikasi and Relavansi Outer Weight First Order (II).....	105
Gambar 4.12 Signifikasi and Relavansi Outer Weight First Order (III).....	106
Gambar 4.13 Nilai <i>Outer</i> dan <i>Inner</i> Model Setelah <i>Bootstrapping</i>	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	141
2. Nilai <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> Run 1	149
3. Nilai <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> Run 2.....	150
4. Nilai <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> Run 3.....	151
5. Nilai <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> Run 4.....	152
6. Nilai <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> Run 5.....	153
7. Hasil Angket Kuesioner.....	154
8. Surat Izin Penelitian.....	170
9. Surat Keterangan Telah Penelitian.....	172
11. Dokumentasi.....	175
10. Daftar Riwayat Hidup.....	178

ABSTRACT

T. M. Haekal, 2020. The Influence of the Completeness of Infrastructure and Organizational Culture with Work Motivation on Teacher Work Productivity SMA Negeri in Sub-District Peusangan Bireuen, Master's Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor (I): Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., AK, Advisor (II): Dr. Alfiana Yuli E., M.A.

Keywords: Completeness of Infrastructure Facilities, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Work Productivity.

Teacher work productivity for improving the quality of human resources is very important. The productivity factor will increase as well as lower if it is able to show a productivity which includes work motivation, organizational culture and completeness of infrastructure facilities. The teacher must be able to carry out all the tasks and roles that have been given to him.

This study aims to explain: (1) The effect of Completeness of Facilities and Infrastructure on Teacher Work Productivity (2) The effect of Organizational Culture on Teacher Work Productivity (3) The effect of Work Motivation on Teacher Work Productivity (4) The effect of Completeness of Facilities and Infrastructure on Work Motivation (5) The Effect of Organizational Culture on High School Work Motivation (6) The effect of Completeness of Facilities and Infrastructure on Teacher Work Productivity through Work Motivation (7) The effect of Organizational Culture on Teacher Work Productivity through Work Motivation.

Quantitative approaches and types of correlational research. The study population was 127 teachers. While the study sample was 97 teachers. Data collection techniques with instruments, questionnaires, questionnaires. Data analysis using Partial Least Square (PLS) through the Smart PLS version 3.0 data measurement program includes Outer Model and Inner Model, Bootstrapping, and Blindfolding.

The results showed that: (1) The completeness of infrastructure had a significant positive effect on teacher work productivity. If the completeness of infrastructure is more complete, it will affect teacher work productivity which is increasing. (2) Organizational culture has no significant positive effect on teacher work productivity. Organizational culture is not good because other factors contribute more dominantly. (3) Work motivation does not have a significant positive effect on teacher work productivity. Because partially does not have a significant effect on teacher work productivity. (4) The completeness of infrastructure facilities does not have a significant positive effect on work motivation, because of the lack of facilities provided for work motivation. (5) Organizational culture has a significant positive effect on work motivation. Because organizational culture has an effect on increasing work motivation. (6) The completeness of infrastructure facilities does not directly influence through work motivation on teacher work productivity but is not significant. suspected to have a relationship with work motivation. High work motivation leads to high teacher work productivity. (7) Organizational culture has an indirect effect through work motivation on teacher work productivity but is not significant. Effect of Intervening variables (organizational culture and work motivation) on teacher work productivity. Intervening variable (work motivation) has no significant effect. So work motivation does not interfere because it weakens the influence of organizational culture on teacher work productivity.

ABSTRAK

T. M. Haekal, 2020. *Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen*, Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (I): Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., AK, Pembimbing (II): Dr. Alfiana Yuli E., MA.

Kata Kunci: Kelengkapan Sarana Prasarana, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja guru

Produktivitas kerja guru bagi peningkatan kualitas SDM sangat penting. Faktor produktivitas akan meninggi serta merendah jika mampu menunjukkan sebuah produktivitas yang mencakup dalam motivasi kerja, budaya organisasi serta kelengkapan prasarana sarana. Guru harus dapat melaksanakan seluruh tugas dan peran yang telah diberikan pada dirinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) Pengaruh Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Guru (2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru (3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru (4) Pengaruh Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Motivasi Kerja (5) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja (6) Pengaruh Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja (7) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja.

Pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian 127 guru. Sedangkan sampel penelitian 97 guru. Teknik pengumpulan data dengan instrumen, angket, kuesioner. Analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* melalui program *Smart PLS* versi 3.0 pengukuran data meliputi *Outer Model* dan *Inner Model*, *Bootstrapping*, serta *Blindfolding*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Apabila kelengkapan sarana prasarana semakin lengkap, maka mempengaruhi produktivitas kerja guru yang semakin meningkat (2) Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Budaya organisasi tidak baik karena faktor lain lebih dominan berkontribusi. (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Karena secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan produktivitas kerja guru. (4) Kelengkapan sarana prasarana tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, karena kurangnya fasilitas yang diberikan terhadap motivasi kerja. (5) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Karena budaya organisasi memberikan efek terhadap peningkatan motivasi kerja. (6) Kelengkapan sarana prasarana berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru namun tidak signifikan. diduga ada hubungan dengan motivasi kerja. motivasi kerja yang tinggi menimbulkan produktivitas kerja guru tinggi. (7) Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru namun tidak signifikan. Pengaruh variabel Intervening (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja guru. Variabel Intervening (motivasi kerja) tidak berpengaruh signifikan. Sehingga motivasi kerja tidak menginterveningkan karena memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru.

مستخلص البحث

ت. م. حيكل، ٢٠٢٠. تأثير اكتمال مرافق البنية التحتية والثقافة التنظيمية مع دافع العمل على إنتاجية عمل المعلم المدرسة المتوسطة في المنطقة فوسا عابرون، رسالة الماجستير، قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف ١: الدكتور. الحاج. واحد مورني، الماجستير التربية الإسلامية والمشرف ٢: الدكتور. أليانا يولي ه. الماجستير الدين.

الكلمات المفتاحية: اكتمال مرافق البنية التحتية، الثقافة التنظيمية، تحفيز العمل، إنتاجية عمل المعلم.

إنتاجية عمل المعلم لتحسين جودة الموارد البشرية مهم جدا. سيزداد عامل الإنتاجية ويقل إذا كان قادراً على إظهار الإنتاجية التي تشمل تحفيز العمل والثقافة التنظيمية واكمال مرافق البنية التحتية. يجب أن يكون المعلم قادراً على القيام بجميع المهام والأدوار التي أوكلت إليه.

تهدف هذه الدراسة إلى شرح: (١) تأثير اكتمال المرافق والبنية التحتية على إنتاجية عمل المعلم (٢) أثر الثقافة التنظيمية على إنتاجية عمل المعلم (٣) تأثير تحفيز العمل على إنتاجية عمل المعلم (٤) تأثير اكتمال المرافق والبنية التحتية على تحفيز العمل (٥) أثر الثقافة التنظيمية على تحفيز العمل (٦) تأثير اكتمال المرافق والبنية التحتية على إنتاجية عمل المعلم من خلال تحفيز العمل (٧) أثر الثقافة التنظيمية على إنتاجية عمل المعلم من خلال تحفيز العمل.

الأساليب الكمية وأنواع البحوث المترابطة. كان مجتمع الدراسة ١٢٧ معلماً. بينما كانت عينة الدراسة ٩٧ معلماً. تقنيات جمع البيانات بالأدوات والاستبيانات والاستبيانات. يتضمن تحليل البيانات باستخدام *Partial Least Square (PLS)* من خلال برنامج قياس البيانات الإصدار ٣,٠ من *Smart PLS* النموذج الخارجي والنموذج الداخلي و *Blindfolding* و *Boostrapping*.

أوضحت النتائج ما يلي: (١) كان لإكمال البنية التحتية تأثير إيجابي كبير على إنتاجية عمل المعلم. إذا كان اكتمال البنية التحتية أكثر اكتمالاً ، فسيؤثر ذلك على إنتاجية عمل المعلم التي تزايدت. (٢) ليس للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي كبير على إنتاجية عمل المعلم. الثقافة التنظيمية ليست جيدة لأن العوامل الأخرى تساهم بشكل أكثر هيمنة. (٣) ليس لتحفيز العمل تأثير إيجابي كبير على إنتاجية عمل المعلم. لأنه جزئياً ليس له تأثير كبير على إنتاجية عمل المعلم. (٤) لا تكتمل مرافق البنية التحتية تأثيراً إيجابياً كبيراً على تحفيز العمل ، بسبب نقص المرافق المقدمة لتحفيز العمل. (٥) الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على الدافع للعمل. لأن الثقافة التنظيمية لها تأثير على زيادة الدافع للعمل. (٦) لا يؤثر اكتمال مرافق البنية التحتية بشكل مباشر من خلال تحفيز العمل على إنتاجية عمل المعلم ولكنه ليس مهماً. يشتهر في أن له علاقة بدافع العمل. يؤدي الدافع العالي للعمل إلى زيادة إنتاجية عمل المعلم. (٧) الثقافة التنظيمية لها تأثير غير مباشر من خلال تحفيز العمل على إنتاجية عمل المعلم ولكنها ليست كبيرة. أثر المتغيرات المتداخلة (الثقافة التنظيمية ودافع العمل) على إنتاجية عمل المعلم. متغير التدخل (دافع العمل) ليس له تأثير كبير. لذا لا يتدخل دافع العمل لأنه يضعف تأثير الثقافة التنظيمية على إنتاجية عمل المعلم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya sesuai dengan nilai-nilai di dalam persekolahan dan kebudayaan. Sebagaimana tujuan pendidikan nasional yang mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab

Dalam pendidikan perlu dikembangkan produktivitas yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Pendidikan terarah pada pemanfaatan kondisi yang ada agar guru-guru mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dengan sumber-sumber yang tersedia dilingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.

Sekolah sebagai intitusi pendidikan memiliki sistem yang kompleks dan dinamis sehingga memerlukan manajemen yang profesional. Didalamnya terdapat komponen guru, siswa, dan para staf guru yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program pendidikan yang telah ditetapkan.¹ Namun dalam pembahasan ini akan menekankan pada komponen guru dalam

¹ Murni Sylviana. *Pengaruh Karakteristik Sekolah dan Kemampuan Manajemen terhadap Keefektifan Sekolah pada SMPN di DKI, Jakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 23, 2006, 45.

melaksanakan tugas-tugas seorang guru sebagai seorang pengajar, pendidik dan juga maupun seorang staf bagi lembaga tempatnya mengajar.

Guru sebagai tenaga pendidik maupun staf yang ada dalam institusi pendidikan merupakan Sumber daya manusia yang menjadi salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh Suatu Institusi pendidikan, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, guru sebagai unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu Intitusi pendidikan, sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan produktivitas merupakan langkah utama suatu institusi pendidikan

Dalam meningkatkan produktivitas guru yang berkualitas sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan Institusi pendidikan tersebut. Pemimpin atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas yang tinggi.²

Fenomena di SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen menunjukkan bahwa setiap produktivitas kerja guru selalu diminati oleh guru-guru Kecamatan Peusangan Bireuen dan sekitarnya, bahkan merupakan salah satu sekolah favorit. Setiap tahun tidak pernah menurun motivasi kerja dan selalu saja baik produktivitas kerja guru. Hal ini menunjukkan kerja guru terhadap sekolah di bawah Dinas Pendidikan ini sudah baik.

² Schermenharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Andi, 2003), 7.

Kerja guru di atas tentu terjadi melalui proses dan waktu yang lama. Fenomena yang teramati, baik data yang diperoleh maupun situasi guru, menunjukkan bahwa SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen rata-rata memiliki guru yang memiliki motivasi kerja dan produktivitas kerja guru yang baik. SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik di tingkat lokal atau regional. Meski demikian dalam beberapa hal masih memerlukan pembenahan-pembenahan, khususnya pada aspek pengembangan produktivitas kerja guru.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan, baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis.³

Faktor-faktor yang mempengaruhinya seorang guru dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi apabila didukung oleh, baik internal yang datang dari guru itu sendiri maupun yang datang dari luar diri. Sedarmayanti mengemukakan tentang faktor individu yang produktif adalah: 1) tindakannya konstruktif, 2) percaya diri, 3) mempunyai rasa tanggung jawab, 4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, 5) mempunyai pandangan ke depan, 6) mampu menyelesaikan persoalan, 7) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang

³ Sinungan. Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 2.

berubah, 8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, 9) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.⁴

Peningkatan produktivitas kerja guru erat kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja dalam organisasi yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan budaya organisasi yang nyaman dan kondusif, agar guru dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Produktivitas tidak hanya terbatas pada bekerja secara efektif dan efisien saja, produktivitas juga tidak hanya sebatas lembaran formulir yang memuat standar-standar kerja, sebab standar-standar kerja tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dan kebutuhan sumber daya manusia.

Budaya organisasi merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi, institusi maupun lembaga pendidikan. Karena seperti yang tertera di atas bahwa budaya organisasi adalah yang mampu menggerakkan produktivitas kerja guru. Maka faktor dimana guru tersebut bekerja perlu diperhatikan, karena faktor ini juga yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sekolah yang menjadi sumber daya manusia di sini adalah seorang guru, dimana seorang guru tersebut dituntut agar profesional dalam bekerja dan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Guru sebagai salah satu tenaga kerja yang profesional, juga dituntut agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara individual, guru memiliki

⁴ Sedarmayanti., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), 11

karakteristik-karakteristik seperti intelektual, kemampuan psikomotorik, efektif, kesehatan, konsep dan lain-lain yang harus senantiasa ditingkatkan agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.⁵

Dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja guru, di atas sudah dijelaskan bahwa salah satu faktor dari peningkatan produktivitas kerja adalah faktor budaya organisasi dan motivasi kerja juga. Banyak orang mengartikan budaya organisasi secara sempit, seolah-olah budaya organisasi hanyalah alam sekitar di luar manusia/individu. budaya organisasi sebenarnya mencakup segala materil di dalam dan di luar diri individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun sosiokultural.

Berdasarkan uraian di atas namun para guru tetap kegiatan belajar mengajar dengan semestinya membuat peneliti ingin melakukan penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Apakah kelengkapan sarana prasarana, budaya organisasi dan motivasi kerja yang sedemikian tidak ada pengaruh maupun pengaruh bagi para guru dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai seorang guru. Dari berbagai uraian tersebut peneliti memberi judul penelitian dengan judul *“Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen”*.

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, ... 71.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?
4. Adakah pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?
5. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?
6. Adakah pengaruh tidak langsung kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?
7. Adakah pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
2. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
4. Untuk menjelaskan pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
5. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
6. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dengan meminimalisir kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru
- b. Memperoleh manfaat untuk peningkatan lembaga pendidikan melalui kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru
- c. Mendapatkan referensi bagi pembaca dan stackholder tentang kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga sekolah, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai acuan bagi lembaga pendidikan islam. Khusus kepada seluruh guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen. Sehingga menjadikan sebagai referensi dalam peningkatan produktivitas kerja guru dan menjadikan implemetasi terhadap manajemen mutu khususnya di lembaga setempat.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dengan memaksimalkan kegiatan motivasi kerja.

- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi agar selalu berusaha selalu mengembangkan produktivitas kerja guru sehingga menjadikan SDM yang unggul, kreatif dan inovatif yang mendukung terhadap manajemen mutu pendidikan khususnya lembaga dimana menduduki/menjabat.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan untuk menambah referensi terhadap kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru yang dapat dimanfaatkan sebagai data pembanding atau rujukan sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.
- e. Bagi sosial, penelitian ini (1) dapat mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis, (2) dapat mengetahui sistem kerja objek yang diteliti, (3) dapat menambah keyakinan dalam pemecahan suatu masalah, (4) dapat meningkatkan hubungan kerjasama antar team, (5) dapat melatih dalam bertanggung jawab, (6) dapat memberikan rekomendasi tentang kebijakan suatu program, (7) dapat menambah wawasan dan pengalaman.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶ Berdasarkan latar belakang dan rumusan

⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010). 96.

masalah yang telah dijabarkan di atas, maka hipotesis (H_a) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
2. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
3. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
4. Ada pengaruh positif kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
5. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
6. Ada pengaruh tidak langsung kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
7. Ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

Pembagian hipotesis nol atau statistik (H_0) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

2. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
3. Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
4. Tidak ada pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
5. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
6. Tidak ada pengaruh langsung kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
7. Tidak ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah sebuah anggapan yang dijadikan sebagai kerangka berfikir pada penelitian yang akan dilakukan maupun sedang dilakukan. Untuk mengetahui asumsi penelitian yang akan dilakukan ini, diantaranya adalah *Pertama*, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru diluar variabel penelitian dianggap konstan. *Kedua*, gambaran tentang kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada kondisi obyek penelitian yang dapat diamati, dialami, dan dirasakan guru pada lokasi penelitian. Oleh karena itu, responden

mampu memberikan jawaban yang objektif terhadap situasi dan kondisi SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen, sehingga hasil penelitian ini bisa mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya. *Ketiga*, pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak ada perasaan tertekan, sehingga objektif dalam pengisian angket atau kuesioner.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitian, (2) variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen dengan populasi penelitian adalah seluruh guru-guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, antara lain adalah Kelengkapan Sarana Prasarana (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (Z) dan Produktivitas Kerja Guru (Y).

H. Originalitas Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan dibidang kajian yang peneliti lakukan dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dimana yang membedakan anatara penelitian yang dilakukan dengan penelitin terdahulu. Penelitian terdahulu sebagai berikut:

Sriwati. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menjelaskan pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, (2) menjelaskan pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, (3) menjelaskan pengaruh positif yang signifikan

secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh guru PNS MTsN Kabupaten Jepara Jawa Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang guru. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data dengan angket. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti menunjukkan ada faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah (2) Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti jika semakin baik pengaruh kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru. berdasarkan hasil penelitian di MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, (3) Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ini berarti semakin tinggi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja guru⁷.

Agus Anas Fuadi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, terhadap produktivitas guru SMA Muhammadiyah 1 Klaten dengan komitmen organisasi

⁷ Sriwati, Sriwati. *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) di Kabupaten Jepara Jawa Tengah*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2020

sebagai variabel moderasi. Hipotesis yang telah dirumuskan adalah: ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi terhadap produktivitas kerja karyawan SMA Muhammadiyah 1 Klaten. Penelitian ini adalah survei terhadap karyawan SMA Muhammadiyah 1 Klaten dengan 60 guru sebagai sampel. Data telah dikumpulkan dengan kuesioner yang diproses dengan, asumsi uji regresi, analisis jalur, uji t, uji F dan uji R². Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi telah mempengaruhi produktivitas karyawan SMA Muhammadiyah 1 Klaten secara parsial. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai SMA Muhammadiyah 1 Klaten secara bersamaan⁸.

Tri Atmadji Sutikno. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang sertifikasi guru, strategi penyelesaian konflik, motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian adalah guru-guru SMKN Malang Raya sedangkan sampel (278 guru) diambil secara acak. Data dianalisis dengan analisis deskriptif dan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi tentang sertifikasi guru, strategi penyelesaian konflik, motivasi kerja dalam kategori tinggi, dan produktivitas kerja guru dalam kategori sedang; (2) ada hubungan antara (a) persepsi tentang sertifikasi guru, strategi penyelesaian konflik dengan motivasi kerja, (b) strategi penyelesaian konflik, motivasi kerja dengan

⁸ Agus Anas Fuadi. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderating*. Jurnal 2014. Vol 1. No. 2. ISBN 337 - 5213

produktivitas, (3) tidak ada hubungan antara persepsi tentang sertifikasi guru dengan produktivitas kerja⁹.

Sulastri Pratiwi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi, iklim kerja, tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru kejuruan Saraswati Sukoharjo. Populasi penelitian adalah guru kejuruan Saraswati Sukoharjo. Sampel sebanyak 40 responden dengan teknik sensus. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Dokumentasi dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Kata kunci: motivasi, iklim kerja, tingkat pendidikan, produktivitas kerja¹⁰.

Komalia. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kualitas lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada guru-guru SMP Negeri sekota Bandung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kualitas lingkungan sekolah terhadap produktivitas kerja guru, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

⁹ Tri Atmadji Sutikno. *Pengaruh Persepsi tentang Sertifikasi Guru, Strategi Penyelesaian Konflik, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN*, Universitas Muhammadiyah Malang, Jurnal Cakrawala Pendidikan, Februari 2013, Th. XXXII, No. 1

¹⁰ Sulastri Pratiwi. *Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 9 No. 1 Juni 2015: 21 – 28

guru, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kualitas lingkungan sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru¹¹.

Tabel 1.1
Originalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Sriwati. 2020.	1) Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru 2) Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif.	1) Perbedaan pada kompensasi	- Menggunakan dua variabel independen yaitu kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi - Menggunakan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja guru dan satu variabel intervening yaitu motivasi kerja - Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS</i>
2	Agus Anas Fuadi. 2014	1) Sama-sama meneliti tentang Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja guru 2) Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif.	1) Perbedaan pada Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan.	- Lokasi penelitian di SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen
3	Tri Atmadji Sutikno. 2013	1) Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja 2) Pendekatan penelitian kuantitatif	1) Perbedaan pada sertifikasi guru	

¹¹ Komalia, Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober 2013

4	<i>Sulastri Pratiwi. 2015</i>	1) Sama-sama meneliti tentang motivasi terhadap produktivitas kerja 2) Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif	1) Perbedaan pada iklim kerja	
5	Komalia. 2013	1) Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru 2) Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif.	1) Perbedaan pada kualitas lingkungan sekolah	

Dari beberapa penelitian di atas dapat dilihat bahwa perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan perbedaan dan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga termotivasi untuk mengangkat judul “*Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen*”.

I. Definisi Istilah

Untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini maka peneliti memfokuskan pada masalah kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru, adapun definisi operasionalnya adalah:

1. Kelengkapan Sarana Prasarana

Sarana Pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Jadi sarana dan prasarana pendidikan yang dimaksud di sini berarti upaya yang dilakukan pihak sekolah dalam pemenuhan kebutuhan guru-guru dalam bentuk peralatan dan perlengkapan sekolah baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran di sekolah.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dewasa ini budaya organisasi diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap sekolah dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya organisasi dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya

organisasi tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.

Dengan memahami konsep dasar budaya organisasi di atas, selanjutnya budaya organisasi dalam konteks sekolah atau biasa disebut budaya organisasi (*organizational culture*). Adapun organisasi di sini lebih diarahkan dalam organisasi formal. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur, dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah daya dorong yang menggerakkan seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, tinggi rendahnya dorongan ini ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan (tanggungjawab) dan prestasi yang lebih unggul.

Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan itu bisa dari dalam dirinya, bisa juga dari orang lain. Selain itu, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai proses memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan guna mencapai tujuan yang diinginkan dan sudah ditetapkan. Dengan motivasi kerja, hasil yang dicapai diharapkan akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran (2) melaksanakan pembelajaran (3) menilai hasil pembelajaran (4) membimbing dan melatih peserta didik dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Produktivitas kerja guru tidak hanya membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai anak didik, melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran, membuat alat pelajaran/alat peraga, menumbuhkan sikap menghargai karya seni, mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, melaksanakan tugas tertentu di sekolah, mengadakan pengembangan program pembelajaran, membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik, mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran, mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya, dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat, tetapi guru juga harus melakukan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki

pembelajarannya, menulis artikel pada majalah atau jurnal, membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya, membimbing siswa dan teman sejawat yang lebih junior dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu workshop, pelatihan, diskusi-diskusi, seminar, dan lain sebagainya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kelengkapan Sarana Prasarana

1. Pengertian Sarana dan Prasarana

Tersedianya alat sarana serta prasarana saat menjalankan sebuah kegiatan belajar merupakan integral yang tidak dapat dilewatkan begitu saja di bidang kesehatan. Hal inilah yang perlu direncanakan agar sebuah kebutuhan yang telah dianalisis sebelumnya dapat terpenuhi untuk membuat sebuah kegiatan dapat berjalan dengan lancar seperti yang sudah direncanakan sebelumnya¹².

Depdiknas telah memberikan pengertian mengenai sarana merupakan seluruh alat yang dibutuhkan secara langsung untuk membuat proses kegiatan berjalan dengan baik, sedangkan prasarana ialah alat yang harus dipenuhi ketersediaan karena berfungsi secara tidak langsung dalam membuat sebuah kegiatan berjalan dengan baik. Ini adalah perbedaan teknis yang dapat dilihat diantara keduanya¹³.

Sarana merupakan keseluruhan dari fasilitas yang harus dipenuhi agar proses belajar dapat terpenuhi dengan baik mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dimaksudkan sebagai perjalanan yang efektif,

¹² Amirin Tatang M, *Pengertian Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2011). 50

¹³ Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012). 47

teratur, serta efisien¹⁴. Penjelasan sebuah sarana juga diungkapkan oleh Sri Minarti yang menjelaskan bahwa sarana digolongkan pada meja, kursi, serta alat yang dipakai dalam kegiatan belajar (secara langsung berpengaruh), sedangkan prasarana merupakan tersediaan alat yang berpengaruh namun secara tidak langsung (digolongkan seperti luasnya halaman, adanya kebun atau bersihnya ruangan kelas)¹⁵.

2. Bentuk Sarana Prasarana

Dilihat dari klasifikasi, ada 3 bagian dari perbedaan sarana dan prasarana dan klasifikasinya, mulai dari keseluruhan perangkat yang berfungsi mendukung kegiatan, bahan yang tersedia, hingga penggunaan barang yang dibutuhkan untuk kegiatan pembelajaran. Pengklasifikasian ini akan dibagi atas 3 yaitu: 1) punya masa berakhir setelah dipergunakan, 2) Mampu untuk bergerak atau tidak, 3) Punya kaitan yang besar dengan proses mengajar. Hal ini tentu berbeda dengan prasarana yang dimasukkan dalam ketersediaan alat yang mempengaruhi kegiatan pembelajaran secara tidak langsung. Adapun itu dibagi atas 2 bagian yaitu 1) penggunaan sarana untuk kegiatan belajar, 2) penggunaan sarana yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan belajar, akan tetapi mampu menunjang kegiatan pembelajaran yang saat ini diadakan. Hal ini akan dijelaskan dengan:

¹⁴ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media Bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2008). 23

¹⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011). 251

1) Sarana

Keseluruhan perangkat yang dapat dipergunakan untuk kepentingan pembelajaran sekolah. Adapun sarana tersebut berupa:

a) Perabot

Adapun 3 fungsi yang menjadi tugas utama perabotan yang ada di sekitar sekolah ialah: 1) mendukung proses kegiatan dalam belajar, hal ini dimasukkan sebagai tersedianya meja, kursi, serta papan tulis. 2) Perabot administrasi adalah perabot yang dipergunakan dalam menjalankan kegiatan kantor. (3) Perabot penunjang yang dimasukkan dalam pengkasifikasian peralatan yang akan dipergunakan seperti: alat yang disediakan di perpustakaan, di ruang UKS serta anak osis.

b) Alat dan Media Pendidikan

Diberikannya alat praktek bagi setiap mata pelajaran minimal 1 buah alat yang dikategorikan dalam kegiatan belajar hingga dipastikan kegiatan belajar tersebut telah berjalan dengan optimal. Hal ini dimaksudkan seperti alat peraga serta alat percobaan.

c) **Buku atau Bahan Ajar**

Dipergunakan untuk mendukung proses belajar mulai dari adanya buku pendamping materi, buku bantuan bagi para pendidik, serta referensi bacaan.

d) **Perlengkapan Penunjang**

Dibuat untuk memastikan bahwa kegiatan penunjang harus dilengkapi agar kegiatan belajar tidak terganggu, mulai dari tersedianya alat P3K, tersedianya jam dinding, ketersediaan wastafel, serta simbol-simbol yang berkaitan dengan negara¹⁶.

2) **Prasarana**

Keseluruhan dari perangkat yang tidak langsung menyediakan ketersediaan pelaksanaan saat dilaksanakannya proses di sebuah sekolah. Hal ini dibagi atas beberapa aspek yaitu:

a) **Lahan**

Penyediaan lahan terbuka untuk menyediakan tempat layak bagi pembangunan sekolah yang dilengkapi dengan surat serta sertifikat tanah sebagai bukti hak milik. Adapun kriteria ini dimasukkan agar praktek yang dilakukan dapat digunakan sebagai alat penunjang proses yang baik. Adapun disertakan juga lahan yang diperkenankan untuk dikembangkan agar dapat dipergunakan jika sebuah praktek pembelajaran

¹⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School, Membangun Sekolah Unggul, ...* 54

mempunyai lokasi yang memungkinkan aman dari bencana alam.

b) Ruangan

Disediakannya beberapa ruangan mulai dari tersedianya ruangan (1) Ruang pendidikan yang diberikan untuk mempermudah pembelajaran praktek disertai teori yang dicontohkan dengan ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang kesenian, serta ruang ketrampilan. (2) Fungsi ruang administrasi yang didapat dipergunakan jika ada acaran dikantor, hal ini dibagi seperti ruang khusus bagi kepala sekolah, ruangan bagi para guru, ruangan bagi tata usaha, serta gudang. (3) Ruangan penunjang yang memberikan akses bebas bagi para pengajar untuk beribadah, menggunakan koperasi, UKS serta ketersediaan kamar mandi yang bersih.

3. Penilaian kelengkapan Sarana Prasarana

Dikategorikan sebagai sarana prasarana bagi sederajat seperti SMA/ MA yang telah dikeluarkan di tahun 2007 dalam Permendiknas RI dan tercantum di Nomor 24 dalam ketersediaan sarana serta prasarana. Ini disusun dalam 38 halaman dan dijelaskan dengan rincin: (1) Ruang Kelas (2) Ruang Pemimpin (3) Ruang UKS (4) Ruang Guru (5) Ruang TU (6) Mushalla (7) Ruang OSIS (8) WC (9) Gudang (10) Ruang Sirkulasi (11) Ruang BK (12) Ruang Perpustakaan (13) Lab. Biologi (14) Lab. Kimia

(15) Lab. Fisika (16) Lab. Komputer (17) Lab. Bahasa (18) Lap. Olahraga¹⁷.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Sebuah organisasi menerapkan sebuah ciri khas yang harus dimiliki oleh setiap individu. Ini akan memunculkan sebuah interaksi antara satu individu dengan individu lain yang punya tujuan bersama dalam menjalankan organisasi. Anggota yang dipilih juga akan menunjukkan sebuah perilaku yang sesuai dengan kultur yang ada. Kultur inilah yang akan membuat sebuah kegiatan organisasi sampai dititik tertentu. Berikut beberapa hal yang dijelaskan oleh para ahli yaitu:

- 1) Sebuah organisasi dianggap berbeda apabila mempunyai karakteristik tersendiri. Hal ini juga didukung oleh toleransi serta integrasi yang terarah per individu dengan dibentuknya komunikasi-komunikasi yang menjalankan sistem yang seimbang (Stephen, Robbins).
- 2) Punya nilai yang dipegang dengan baik dan sesuai dengan tingkah lakunya dalam keseharian di organisasi yang telah dibentuk sebelumnya (Susanto).
- 3) Nilai yang didapatkan dari organisasi dapat dilihat dari cara individu anggotanya memperlakukan lingkungannya (*Schermen*).
- 4) Organisasi merupakan cerminan dari individu yang ada didalamnya. Ini berkaitan dengan nilai, ciri khas, keyakinan, serta lingkungan yang dapat dilihat dari setiap anggota kelompoknya (*Center Mc Namara*).
- 5) Asumsi yang dimunculkan pertama kali dan dipercaya oleh setiap individu akan mampu diselesaikan oleh organisasi yang mereka percayai dari masa ke masa. Hal ini diyakini karena ada kepercayaan mendalam dari generasi sebelum mereka dengan generasi masa sekarang. Ini dianggap sebagai kesamaan dan harus dikembangkan sesuai dengan kultur yang dilakukan¹⁸ (Zamroni).
- 6) Suasana ini akan dimasukkan dalam keadaan terkendali karena mampu meningkatkan sebuah prestasi yang baik di bagian

¹⁷ Permendiknas RI Nomor 24 tahun 2007. 38

¹⁸ Zamroni, *Pendidikan dan Demokrasi dalam Transisi (Prakondisi menuju Era Globalisasi)* (Jakarta: PSAP, 2007). 240

akademik¹⁹.

Dari hal ini telah diketahui bahwa hal yang dapat dilakukan saat melakukan pembinaan mental anak didik, harus dipertimbangkan dengan sebenar-benarnya agar guru yang memberikan penindakan dapat mempertanggungjawabkan hal yang dilakukannya. Adapun hal ini tidak melawan moral dan dianggap sebagai bukti adaptasi dari nilai eksternal serta internal sebuah lingkungan yang berbudaya. Adapun pembagian tingkatannya ada:

- 1) Beberapa hal yang dapat dilihat oleh orang lain hingga muncul rasa ingin mengikuti serta merasakan hal-hal yang dilihatnya secara langsung. Ini dikenal dengan nama artefak. Artefak ini dapat dilihat dari fungsi produk, tingkah laku anggota, serta pemberian jasa yang diberikan. Karena inilah diperlukan proses yang lebih terstruktur setiap dilaksanakannya sebuah kegiatan organisasi.
- 2) Dikenal dengan istilah tidak tertulis yang sering diberlakukan oleh organisasi yang biasanya memberikan dorongan yang positif bagi setiap anggota yang melakukan pelanggaran.
- 3) Organisasi harus diberlakukan agar nilai yang dibentuk dalam strategi ini punya tujuan dan dampak yang menjadi daya tarik sebuah organisasi yang dibentuk.
- 4) Munculnya beberapa asumsi yang diterapkan oleh anggota organisasi yang tidak ada didalam peraturan. Ini akan memunculkan sebuah praktek yang lebih baik karena manajemennya berjalan baik.²⁰

2. Tipe Budaya Organisasi

Adapun indikator pokok yang dapat dilihat secara teoritis yaitu aktivitas fleksibel serta aktivitase sekolah yaitu:

¹⁹ Supardi, *Sekolah efektif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada). 207

²⁰ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: ALFABETA. 2010. 93

1) Budaya adaptif

Dilihat dari luarannya dengan ciri-ciri berikut: berani menunjukkan karya yang kreatif, muncul dengan keputusan yang berani dan bertanggungjawab atas resiko yang akan muncul, mampu mengerjakan hal secara mandiri, serta selalu memberikan respon yang tepat dalam hal yang muncul.

2) Budaya kekeluargaan

Difokuskan pada bagian dalam yang saling terkait untuk selalu melakukan kerjasama tim. Mengambil sebuah keputusan atas keputusan bersama, serta memberikan rasa adil dan setara antara individu yang ada di organisasi.

3) Budaya prestasi

Dilihat dalam pemokusannya dari dalam berupa orientasi yang muncul akibat bisnis, terkumpulnya ekspos yang sempurna, terus memberikan masukan yang baik dalam merangsang cara berfikir anggota juga mau ikut terlibat aktif serta agresif.

3. Langkah-langkah mengembangkan budaya sekolah

Syarat utama yang harus ada dalam pengembangan kultur sekolah ialah ketersediaan kepala serta bawahan yang menyadari bahwa keseluruhan dari titik akan dapat dicapai jika memiliki rasa sadar serta kemauan dalam mengembangkan komitmen yang telah dituliskan dalam rapat pencapaian misi, visi, serta pendiskripsian yang lebih jelas. Penjabaran mengenai hasil rapat inilah yang diberitahukan oleh Zamroni

akan dimunculkan saat diberikan pola dasar yang tidak cocok dengan asumsi yang relevan dan dapat diubah dengan asumsi baru. Adapun langkah yang harus dimasukkan dalam perumusan kultur sebuah sekolah yaitu:

- 1) Ditetapkan secara personal bahwa kesadaran akan muncul dan perkembangan akan terus berubah sesuai dengan komitmen yang dibatasi.
- 2) Visi serta misi akan dirumuskan kembali dengan menjelaskan harapan yang ditetapkan.
- 3) Adanya kesiapan SDM yang sadar akan kemampuan serta rasa kebersamaan yang harus dijalkannya dalam misi tersebut.
- 4) Pembentukan tim task force yang sejalan dengan perancangan aktivitas yang saat ini dilakukan.
- 5) Dilakukannya sebuah tindakan yang terbukti kongkrit langkah tujuannya.
- 6) Pemunculan nilai serta asumsi yang berdasar disertai kebutuhan yang dikaitkan dengan keadaan setempat.²¹

4. Penilaian Budaya Organisasi

Organisasi yang dijalankan dengan baik telah disesuaikan dengan teori dan penjalanan praktek yang dibagi atas kultur yang dijalankan organisasi tersebut. Dimensi inilah yang dijelaskan oleh Robbins dengan penjabaran yang lebih mudah yaitu:

- 1) Kesadaran yang ditetapkan dalam penetapan sebuah kelompok yang telah memutuskan tindakan untuk melakukan perubahan yang lebih inovatif dibanding keadaan saat ini dalam menjalankan pekerjaannya (Inovatif).
- 2) *Attentiontodetail*, dijelaskan sebagai hasil teliti yang telah dianalisis oleh para pegawai dan dijalankan oleh organisasi sesuai dengann putusan dan persetujuan para karyawannya.
- 3) *Outcomeorientation*, dijelaskan sebagai penenkaian yang difokuskan pada sasaran yang akan dicapai dengan membandingkan hasil dari pekerjaan yang dahulu.
- 4) *Peopleorientation*, dijelaskan sebagai penenkanan yang jelas antara individu serta tugas yang akan diselesaikan.

²¹ Zamroni, 2007, *Pendidikan dan Demikrasi dalam Transisi (Prakondisi menujuEra Globalisasi)* Jakarta: PSAP. 254

- 5) Penunjukan solidaritas yang dijunjung oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai tujuan tim dibentuk (Orintation).
- 6) *Agresiveness*, Organisasi yang dapat membuat karyawan membuat kerjanya selesai dengan cepat tanpa perlu penyerahan tanggungjawab yang disalahkan (*agresiveness*).
- 7) Stabilitas organisasi yang ditekankan pada putusan yang akan diambil dalam tindakan saat ini²².

Hal ini telah menjelaskan bahwa dibentuknya dimensi yang berjumlah 7 buah ini akan menunjukkan berapa kuat kultur organisasi di bidang pendidikan tersebut. Ini berarti dapat dinilai sebagai baik atau tidak baik. Adapun penetapan lembaganya akan digambarkan dengan penjelasan dengan poin-poin yang telah dipilih hingga dapat disimpulkan bahwa proses yang akan dimunculkan harus telah terproses dengan baik sebagaimana budaya yang dianut di sistem pendidikan tersebut.

Nilai islami mengenai budaya organisasi dalam Al-Qur'an surat

Al- Hujurat ayat 13 menjelaskan bahwa:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti. (Al-Qur'an Surat. Al-Hujurat: 13)

Ayat ini menjelaskan bahwasanya semua manusia sudah diciptakan oleh Allah dengan perbedaan bentuk dan saling melengkapi. Setiap yang beda-beda pasti salah satu tenaga guru di lembaga pendidikan akan

²² Stephen P. Robbins, *Manajemen*. Ed. 10. (Jakarta: erlangga 2010) 63-64

menimbulkan karakteristik dimana nanti akan membentuk sebuah budaya organisasi pendidikan islam.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dapat dijelaskan dalam artian per kata bahwa motivasi ialah “movere” yang dimasukkan dalam artian “bergerak”²³ berasal dari bahasa latin. Hasibuan menjelaskan bahwa kalimat motivasi muncul karena dibutuhkan oleh para pegawai untuk lebih mengarahkan sistem yang lebih baik lagi dalam mendapatkan hasil yang ditetapkan tim.²⁴ Motivasi dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku²⁵. Hal ini dianggap sebagai penggerak jika sebuah kegiatan akan dimasukkan dalam kebiasaan berperilaku.

Proses yang mendapatkan sebuah hasil dengan intensitas yang baik akan mencapai sebuah hasil yang baik²⁶. Sumantri menjelaskan bahwa ada 3 komponen yang dimasukkan dalam artian motivasi yaitu 1) Memberikan keadilan yang sama antar anggota tim, 2) mengarahkan manusia untuk lebih berperilaku baik, 3) mempertahankan sebuah perilaku yang baik²⁷.

²³ Engkoswara, M.Ed, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2010). 209

²⁴ Engkoswara, M.Ed, *Administrasi Pendidikan*, ... 209

²⁵ Robert C, beck, *Motivation Theory and Principle*, dalam Dr. Hamzah B. Uno, M.Pd, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara,2007). 63

²⁶ Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall International, 2006).

208

²⁷ Sumantri, Suryana, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Universitas Padjadjaran, 2001). 53

Adapun beberapa motivasi yang dijelaskan dalam teori serta unsur intinya yaitu:

a. Upaya

Penentuan dari pemilihan hasil yang mempunyai nilai lebih baik akan disadarkan dengan pertimbangan serta kualitas yang mampu membuat sebuah upaya terarah dalam menetapkan sebuah tujuan di organisasi yang dibentuk.

b. Tujuan Organisasi

Penjelasan akan lebih mudah memberi peroleh yang lebih tinggi dalam menentukan sebuah proses tetapan disertai motivasi yang mendukung dari pihak terkait.

c. Kebutuhan

Munculnya beberapa kondisi internal yang memberikan jawaban yang menarik dan membuahkan hasil yang bagus.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian sebuah motivasi pada karyawan digolongkan sebagai upaya agar karyawan merasa terpacu dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dianggap sebagai upaya dalam mendorong berjalannya kegiatan yang sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang memuaskan, namun tidak ada unsur paksaan. Hasibuan juga menjelaskan beberapa tujuan dilakukannya pemberian motivasi yaitu:

- a. Pegawai membiasakan untuk mengikuti kebiasaan perilaku pemimpinnya.

- b. Merangsang gairah semangat bekerja para karyawan.
- c. Menerapkan disiplin yang ketat pada karyawan.
- d. Seluruh pegawai harus dijamin kesejahteraannya.
- e. Prestasi pegawai harus dipastikan meningkat.
- f. Pemberian didikan moral pada pegawai.
- g. Menumbuhkan rasa tanggungjawab setiap pegawai dalam mengemban pekerjaannya.
- h. Memberikan hasil yang efektivitas dan memudahkan bagi para pegawai.
- i. Menumbuhkan rasa kebersamaan dan punya tanggungjawab yang sama diantara pegawai.
- j. Memunculkan rasa keinginan partisipasi pegawai dalam bekerja tim di perusahaan²⁸.

3. Jenis Motivasi Kerja

Pemunculan sebuah komunikasi yang sejalan dengan sikap, kebiasaan, pemikiran, serta putusan yang dirorong oleh faktor psikologis dikenal dalam artian motivasi. Adapun pembagian motivasi yaitu:²⁹

- a. Motivasi Intrinsik
Munculnya sebuah rasa ingin dan dibantu faktor pendorong dalam diri individu. Hal ini telah dijelaskan oleh De Chan bahwa kebiasaan ini akan muncul karena punya tujuan yang tertentu. Dicontohkan dengan perumpamaan seperti seorang anak didik melakukan kegiatan belajar karena ingin dipuji oleh keluarga atau gurunya.
- b. Motivasi Ekstrinsik
Pemunculan sebuah materi yang ada karena didorong oleh rangsangan dari luar. Hal ini berdasarkan tujuan yang dibentuk atas keadaan yang muncul.

4. Penilaian Motivasi Kerja

Dijelaskan beberapa hal oleh Mc Clelland bahwa motivasi kerja telah berkembang menjadi 7 ciri khas yang dibagi atas kepribadian setiap orang yaitu ³⁰:

²⁸ Hasibuan dalam Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2010). 210

²⁹ Hasibuan dalam Engkoswara, ... 213

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2005). 68

1. Mempunyai rasa tanggungjawab yang besar bagi dirinya sendiri
2. Bertanggungjawab penuh atas kendali yang dipegangnya sendiri
3. Pengambilan resiko dapat diatasinya
4. Telah menentukan apa saja yang menjadi tujuannya.
5. Menyusun sebuah rencana yang tepat dan didukung faktor realisasikannya.
6. Dapat mempergunakan feed back yang tepat agar rencana yang telah disusun dapat dijalankan sesuai program yang ada.
7. Memutuskan beberapa rencana yang didukung beberapa faktor yang jelas untuk dilaksanakan.

Sebuah karakteristik dapat menjadi penentu seseorang dalam memotivasi dirinya sendiri. Hal ini telah dijelaskan oleh Edward Murray dengan pembagian hal-hal berikut yaitu:³¹:

1. Mempersiapkan segala sesuatu dengan perencanaan yang matang
2. Menjalankan kegiatan yang telah diprediksi keberhasilannya
3. Tugas akan diselesaikan dengan baik dengan memberikan indikasi ketrampilan yang sesuai
4. Sadar punya bakat di bidang lain dan berniat untuk dikenal orang dengan bakat tersebut
5. Mampu melaksanakan sebuah kegiatan dengan prinsip yang sempurna
6. Pengerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan kerjaan orang lain.

Penilaian Fredrick Herbeg's telah menjelaskan sebuah teori yang dapat menilai sebuah motivasi dalam bekerja lalu dikenal dengan Two factor theory. Dua faktor ini berhubungan dengan ekstrinstik serta faktor motivator (instrinstik). Adapun faktor ekstrinstik (kebutuhan/*hygiene*) bahwa mengenali hal apa saja yang menyebabkan guru merasa tidak puas, begitu pula dengan instrisik (internal) mencakup masalah pembayaran gaji, rasa aman, keadaan pekerja, perasaan waspada, hubungan antar rekan

³¹Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja, ... 68

kerja, hubungan dengan atasan, penetapan kebijakan dan penyusunan administrasi yang dijalankan diperusahaan. Hal ini berbeda dengan faktor motivator yang digolongkan pada capaian dan rasa puas yang didapatkan diri sendiri yang dapat dilihat dari hasil kerja dan kemampuannya dalam bekerja.

Adapun beberapa faktor yang dimasukkan dalam karakteristik internal dapat berupa prestasi yang didapatkan, adanya pengakuan dari lingkungan, tanggungjawab, jenis pekerjaan serta pribadi yang terus maju dengan pemunculan rasa puas dalam diri karyawan. Herbegz menjelaskan bahwa karyawan yang menerima gaji seadanya dan tunjangan kecil akan membuat tenaga pendidik malas dalam menunjukkan prestasi dirinya, namun hal ini harus disesuaikan juga dengan kebijaksanaan yang muncul karena motivasi karyawan itu sendiri.

Nilai-nilai islami telah menjelaskan dalam Al-Qur'an surat Yusuf ayat 87 sebagai berikut:

يٰٓبَنِيَّ اذْهَبُوْا فْتَحَسَّبُوْا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰسُبُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰٓئِسُّ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿يوسف : ٨٧﴾

Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.” (Al-Qur'an Surat. Yusuf: 87)

Menjelaskan juga dalam Al-Qur'an surat lain Ar-Rad ayat 11 Allah berfirman bahwa:

لَهٗ مُّعَقَّبٰتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يُحَفِّظُوْنَہٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُعَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنۢ دُوْنِهٖ مِنْ وَّٰلٍ ﴿الرعد : ١١﴾

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Al-Qur'an Surat. Ar-Ra'd: 11)

Agama Islam mengingatkan kepada kita semuanya untuk tidak putus asa dalam bekerja dan harus selalu mempunyai motivasi dalam melakukan kebaikan. Begitu juga dengan seorang tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus bisa memelihara motivasi kerja di dalam lembaga pendidikan islam.

D. Produktivitas Kerja Guru

1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Perumusan dari artian produktivitas kerja ialah hasil banding yang dijumlahkan antara keluaran dengan masukan. Adapun kutipan dari A. Blunchor serta E. Kapustin bahwa sebuah produktivitas akan muncul dan dipergunakan dengan baik jika diketahui sumber dari insentif sebuah tenaga kesehatan para pekerja yang dimunculkan dengan tampilan yang efisiensi.

Sumber tatanan yang dipakai dalam mewujudkan sebuah sumber daya harus dapat dicapai demi tujuan yang ditetapkan³². Allan Thomas telah menjelaskan cakupan dari fungsi administrator yang sebenarnya bisa berupa: 1) PFI yang dihubungkan dengan manajerial yang dibutuhkan oleh sekolah serta anak didik, 2) PF2 yang dimasukkan dalam pemerataan fungsi sebuah lingkungan yang akan mengubah sebuah pelayanan dalam

³² Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2016). 34

menerapkan fungsi dan ketersediaan fasilitas sekolah, 3) PF3 menjelaskan sebuah fungsi yang dapat diidentifikasi dengan tingkatan tinggi sebuah capaian potensi.

Dunia telah menerapkan sebuah komponen yang tidak dapat dielakkan dari bagian pendidikan yaitu pelaksanaan tugas yang sesuai dan sejalan dengan ketentuan yang dicapai oleh keseluruhan pihak yang ikut dalam menuntaskan pendidikan.

Uno telah mengutip komponen dari Whitmore yang punya hubungan sejalan dengan siswa dan diberikan sebuah prioritas dalam sistem perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian yang benar dalam melaksanakan tugas yang seimbang hingga ditetapkannya tujuan dari pihak-pihak yang punya kepentingan yang harus didasari oleh otos kerja dan penerapan PBM (proses belajar mengajar) yang disiplin. Ini sama artinya dengan ajaran yang diberikan guru tidak hanya masuk dalam proses perencanaan, namun masuk juga dalam penilaian sementara.

Guru yang melakukan tugasnya sesuai dengan bidang kompetensinya akan lebih mudah dalam membuat akademik terus meningkat. Kenaikan ini dapat dibuat dengan kegiatan formal maupun informal yang direncanakan terlebih dahulu oleh pihak lembaga yang bersangkutan. Ini akan memunculkan sebuah nilai baik mulai dari pemberian kualitas sampai dengan kualitas kerja yang baik pula³³. Dalam melakukan perbandingan yang imbang, tidak diperbolehkan hanya

³³ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2016). 109

menggunakan input serta output saja, namun juga pelaksanaan tugas yang baik dan mampu menerima bahwa wawasan yang luas itu lebih menarik dalam pencapaian hasil dibandingkan dengan dua tetapan tersebut.

Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa penilaian kerja guru harus sebanding dengan rasio output dan inputnya. Ini dapat dilihat dari gambaran pelayanan yang diberikan pada anak didik saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Adapun kekurangan yang ditemukan harus dapat diperbaiki dengan memperbaiki penampilan serta mental yang lebih baik lagi hingga dapat memberikan pengajaran yang baik bagi anak didik hingga lulus dan menjadi manusia yang berkualitas dan membanggakan sekolah.

2. Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Profesionalisme seorang guru dinilai dari cara guru tersebut mengajar serta berproduktivitas. Dalam hal itu, tentu diketahui bahwa tidak hanya satu faktor saja yang mempengaruhi produktivitas ini, namun juga ada dukungan dari lembaga serta kebijakan pemerintah yang mendukung penilaian tersebut. Ada beberapa faktor dari Pendi Susanto yang menjelaskan bahwa produktivitas akan meninggi serta merendah jika mampu menunjukkan sebuah produktivitas yang mencakup moral, etika dalam bekerja, pemberian motivasi, serta disiplin diri yang dimasukkan dalam kolom-kolom prasarana serta sarana.³⁴

Sutrisno juga menjelaskan kutipan dari Simanjuntak bahwa

³⁴ Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah*, ... 35

pengukuran yang pasti dalam menentukan tinggi dan rendahnya produktivitas dinilai pemutusan latihan yang ditetapkan, mental serta latihan fisik, hubungan etos kerja antara bawahan serta atasan³⁵. Bukan hanya itu, pendapat lain muncul dari Sedarmayanti yang menjelaskan beberapa faktor dari produktivitas yaitu dari mental yang dimiliki, tingkat pendidikan, kemampuan, manajemen, serta penghasilan yang didapatkan, tingkat gizi serta status kesehatan, status kesehatan yang dipunya, kondisi tempat tinggal, sarana dalam tempat produksi, perkembangan teknologi serta diberikan hak sama dalam memperoleh prestasi.

Dalam hal ini telah diketahui ringkasan dari pendapat para ahli bahwa sebuah produktivitas dapat dinilai jika ada 2 faktor yang muncul yaitu internal dan eksternal. Munculnya faktor internal dapat dilihat dari sikap dan moral, kesiapan dalam melakukan kerja, pemunculan motivasi, itikan disiplin dalam bekerja, munculnya rasa puas dalam pengerjaan kerja, serta tinggi rendahnya penghasilan. Jika dilihat dari faktor eksternal dinilai dari keadaan fisik dari lingkungan, perkembangan teknologi, pemberian kesempatan prestasi yang sama antar anggota, ketersediaan fasilitas serta prasarana, penguatan manajemen yang dihubungkan dengan supervise yang ditetapkan oleh kepala sekolah.

3. Ciri-ciri yang Produktif

Faktor yang masuk dalam kualitas produktivitas kerja didukung oleh faktor pendukungnya seperti pegawai yang mampu menyelesaikan

³⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, ... 72

pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan berdedikasi pada lembaganya. Adapun pegawai yang dinilai produktif dinilai dari³⁶:

- a. Pembagian dari penuhnya pembagian kerja yang merata dijelaskan dengan produktivitas yang tinggi tentu membuat kualifikasi dari pegawai tersebut ikut menurun. Adapun indikatornya harus memenuhi kualifikasi yaitu: 1) pembelajaran yang lebih cepat, 2) Terbukti punya kompetensi yang baik, 3) Berinovatif dan mampu berdaya saing, 4) Paham dengan hal yang harus dikerjakan, 5) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik mempergunakan logika yang efisien dari mulai perumusan, perancangan, pemeliharaan, serta kenyamanan, 5) Terus memperbaiki hal yang harus diperbaiki, 6) Mampu mendekati diri dengan atasan, 7) Catatan prestasi yang menonjol, serta 8) Tidak cepat berpuas diri.
- b. Indikator yang dibangun dengan motivasi guru dimulai dari 1) Munculnya semangat motivasi bagi diri sendiri, 2) Tekun, 3) Sadar dan mempunyai kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan, 4) Pekerjaan akan diselesaikan dengan efektif walau tidak di depan atasan, 5) Memutuskan untuk melakukan sebuah tindakan yang dirasa perlu, 6) Tidak membenci tantangan, 7) Punya motivasi dalam bertanya, 8) Menjadikan rasa tidak puas menjadi percikan yang inovatif, 9) Punya titik sasaran yang tepat, 10) Tidak membuang waktu, 11) Memberikan rasa bangga jika selesai

³⁶ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol. 1, No. 1, 2013, 111

mengerjakan pekerjaan, 12) Menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, 13) Gaji dengan hal yang dikerjakan harus seimbang.

- c. Pekerjaan yang diberikan bersifat positif dengan penentuan indikator 1) Lebih tertarik pada pekerjaan yang bisa dibanggakan pada masyarakat, 2) Standar tinggi dalam pemilihan kerja, 3) Kebebasan kerja harus didapatkan oleh karyawan, 4) Tidak lupa dengan penyelesaian kerjanya, 4) Dapat dipercaya hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, 5) Mendapatkan rasa harga diri dengan pekerjaannya 6) Emosional dan punya rasa mampu dalam meningkatkan rasa percaya diri, 7) Mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun ada tekanan dari pihak lain, 8) Pengalaman dapat diatasi, 9) Mampu memperbaiki semangat ambisi yang baik.
- d. Bersikap dewasa. Adanya konsistensi yang memberikan sebuah pelajaran yang harus dilewati dengan (1) integritas yang baik, 2) Mampu dalam mempertanggungjawabkan pilihannya, 3) Sadar bahwa ia mempunyai kelemahan dan kekuatan sendiri, 4) Punya rasa percaya diri yang tinggi, 5) Punya harga diri yang baik, 6) Punya pengaturan emosional yang baik, 7) Tidak mudah putus asa walau dapat tekanan dari berbagai pihak, 8) Pengalaman dijadikan guru yang bisa dipetik pelajarannya, 9) Mampu meredupkan ambisinya yang baik.

- e. Memperluas pertemanan namun tetap selektif. Adapun dimasukkan dalam indikatornya yaitu: 1) Sosial yang terus diperbaiki, 2) Punya kemampuan pribadi yang baik, 3) Mampu menciptakan sebuah komunikasi yang baik, 4) Tim yang dibentuk dengan produktif, 5) Mendahulukan sifat positif serta antusiasme yang baik.

Adapun penjelasan dari indikator di atas akan dijelaskan bahwa 1) Guru yang berkualitas tidak hanya dinilai saat melakukan proses pengajaran, namun mampu meningkatkan mutu sebuah sekolah. 2) Rasa puas yang muncul ada diri seseorang ialah kesadaran yang muncul dari sisi emosional dalam menjalankan kegiatan setiap harinya. 3) Munculnya sebuah kepribadian dapat dilihat dari interaksi manusia yang satu dengan manusia lainnya.

4. Aspek-aspek Produktivitas Kerja Guru

Guru harus dapat melaksanakan seluruh tugas dan peran yang telah diberikan pada dirinya. Adapun tugas serta peranan itu akan muncul dari berbagai aspek seperti tenaga pendidik, ketersediaan fasilitas, tenaga pembimbing, ketua pengelola, serta tim-tim yang dimasukkan dalam penilai³⁷.

Tugas guru yang dimasukkan dalam fungsi pokoknya dibagi atas beberapa jenis yaitu: 1) Direncanakan sebuah kegiatan belajar, 2) Dilakukannya sebuah proses belajar, 3) Hasil belajar yang akan dinilai, 4)

³⁷ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2009), 13.

Melakukan pelatihan pada anak didik, 5) Memberikan sebuah tugas tambahan³⁸.

Telah diketahui bahwa Peraturan Pemerintah yang telah dikeluarkan di tahun 2008 di pasal 52 Nomor 74 bahwa guru tidak hanya difokuskan pada ketrampilan serta keilmuannya. Namun juga pada Kecepatannya dalam menindak kelas (PTK), melakukan latihan, mengikuti pelatihan, melakukan workshop, serta ikut dalam mengikuti perkembangan zaman di bagian teknologi serta informasi. Hal ini telah disampaikan oleh Mulyasa bahwa wujud dari pemahaman sederhana dari diterpkannya kompetensi ini mencakup hal-hal berikut yaitu³⁹:

- a. Paham mengenai Standar Nasional Pendidikan yang diberlakukan saat ini
- b. Ikut serta memantau perkembangan silabus, peningkatan kurikulum, serta penyusunan RPP dalam menilai anak didik.
- c. Memperdalam materi standardan menguasai hal terkait dengan materi.
- d. Melakukan sebuah pemograman dalam belajar dengan memahami pemahaman jabaran, tujuan dilakukan, serta susunan prosedur yang diikuti.
- e. Mampu dalam mengelola susunan kelas.
- f. Mempergunakan media serta peralatan yang tepat dalam melaksanakan kegiatan belajar dan pengelolaan laboratorium.
- g. Mengembangkan sistem pelajaran yang akan diterima oleh peserta didik.
- h. Paham bahwa prosedur administrasi sekolah harus dilakukan dengan benar.
- i. Menerima dan paham bahwa pembelajaran akan dilaksanakan sesuai dengan rancangan yang telah dikembangkan demi membuat pembelajaran yang dilakukan berkualitas.
- j. Memberikan pengertian bahwa teladan yang bagus harus diambil dari sikap pemimpin.
- k. Paham bahwa teori akan terus berkembang dan sejalan dengan konsep yang ada.

³⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52.

³⁹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008). 76

1. Paham bahwa setiap pembelajaran yang diberikan harus ditentukan dulu rancangan konstektualnya.

Karena uraian ini telah diketahui bahwa penilaian bagi guru dalam melihat produktivitasnya tidak hanya berkisar pada cara pengajaran, sistem kelola kelas, lengkapnya administrasi, akan tetapi harus didukung oleh telitian telitian yang berkaitan mulai dari penulisan artikelnya, penggunaan alat-alatnya, serta mempergunakan forum ilmiah yang baik sesuai konsep rancangan yang telah diberikan.

5. Pengukuran Produktivitas Kerja Guru

Dalam mengukur sebuah titik temu dalam penilaian, harus ditentukan tolak ukur yang menunjang pantas atau tidak pantas dinilai kegiatan tersebut. Untuk pegawai sendiri, telah ditentukan indikatornya mencakup dimensi yang dipakai, unsur yang mendukung, serta kriteria yang menjelaskan bahwa itu berguna untuk penilaian produktivitas pegawai. Adapun dimensi yang dipakai bisa dijelaskan sebagai output serta input yang sejalan. Hal ini dibuktikan dengan adanya perilaku yang sebanding antaran masukan dengan hasil yang harus didapatkan sebagai nilai capaian.

Hal lain mengenai produktivitas juga diucapkan oleh Ahmad Susanto yang menjelaskan bahwa guru ialah unsur utama yang akan memunculkan produktivitas di bidang pendidikan. Penilaian kualitas tidak hanya dilihat berkisar pengajarannya, namun juga sekitaran usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas tersebut. Ini dimaksudkan dalam penilaian hasil banding input dan output yang sesuai. Adapun hal ini

yaitu⁴⁰:

- a. Perencanaan serta pelaksanaan harus dimasukkan dalam pengawasan yang tertera di pasal 52
- b. Dilakukannya penelitian untuk diperjelas bahwa pengabdian dilakukan untuk masyarakat
- c. Hasil terbaik didapatkan dari tanggungjawab yang baik.
- d. Usaha yang dilakukan akan memberikan hasil serta kualitas yang juga ikut membaik.

Tri Admadji Surino pernah meneliti mengenai pengukuran produktivitas seorang guru yang harus diteliti dengan variabel tertentu seperti:⁴¹

- a. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pemilihan indikator telah direncanakan sesuai dengan rumusan dan rencana sebelum dilaksanakan. Hal ini mencakup dari cara mengajar, menyusun silabus, penetapan program persemester, serta pemutusan program pertahun. Sebelumnya Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan di Tahun 2008 yang tertera di pasal 52 Nomor 74 bahwa guru telah menjadikan kegiatan-kegiatan berikut sebagai beban kerja yang mencakup (1) perencanaan kegiatan belajar, 2) proses dilaksanakan kegiatan belajar, 3) menjelaskan hasil dari nilai belajar, 4) mengarahkan bimbingan bagi anak didik, 5)

⁴⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, ... 109

⁴¹ Tri Atmadji Sutikno, *Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 32, No. 1, Februari 2009. 107

mampu menyelesaikan sebuah kegiatan yang telah ditetapkan sebagai pokok kegiatan guru.

- b. Prestasi akademik, Tetap indikator untuk menilai prestasi akademik anak didik yaitu hasil dari karya akademik serta cara membimbing siswa.
- c. Karya pengembangan profesi, Pengembangan profesi harus dinilai dengan tetap indikator 1) Penentuan bahwa teknologi yang digunakan sesuai dan mendukung, 2) Penentuan penciptaan karya seni yang berguna, 3) Membentuk sebuah alat pembelajaran dari hasil modifikasi sebelumnya. Tetap ini telah dikeluarkan oleh Permenag PAN RB yang tertulis di pasal 11 bab V.
- d. Keikutsertaan dalam forum ilmiah, Mengikuti segala kegiatan workshop serta mendaftarkan diri untuk menjadi anggota forum ilmiah mengenai pengembangan diri yang lebih baik.

Uraian yang telah dijelaskan tersebut bisa dijelaskan bahwa produktivitas kerja dapat diukur jika guru tersebut punya tekad dan kemampuan untuk menjadi seorang guru profesional, bukan hanya guru yang dinilai dari kegiatan belajar saja. Guru profesional dimaksudkan seperti mampu bersaing dan layak mendapatkan prestasi, ikut serta dalam mengembangkan diri, serta punya beberapa gagasan dan artikel yang mendukung forum ilmiah.

Islam telah mengajarkan kepada kita bahwa kita hidup itu ada pedoman hidup yang diberikan oleh Allah SWT, hal ini sangat mendorong dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja guru yang baik. Al-Quran menjelaskan mengenai urgensi produktivitas kerja guru dalam Al-Quran surat At-taubah 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة : ١٠٥﴾

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat di atas dapat diambil hikmah bahwa pekerjaan mendorong dan mendapatkan hasil produktivitas kerja guru yang efektif serta efisien. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik mempergunakan logika yang efisien. Hal ini membuktikan dengan adanya produktivitas kerja guru yang sebanding antara masukan kerja guru dengan hasil yang harus didapatkan sebagai nilai pencapaian tujuan pendidikan islam.

E. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

1. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Guru

Sarana belajar adalah sarana untuk melancarkan fungsi, memberi kemudahan dalam belajar dimaksudkan untuk memperoleh kepandaian atau ilmu.

Penelitian yang dilakukan oleh Hana Sujana yang menemukan bahwasanya sarana prasarana secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru⁴². Karena produktivitas kerja guru yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh guru yang memakai sarana prasarana sekolah. Maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa dengan kelengkapan sarana prasarana yang tinggi berpengaruh dengan peningkatan produktivitas kerja guru. Sebaliknya dengan kelengkapan sarana prasarana yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja guru.

H₁ = Ada pengaruh positif signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru

Menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

⁴² Hana Sujana. *Pengaruh Profesionalisme dan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Sukabumi*. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi. 2016

Penelitian yang dilakukan oleh Yovitha Yuliejantininglis⁴³. Menemukan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh dengan produktivitas kerja guru. Secara ilmiah baik atau luar biasa akan meningkatkan produktivitas kerja guru dengan positif.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa dengan budaya organisasi yang tinggi akan berpengaruh dengan peningkatan produktivitas kerja guru. Sebaliknya dengan budaya organisasi yang menurun juga akan berpengaruh terhadap turunnya produktivitas kerja guru.

H₂= Ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Motivasi adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada guru untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pencapaian para guru yang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama

Penelitian yang dilakukan oleh Komalia yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru⁴⁴. Karena Produktivitas yang tinggi akan dicapai jika didukung para guru yang mempunyai motivasi kerja dalam lingkungan kerja dengan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja dapat menimbulkan kemampuan

⁴³ Yovitha Yuliejantininglis, *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Sma Negeri di Kabupaten Jepara*, Jurnal Magister Manajemen Pendidikan. Universitas PGRI Semarang. Vol 6, No 3 (2017)

⁴⁴ Komalia, *Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XVII, No.1 Oktober 2013

bekerja serta bekerja sama maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Sedangkan apabila motivasi kerja lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh dengan peningkatan produktivitas kerja guru, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja guru.

H₃ = Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru

4. Pengaruh Kelengkapan Sarana terhadap Motivasi Kerja

Kelengkapan sarana prasarana sangatlah penting bagi sekolah karena sangat membantu dalam melaksanakan proses belajar mengajar atau kegiatan administrasi. Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan.

Penelitian menunjukkan adanya hubungan kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien regresi terhadap peningkatan motivasi kerja karena faktor kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap motivasi kerja instrinsik dan motivasi kerja eksterinsik, besarnya berpengaruh dapat dilihat dari koefisien regresi terhadap motivasi kerja karena faktor kelengkapan sarana prasarana⁴⁵.

⁴⁵ Anang Yuliawan, *Pengaruh Sarana dan Prasarana Belajar Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sd Muhammadiyah 1 Program Khusus Wonogiri Tahun Ajaran 2013-2014*.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa dengan kelengkapan sarana prasarana yang tinggi berpengaruh dengan motivasi kerja, sebaliknya dengan kelengkapan sarana prasarana yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja.

H₄ = Ada pengaruh positif signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Budaya organisasi sekolah yaitu fisik dan nonfisik yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan di Klumpu Bali Resort Sanur dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan motivasi kerja, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat menimbulkan efek di peningkatan motivasi kerja⁴⁶.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa dengan budaya organisasi yang tinggi berpengaruh dengan peningkatan motivasi

⁴⁶ Ida Ayu Giantari, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Klumpu Bali Resort Sanur*, Universitas Udayana Bali.

kerja, sebaliknya dengan budaya organisasi yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja.

H₅= Ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja

6. Pengaruh Tidak Langsung Kelengkapan Sarana terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja

Sarana belajar adalah sarana untuk melancarkan fungsi, memberi kemudahan dalam belajar dimaksudkan untuk memperoleh kepandaian atau ilmu. Maka sarana prasarana tersebut harus lengkap dan dalam kondisi baik sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja guru. Kelengkapan sarana prasarana tidak terlepas dari adanya motivasi kerja. Motivasi kerja akan membantu individu untuk saling memahami dalam menyelesaikan masalah. Sehingga melalui motivasi kerja memberikan andil yang besar bagi produktivitas kerja guru.

Sehingga kesimpulan sementara yaitu lengkapnya sarana serta prasarana akan membuat peningkatan produktivitas kerja guru, namun peningkatan produktivitas akan bertambah dan tingkat keberhasilan lebih besar jika melalui motivasi kerja. Jadi peneliti memiliki asumsi dasar bahwasanya produktivitas kerja guru akan lebih meningkat dan lebih berhasil dengan adanya kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja.

H₆= Ada pengaruh tidak langsung kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja

7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja

Menciptakan budaya organisasi melalui motivasi kerja yang sifatnya menarik amatlah penting. Dengan adanya budaya organisasi itu produktivitas kerja guru tidak dapat dipisahkan dari adanya motivasi kerja. Budaya organisasi memiliki makna yang luas.

Namun jika budaya organisasi didahului dengan motivasi kerja maka ini akan membuah hasil produktivitas seorang guru dapat membawa pengaruh walaupun secara tidak langsung dengan motivasi kerja pada produktivitas kerja guru.

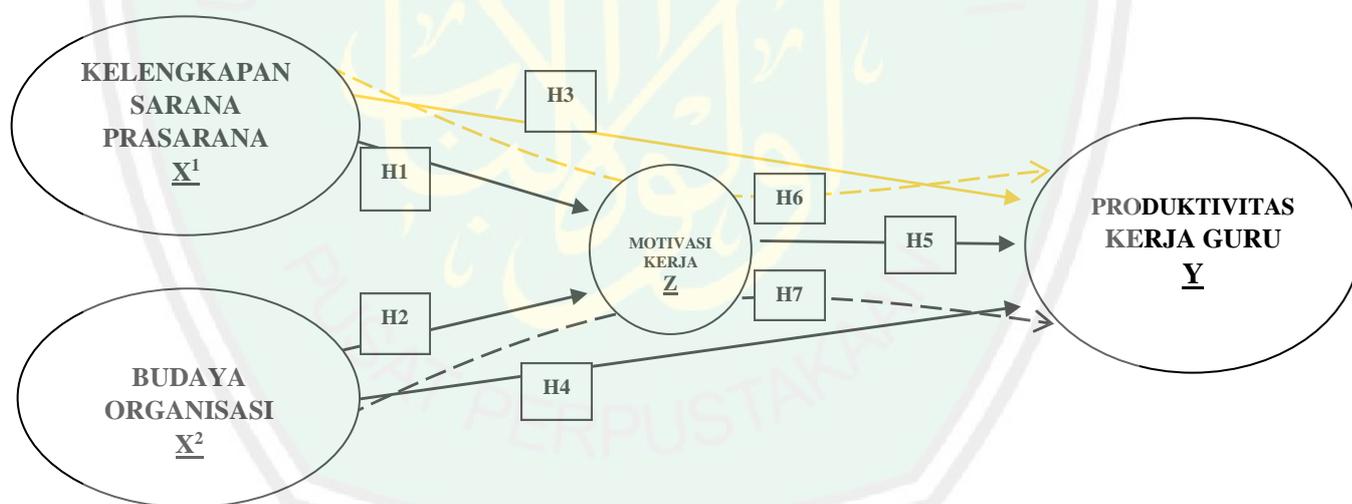
Jadi sehingga peneliti memiliki asumsi dasar bahwasanya budaya organisasi sebagai bagian dari motivasi kerja manusia akan memberikan dampak yang bernilai positif dan nyata yang mampu membawa pengaruh pada produktivitas hasil kerja guru, terutama jika dengan melalui motivasi kerja.

H₇ = Ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja

8. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Kerangka berfikir dalam penelitian di samping berfungsi sebagai pedoman yang memperjelas jalan, arah dan tujuan penelitian juga akan membantu pemilihan konsep-konsep yang diperlukan guna pembentukan hipotesis. Dalam penelitian ini, kerangka berfikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan adakah kelengkapan sarana prasarana dan budaya

organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut I'anatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁴⁷ Pada penelitian ini terdapat empat variabel antara lain kelengkapan sarana prasarana (X_1) budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening dan produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa indikator sesuai dengan pendapat para ahli. Berikut bagan untuk memperjelas variabel pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 Model Konseptual Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja Guru

⁴⁷ I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: Madani, 2015). 164-165.

Keterangan:

- = Pengaruh secara langsung
 - - - - - → = Pengaruh tidak langsung

Variabel Bebas (Independen):

X1 = Kelengkapan Sarana Prasarana

X2 = Budaya Organisasi

Variabel Terikat (Dependen)

Y = Produktivitas Kerja Guru

Variabel Intervening

Z = Motivasi Kerja

Dari kerangka berpikir di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang artinya apabila kelengkapan sarana prasarana (X1) budaya organisasi (X2) naik maka produktivitas kerja guru (Y) juga akan naik, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja (Z). Pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang perlu dibuktikan, antara lain:

- H₁: Ada pengaruh positif kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
- H₂: Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
- H₃: Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
- H₄: Ada pengaruh positif kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

H₅: H_a: Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

H₆: H_o: Tidak ada pengaruh langsung kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

H₇: Tidak ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasional. Menurut Fitrah & Lutfiyah penelitian korelasional merupakan bentuk penelitian untuk memeriksa hubungan antara dua konsep. Secara umum ada dua jenis pernyataan yang menyatakan hubungan, yaitu: 1) gabungan antara dua konsep, ada semacam pengaruh dari suatu konsep terhadap konsep lainnya, dan 2) hubungan kausal, ada hubungan sebab akibat.⁴⁸ Hal ini senada dengan Nana Syaodih dalam bukunya Asep & Bahruddin dijelaskan bahwa metode korelasional merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain. Hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi (*bivariat*) dan keberartian (signifikan) secara statistik. Adanya korelasi antara dua variabel atau lebih tidak mengindikasikan adanya pengaruh atau hubungan sebab akibat dari suatu variabel ke variabel lainnya.

Korelasi positif berarti nilai tinggi suatu variabel berhubungan dengan nilai tinggi pada variabel lainnya. Sedangkan korelasi negatif berarti nilai tinggi pada suatu variabel berhubungan dengan nilai rendah variabel lain.⁴⁹ Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kelengkapan sarana prasarana (X1),

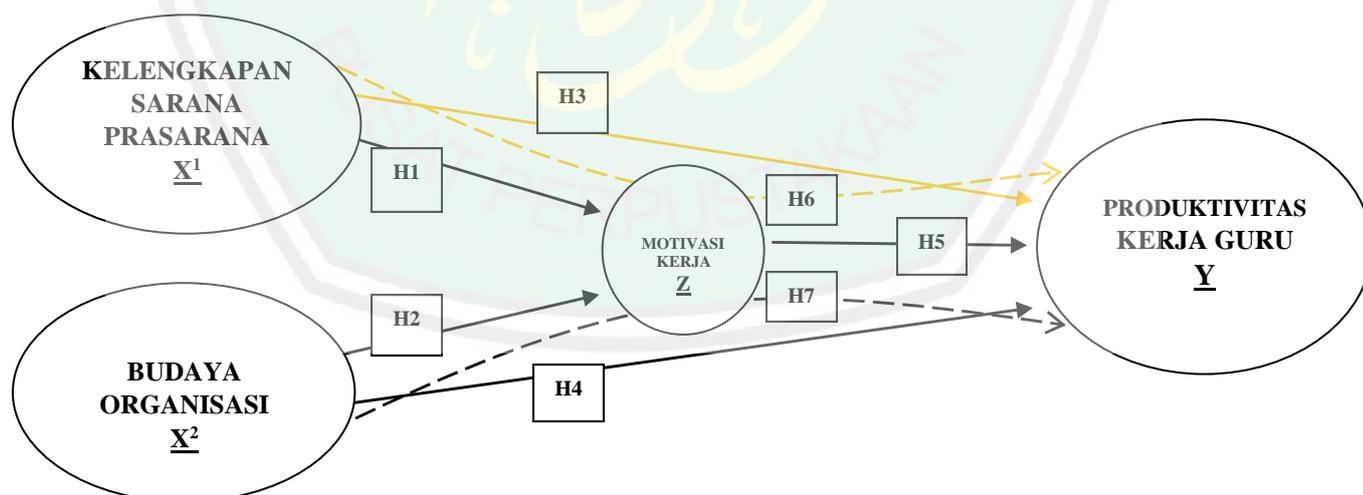
⁴⁸ Muh. Fitrah dan Luthfiah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Sukabumi: Jejak, 2017). 36.

⁴⁹ Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014) 7.

budaya organisasi (X_2) motivasi kerja (Z) terhadap produktivitas kerja guru (Y). Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square Path Modelling* (PLS-PM) dengan bantuan *software smart PLS*.

B. Variabel Penelitian

Menurut Panatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁵⁰ Pada penelitian ini terdapat empat variabel antara lain kelengkapan sarana prasarana (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening dan produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi beberapa indikator sesuai dengan pendapat para ahli. Berikut bagan untuk memperjelas variabel pada penelitian ini:



Gambar 3. 1 Model Konseptual Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja Guru

⁵⁰ Panatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode*, ... 164-165.

Keterangan:

- = Pengaruh secara langsung
 - - - - - → = Pengaruh tidak langsung

Variabel Bebas (Independen):

X1 = Kelengkapan Sarana Prasarana

X2 = Budaya Organisasi

Variabel Terikat (Dependen)

Y = Produktivitas Kerja Guru

Variabel Intervening

Z = Motivasi Kerja

Pada dasarnya banyaknya variabel sangat bergantung pada sederhana atau runtutnya penelitian. Makin sederhana rancangan penelitian variabelnya makin sederhana atau sedikit atau sebaliknya. Ada beberapa macam-macam variabel sebagai berikut:

1. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

2. Variabel Moderator

Variabel moderator adalah variabel bebas bukan utama yang juga diamati oleh peneliti untuk menentukan sejauh manakah efeknya ikut mempengaruhinya hubungan antara variabel bebas utama dan variabel tergantung. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel variabel

dengan dependen. Variabel disebut juga sebagai variabel independen ke dua.

3. Variabel Mediator

Istilah variabel mediator dan variabel intervening sering digunakan secara bergantian. Keduanya memang memiliki peran yang sama, yaitu memediasi atau mengintervensi kaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun demikian keduanya juga memiliki perbedaan

Jika variabel intervening dioperasionalisasikan melalui indikator-indikator yang dapat diobservasi, maka variabel intervening itu dinamakan mediasi. Jadi variabel intervening berada pada tingkat teoritis (kontrak) sedangkan variabel mediasi berada pada tingkat empiris⁵¹.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sutanto Leo, populasi adalah kelompok yang dipilih dan digunakan oleh peneliti karena kelompok ini akan memberikan hasil penelitian yang dapat digeneralisasi. Populasi yang dipilih dan dapat menggeneralisasi hasil penelitian yang dilakukan disebut target populasi. Dari populasi tersebut, peneliti dapat menentukan sampel penelitian.⁵² Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah guru yang terdaftar pada akun Dapodik SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen. Berikut tabel populasi data guru:

⁵¹ Amirul Hadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998. 208.

⁵² Sutanto Leo, *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Jakarta: Erlangga, 2013). 102.

Tabel 3. 1 Populasi Guru

NO	SMA NEGERI SE KECAMATAN PEUSANGAN BIREUEN	JUMLAH POPULASI
1	SMA Negeri 1 Peusangan	63
2	SMA Negeri 2 Peusangan	51
3	SMA Negeri 3 Peusangan	13
Total		127

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi secara keseluruhan atau dengan kata lain sampel adalah sub kelompok atau bagian dari populasi.⁵³ Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama untuk anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Rumus penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus menurut Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan atau di tolerir.
dengan konstanta 0,10 atau 10% 0,0025

⁵³ I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode*, ... 14.

Berdasarkan rumus *Slovin* di atas dan dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5% maka banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{127}{1 + 127(0,05)^2} = \frac{127}{1,31} = 97$$

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Guru

NO	SMA NEGERI SE KECAMATAN PEUSANGAN BIREUEN	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	SMA Negeri 1 Peusangan	63	$Mi = \frac{63}{127} \times 97$ = 48
2	SMA Negeri 2 Peusangan	51	$Mi = \frac{51}{127} \times 97$ = 39
3	SMA Negeri 3 Peusangan	13	$Mi = \frac{13}{127} \times 97$ = 10
Total		127	97

D. Teknik Pengumpulan Data

Apabila ditinjau dari teknik atau cara pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa angket atau kuesioner. Pada penelitian ini angket yang disebar secara langsung kepada responden untuk dijawab sesuai apa yang diyakininya. Pengambilan data dilakukan dengan menentukan pengukuran item yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai gradasi positif dan negatif.

Angket dalam penelitian ini dikonstruksikan ke dalam empat jenis angket, yaitu:

1. Angket untuk kelengkapan sarana prasarana
2. Angket untuk budaya organisasi
3. Angket untuk motivasi kerja
4. Angket untuk produktivitas kerja guru

Untuk memperoleh data, langkah dan teknik yang digunakan, diantaranya adalah:

1. Untuk data kelengkapan sarana prasarana diperoleh dari pendapat para guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen melalui angket
2. Untuk data budaya organisasi diperoleh dari pendapat para guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen melalui angket
3. Untuk data motivasi kerja diperoleh dari pendapat para guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen melalui angket
4. Untuk data produktivitas kerja guru diperoleh dari pendapat para guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen melalui angket

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian diperoleh melalui angket dan bersumber dari pendapat para guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen melalui angket. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat sepenuhnya dalam pengumpulan data dan sebelum dilibatkan dalam proses pengumpulan data, orang-orang tersebut telah diberikan penjelasan tentang maksud dan isi dari penyebaran angket. Seluruh orang-orang yang terlibat dalam

proses tersebut, sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti. Adapun waktu pengumpulan data akan dilaksanakan setelah pengajuan proposal ini disetujui.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner berisi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.⁵⁴ Berikut alternatif jawaban yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sebelum disebarkan, angket atau kuesioner yang digunakan pada sampel dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji cobakan dengan berkonsultasi dengan dosen pembimbing sebagai upaya mencapai *construct validity*, untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan. Berikut instrumen penelitian yang digunakan pada tesis ini:

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008). 107.

Tabel 3. 4 Variabel dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPSI	NO. ITEM
1.	Kelengkapan Sarana Prasarana (X1) Sumber: Permendiknas No. 24 Tahun 2007 B	1. Perabot sekolah	• Perabot pendidikan	1
			• Perabot administrasi	2
		2. Alat dan media	• Media belajar	3
			• Alat peraga	4
		3. Buku atau bahan ajar	• Buku referensi	5
			• Akses	6
		4. Lahan	• Daerah pemukiman	7
			• Kepemilikan sendiri yang sah	8
		5. Ruangan	• Ruang pendidikan	9
			• Ruang administrasi	10
2.	Budaya Organisasi (X2) Sumber: Robbins (2010)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	• Dorongan untuk melakukan inovasi	11
			• Dorongan untuk mengambil resiko	12
		2. Perhatian terhadap detail	• Tuntutan untuk memperhatikan detail	13
	• Perhatian lebih	14		
	3. Orientasi hasil	• Dorongan untuk memperhatikan	15	

			hasil kerja • Hasil kerja	16
		4. Orientasi manusia	• Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan • Pelatihan/diklat	17
				18
		5. Orientasi tim	• Dorongan untuk bekerja secara tim • Menjalin kerjasama	19
				20
		6. Agresivitas	• Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan • Sikap	21
				22
		7. Stabilitas	• Kenyamanan dalam organisasi • <i>Skill</i>	23
				24
3.	Motivasi Kerja (Z) Sumber: Frederick Herzberg's (1959)	1. Motivator	• Tanggungjawab • Memiliki tujuan • Orientasi prestasi	25 26 27
		2. Higiene	• Kebutuhan hidup • Suka pujian • Perhatian	28 29 30
4.	Produktivitas kerja guru (Y) Sumber: E.	1. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	• kegiatan yang dilakukan guru sebelum melaksanakan	31

Permendiknas			proses pembelajaran yang meliputi pembuatan silabus, prota, promes dan RPP	32
				33
				34
		2. Prestasi Akademik	<ul style="list-style-type: none"> berbagai macam penghargaan yang dimiliki oleh guru yang berkaitan dengan prestasi kerja 	35
				36
		3. Karya Pengembangan Profesi	<ul style="list-style-type: none"> berbagai macam hasil karya guru sebagai hasil dari proses pengembangannya yang meliputi makalah, artikel, PTK, serta pembuatan dan penggunaan media pembelajaran 	37
				38
				39
		4. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> kegiatan yang dilakukan oleh guru berupa keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan workshop dengan tujuan untuk 	40
				41

			peningkatan mutu pembelajaran dan produktivitas kerja guru.	42
--	--	--	---	----

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian menurut Akdon adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrumen.⁵⁵ Guna menguji validitas instrumen, hal yang perlu dilakukan adalah mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari keseluruhan instrumen dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Untuk menghitung validitas instrumen digunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subjek

\sum^{XY} = Jumlah Hasil Penelitian

\sum^X = Jumlah Skor

\sum^Y = Jumlah Seluruh Y

⁵⁵ Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005). 109-110.

Setelah indeks korelasi (r_{xy}) diketahui maka perlu diuji dengan membandingkan r_{table} pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n-2)$. Jika $r_{xy} > r_{table}$ berarti instrument tersebut valid, namun jika hasil $r_{xy} < r_{table}$ menunjukkan instrument tersebut tidak valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software Smart PLS*.

2. Uji Reliabilitas

Pada suatu penelitian, instrumen yang reliable merupakan instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Artinya instrumen tersebut dapat dipercaya atau data yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software Smart PLS*.

Untuk mengukur reliabilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:⁵⁶

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir soal
- σ_t^2 = Varian total

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013). 239.

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliable.

Setelah melakukan uji coba instrumen dengan 50 guru maka di bawah ini adalah hasil uji coba antara lain :

Hasil Outer VIF Value Second Order⁵⁷

INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF
X1.1.1	1,100	X2.1.2	1,844	X2.7.1	1,575	Y1.1.4	2,093
X1.1.1	1,939	X2.1.2	1,333	X2.7.1	1,169	Y1.1.4	1,017
X1.1.2	1,411	X2.2.1	1,977	X2.7.2	1,637	Y1.2.1	1,960
X1.1.2	1,399	X2.2.1	1,333	X2.7.2	1,575	Y1.2.1	1,796
X1.2.1	1,295	X2.2.2	1,216	Z1.1.1	1,696	Y1.2.2	2,552
X1.2.1	1,216	X2.2.2	1,638	Z1.1.1	1,398	Y1.2.2	1,844
X1.2.2	1,807	X2.3.1	1,217	Z1.1.2	1,474	Y1.3.1	1,333
X1.2.2	1,216	X2.3.1	1,873	Z1.1.2	1,169	Y1.3.1	1,977
X1.3.1	1,638	X2.3.2	1,217	Z1.1.3	1,696	Y1.3.2	4,323
X1.3.1	1,217	X2.3.2	1,216	Z1.1.3	1,398	Y1.3.2	3,098
X1.3.2	1,796	X2.4.1	1,638	Z1.2.1	1,612	Y1.3.3	2,325
X1.3.2	2,552	X2.4.1	1,017	Z1.2.1	1,574	Y1.3.3	1,796
X1.4.1	1,844	X2.4.2	2,093	Z1.2.2	2,020	Y1.4.1	2,552
X1.4.1	1,333	X2.4.2	1,017	Z1.2.2	1,939	Y1.4.1	1,844
X1.4.2	1,696	X2.5.1	1,960	Z1.2.3	1,411	Y1.4.2	1,333
X1.4.2	1,398	X2.5.1	1,166	Z1.2.3	1,399	Y1.4.2	1,977
X1.5.1	1,474	X2.5.2	2,141	Y1.1.1	1,746	Y1.4.3	1,333
X1.5.1	1,169	X2.5.2	1,166	Y1.1.1	1,415	Y1.4.3	1,844
X1.5.2	1,575	X2.6.1	1,844	Y1.1.2	1,779		
X1.5.2	1,169	X2.6.1	1,333	Y1.1.2	1,683		
X2.1.1	1,637	X2.6.2	1,977	Y1.1.3	2,082		
X2.1.1	1,445	X2.6.2	1,333	Y1.1.3	1,518		

⁵⁷ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Second Order⁵⁸

Item Ke Indikator	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.2.1 -> X1.2	0,000	0,405	0,009
X1.5.1 -> X1.5	0,000	0,462	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,029	0,254	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,027	0,944	0,000
X2.7.1 -> X2.7	0,010	0,256	0,000
Y1.1.2 -> Y1.2	0,651	0,853	0,00
Y1.1.3 -> Y1.3	0,395	0,652	0,000
Y1.2.1 -> Y1.2	0,039	0,579	0,000
Y1.3.1 -> Y1.3	0,000	0,374	0,000
Y1.3.2 -> Y1.3		0,392	
Y1.4.2 -> Y1.4	0,420	0,982	0,002
Y1.4.3 -> Y1.4	0,000	0,484	0,000
Z1.1.1 -> Z1.1		1,000	
Z1.2.3 -> Z1.3		0,479	

Pada pemeriksaan uji signifikansi ini *outer weight* pada *second order* adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value digunakan untuk mengecek signifikansi dimana besarnya P-Value yang harus $< 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $> 0,05$ maka dilakukan pengecekan pada *outer loading*. Dari data hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value dengan nilai $> 0,05$.

⁵⁸ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Berdasarkan nilai dari *outer VIF Value* pada *first order* pada setiap dimensi pengukuran formatif di bawah ini harus dengan nilai $VIF < 5$.

Nilai Outer VIF Value First Order⁵⁹

INDIKATOR	VIF
X1.2	1,472
X1.3	1,934
X1.5	1,373
X2.1	1,192
X2.2	1,942
X2.3	2,111
X2.4	2,985
X2.5	1,690
X2.6	1,299
X2.7	1,420
Y1.1	1,408
Y1.2	1,874
Y1.3	2,445
Y1.4	1,197
Z1.1	1,065
Z1.2	1,029

Berdasarkan dari nilai *outer VIF Value* di atas telah memenuhi nilai *VIF*, yakni nilai $VIF < 5$. Artinya, tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama, khususnya pada variabel kelengkapan sarana prasarana, budaya Organisasi, motivasi kerja serta produktivitas kerja guru.

⁵⁹Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order⁶⁰

Indikator Ke Variabel	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1 -> X1	0,590	0,653	0,029
X1.2 -> X1	0,401	0,799	0,008
X1.4 -> X1	0,413	0,853	0,007
X1.5 -> X1	0,379	0,777	0,007
X2.6 -> X2	0,006	0,910	0,000
X2.7 -> X2	0,062	0,835	0,000
Y1.1 -> Y1	0,831	0,591	0,025
Y1.2 -> Y1	0,289	0,677	0,018
Y1.3 -> Y1	0,098	0,885	0,000
Y1.4 -> Y1	0,554	0,758	0,010
Z1.1 -> Z1		1,000	
Z1.1 -> Z3		0,535	

Jadi kesimpulan dalam uji coba di atas adalah terdapat 3 signifikan dan 4 tidak signifikan. Pada uji ini *outer weight* pada *first order* pengecekan adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah $< 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $> 0,05$. Maka dilakukannya pengecekan pada *outer loading*.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain telah terkumpul. Kegiatan analisis data antara lain:⁶¹

1. Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden
2. Menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden
3. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti

⁶⁰ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

⁶¹ I' anatur Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode*, ... 75.

4. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah
5. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis *Partial Least Square/ PLS* untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan bantuan *software Smart PLS 3.0* untuk menguji pengaruh antar variabel. *Partial Least Square Path Modeling (PLS-SM)* merupakan salah satu bentuk pendekatan dalam *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis varian dan didesain dengan tujuan prediksi.⁶² Menurut Gaston dalam Yamin dan Kurniawan menjelaskan bahwa PLS dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi (seperti pengujian hipotesis) dan tujuan eksplorasi. PLS dapat digunakan untuk tujuan menduga apakah terdapat atau tidak terdapat hubungan dan kemudian proposisi untuk pengujian.⁶³

Dalam analisis PLS terdapat dua hal yang dilakukan, yaitu: *pertama* menilai *outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria untuk menilai *outer model*, antara lain *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Kedua*, menilai *inner model* atau *structural model*. Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk,

⁶² Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*, (Jakarta: Salemba Infotek, 2011). 4-5.

⁶³ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data*, ... 13.

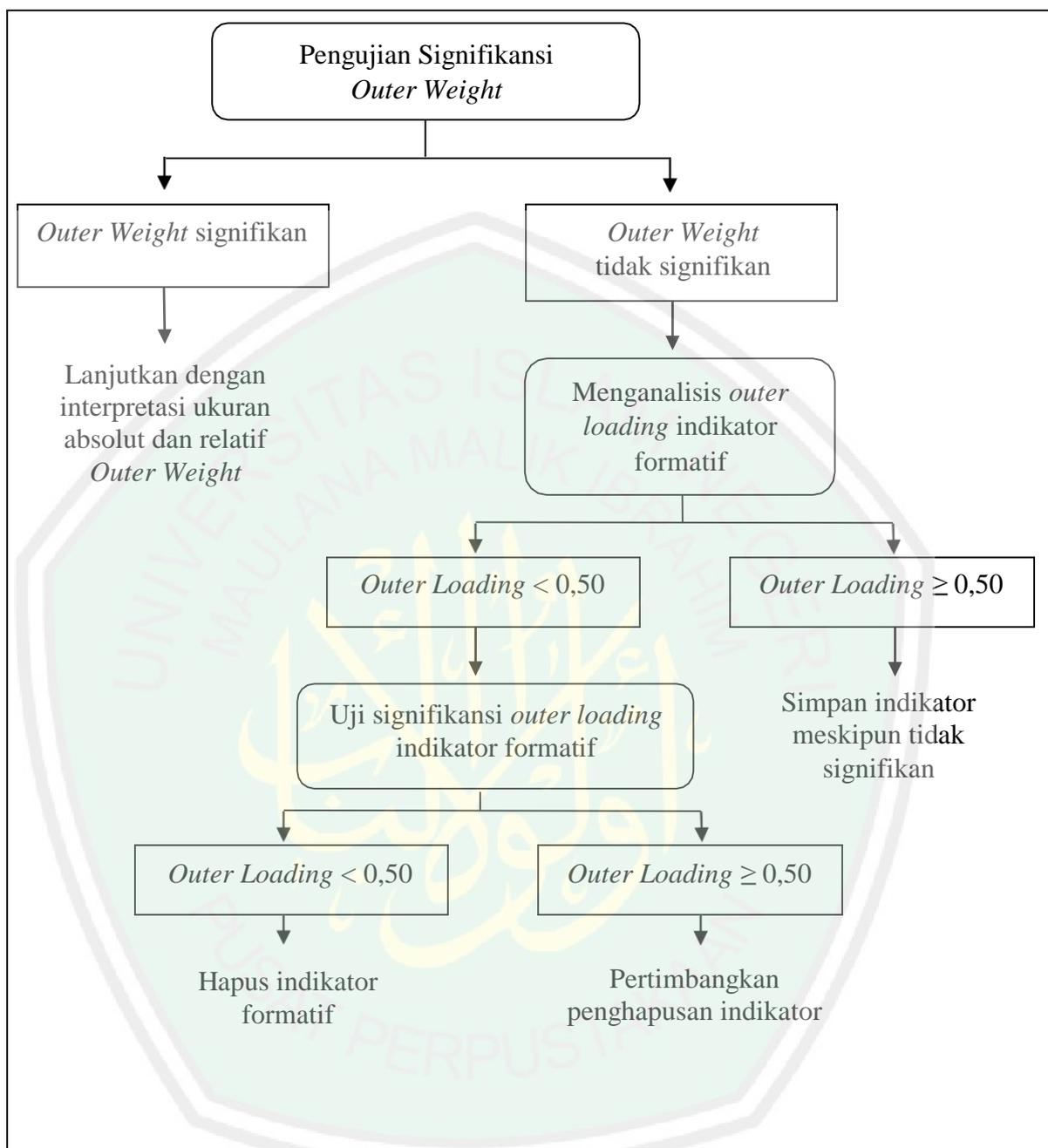
nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.⁶⁴ Berikut langkah-langkah dalam PLS-SM, yaitu:⁶⁵

1. Aancang model struktural (*inner model*)

Pada tahap ini peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk. Konsep konstruk haruslah jelas dan mudah untuk didefinisikan. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

⁶⁴ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Cet. 2, Malang: UIN Maliki Press, 2013). 94-95.

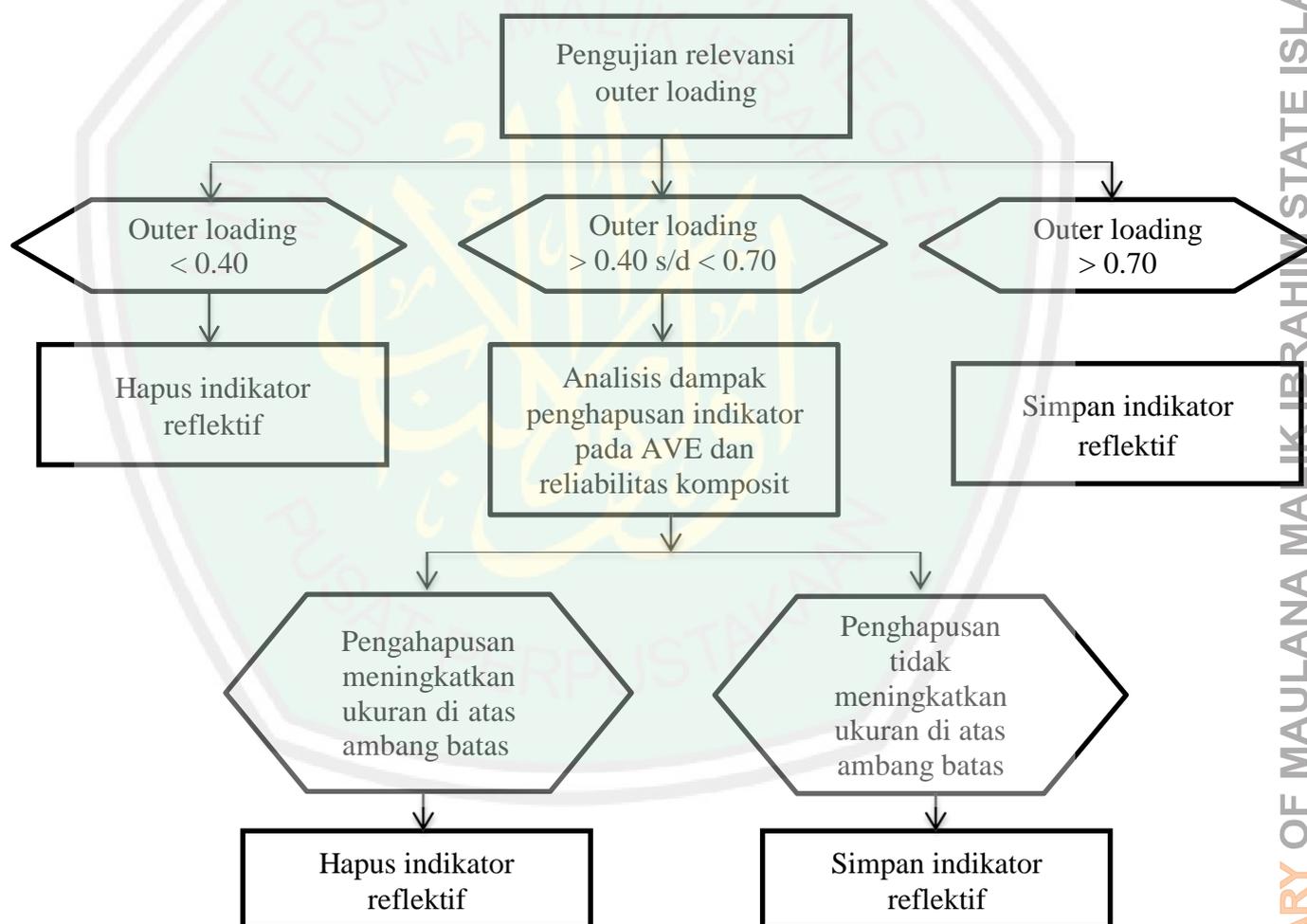
⁶⁵ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data*, ... 23-26.



Gambar 3.2 *Significance and Relevance Of Outer Weight*
 Sumber: Joseph F. Hair, et. al. (*Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*), p. 131.

2. Mendefinisikan model pengukuran (*outer model*)

Pada tahap ini peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antar konstruk laten dengan indikatornya, apakah bersifat reflektif atau formatif berdasarkan definisi operasional variabel. Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dengan kata lain *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latinnnya.



Gambar 3.3 Pengujian Relevansi Outer Loading

Sumber : Joseph F. Hair, at. Al. (Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM))

3. Mengonversi diagram jalur ke sistem persamaan

Dari diagram jalur yang telah dipaparkan sebelumnya akan dikonversi ke dalam sistem persamaan model pengukuran dan sistem persamaan model struktural.

4. Estimasi model

Estimasi atau metode pendugaan parameter di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan iterasi yang mana iterasi akan berhenti apabila telah mencapai kondisi konvergen. Estimasi di dalam PLS dapat dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten
- b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*)
- c. Means dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten

5. Evaluasi model

Evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

a. Evaluasi model pengukuran

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi model pengukuran terbagi menjadi dua jenis yaitu model pengukuran reflektif dan

formatif. Evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari dua tahap yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Evaluasi *convergent validity* dilakukan melalui tiga pemeriksaan, yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted* (AVE). Pemeriksaan pertama yaitu indikator validitas dapat dilihat melalui nilai *loading factor*. Jika nilai *loading factor* suatu indikator lebih dari 0,5 dan nilai t statistik lebih dari 2,0 maka dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai *loading factor* suatu indikator kurang dari 0,5 dan nilai t statistik kurang dari 2,0 maka dikeluarkan dari model. Tahap pemeriksaan kedua adalah reliabilitas konstruk dengan melihat *output composite reliability* atau *cronbach's alpha*. Kriteria dikatakan *reliable* apabila nilai *composite reliability* atau *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Kemudian pemeriksaan terakhir yaitu melihat *output AVE*. Konstruk memiliki *convergent validity* yang baik jika nilai AVE lebih dari 0,50.⁶⁶

Evaluasi *discriminant validity* diawali dengan melihat nilai *cross loadings*. Nilai *cross loadings* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model memiliki *discriminant validity* yang baik jika korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari

⁶⁶ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data*, ... 173-175.

konstrak blok lainnya. Tahap selanjutnya dari evaluasi *discriminant validity* adalah membandingkan antara nilai akar AVE dengan korelasi antarkonstrak. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstrak untuk mendapatkan nilai *discriminant validity* yang baik.⁶⁷

Sedangkan pemeriksaan terhadap indikator yang bersifat formatif dilakukan dengan melihat indikator *reliability* dan indikator *collinierity*. Indikator *reliability* menganalisis kepentingan setiap indikator yang membentuk konstrak. Pemeriksaan ini meliputi dua hal antara lain tanda atau arahnya indikator sesuai dengan yang dihipotesiskan dan *weight* setiap indikator paling sedikit yaitu 0,20 serta signifikasi dengan pengujian t statistik. Indikator *collinierity* adalah pemeriksaan apakah terdapat gejala multikolinier (hubungan yang sangat tinggi) antar indikator tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang menunjukkan lebih dari 10 maka ada masalah multikolinier.⁶⁸ Evaluasi pada model pengukuran yaitu penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian dilakukan dengan bantuan *software* Smart PLS.

⁶⁷ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data*, ... 183-184.

⁶⁸ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data*, ... 112.

b. Evaluasi model struktural

Langkah selanjutnya setelah mengevaluasi model pengukuran maka dilakukan evaluasi *inner model* atau model struktural. Ada beberapa tahap dalam evaluasi model struktural yang dijabarkan oleh Yamin dan Kurniawan sebagai berikut:⁶⁹

Pertama adalah melihat signifikansi hubungan antara konstruk yang dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat melalui nilai t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

Langkah selanjutnya mengevaluasi nilai R^2 (*R-square*). Penjelasan nilai R^2 sama halnya dengan nilai R^2 pada regresi linier yakni besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel endogen. Chin dalam Yamin dan Kurniawan memaparkan kriteria batasan nilai R^2 ke dalam tiga klasifikasi yaitu nilai R^2 0,67; 0,33; dan 0,19 sebagai substansial, moderat, dan lemah.

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan menggunakan *effect size* f^2 .

⁶⁹ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data*, ... 21-22.

Formula *effect size* f^2 sebagai berikut:

$$\text{Effect Size } f^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{included}}}$$

Di mana R_{include} dan R_{excluded} adalah nilai R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen masuk atau dikeluarkan dalam model. Interpretasi nilai f kuadrat ini adalah mengikuti terminologi yang disarankan oleh Cohen yaitu 0,02; 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural.

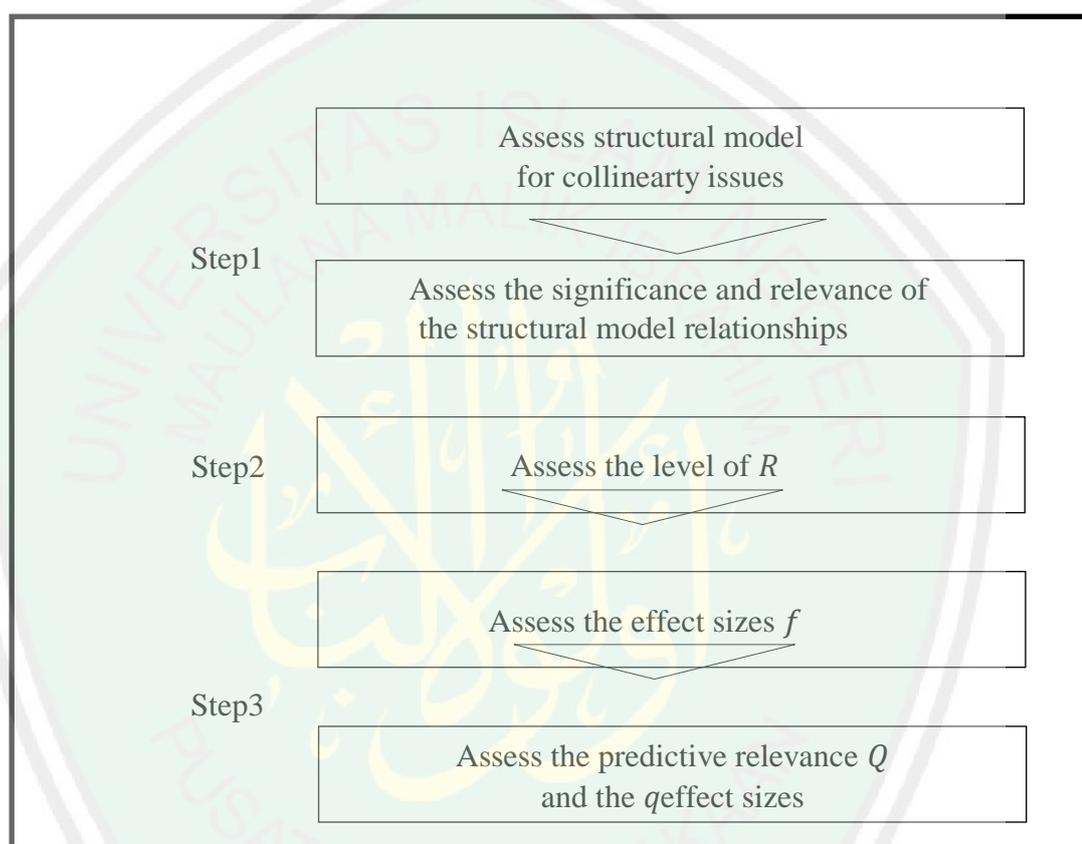
Untuk memvalidasi model secara keseluruhan maka perlu digunakan *goodness of fit* (GoF) yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, *et.al.* GoF index merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Berikut formula GoF Index yaitu:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} \times R^2}$$

Com bergaris atas adalah *average communalities index* dan R^2 bergaris atas adalah rata-rata model R^2 . Nilai GoF ini terbentang antara 0-1 dengan interpretasi nilai adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar).

Pengujian lainnya adalah Q^2 *predictive relevance* yang berfungsi untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Model ini hanya cocok jika variabel laten endogen berupa model

pengukuran reflektif. Interpretasi hasil Q^2 predictive relevance adalah apabila nilai ini lebih besar dari 0 maka menunjukkan variabel laten eksogen baik atau sesuai sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.



Gambar 3.4. Prosedur Model Pengukuran Struktural

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

6. Interpretasi model

Interpretasi model berdasarkan pada hasil model yang dibangun oleh peneliti. Untuk pengujian nilai interpretasi, peneliti menggunakan interpretasi koefisien korelasi yang dirumuskan oleh Sugiyono sebagai berikut:

Tabel 3.5 Distribusi Interpretasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,120 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: buku Sugiyono⁷⁰

Berdasarkan tabel di atas apabila hasil Sig. > 0,05 maka Ho dapat diterima yang berarti Ha ditolak, sebaliknya jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan dari Chin dalam Ghazali berikut:⁷¹

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... 257.

⁷¹ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling: Metode Laternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 80.

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R ² untuk variabel endogen	Hasil R ² sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
f ² untuk effect size	Nilai f ² sebesar 0,2, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
<i>Loading Factor</i>	Nilai loading factor harus di atas 0,70
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0,60
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE harus di atas 0,50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten
<i>Cross Loading</i>	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan Nilai <i>Weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai <i>variance inflation</i> apakah dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai <i>variance inflation</i> di atas 10 mengindikasikan terdapat multikol

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

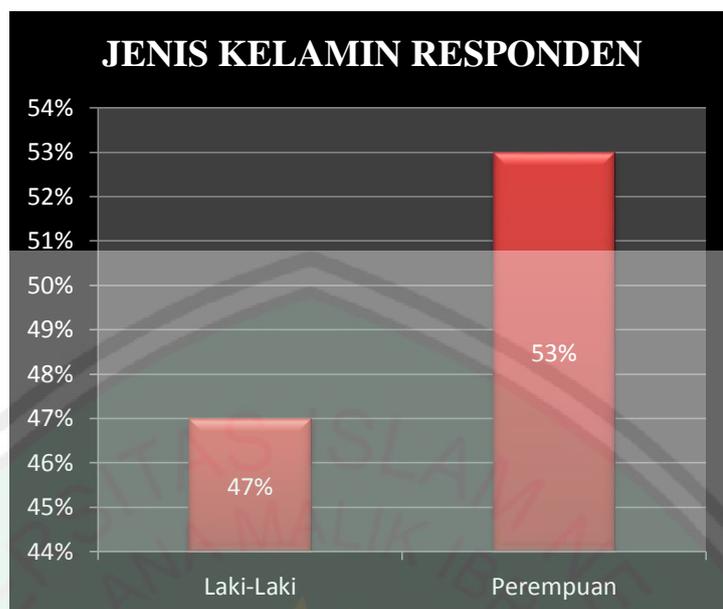
Pada bab ini akan dijelaskan mengenai bagaimana gambaran hasil penelitian beserta hipotesis yang ada pada penelitian ini dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, hasil penelitian ini ditampilkan dengan sendiri-sendiri. Analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu yakni perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS), adapun penjelasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Distribusi responden pada penelitian ini yang berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1
Rincian Responden Penelitian⁷²

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki-Laki	46	47%
2.	Perempuan	51	53%
Jumlah		97	100%

⁷² Hasil Data Kuesioner SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen



Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 di atas adalah mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 46 orang dengan persentase 47% angka tersebut lebih sedikit dari pada responden guru perempuan yang berjumlah 51 orang dengan presentasi 53%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Kelengkapan Sarana Prasarana

Penelitian ini variabel kelengkapan sarana prasarana diukur melalui 5 indikator yang diuraikan ke dalam 10 butir pertanyaan. Dari 10 butir pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut, maka panjang kelas interval dapat ditemukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(10 \times 5) - (10 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(50) - (10) + 1}{5} = 8 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.3 distribusi frekuensi variabel kelengkapan sarana prasarana sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Variabel Kelengkapan Sarana Prasarana⁷³

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	10-17	Sangat Tidak Lengkap	0	0%
2	18-25	Tidak Lengkap	0	0%
3	26-33	Netral	0	0%
4	34-41	Lengkap	10	10%
5	42-50	Sangat Lengkap	87	90%
Jumlah			97	100%



Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Kelengkapan Sarana Prasarana

⁷³ Hasil data olahan Jawaban Responden SMA Negeri, ...

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap kelengkapan sarana prasarana sebagian besar menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 90% dengan nilai frekuensi 87. Sementara jawaban sangat tidak setuju, netral maupun tidak setuju terhadap kelengkapan sarana prasarana memiliki nilai yang sangat rendah yakni 0%. Selanjutnya, jawaban setuju terhadap kelengkapan sarana prasarana memiliki nilai rendah 10% dengan nilai frekuensi 10.

2. Variabel Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi diukur melalui 7 indikator yang diuraikan ke dalam 14 butir pertanyaan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan. Berdasarkan data, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

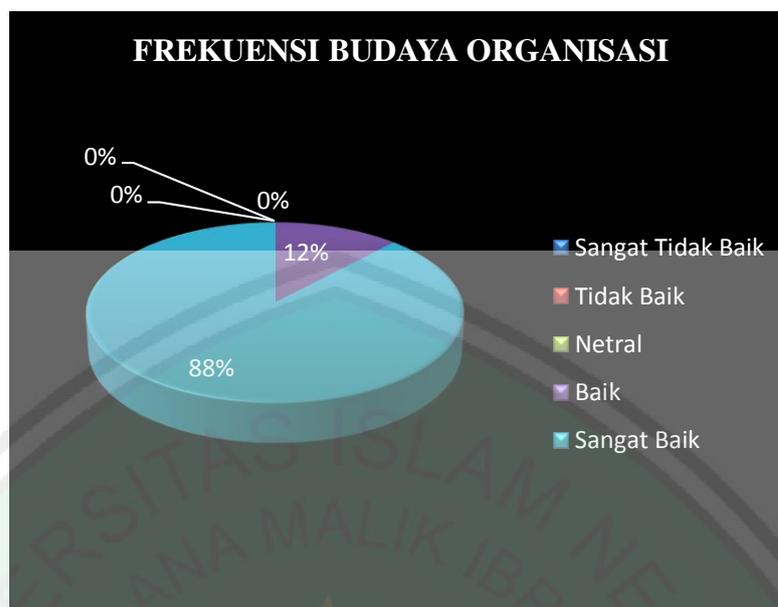
$$P = \frac{(14 \times 5) - (14 \times 1) + 1}{5} = \frac{(70) - (14) + 1}{5} = 11$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi⁷⁴

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	
	Tabel		F	%
1	14-24	Sangat Tidak Baik	0	0%
2	25-35	Tidak Baik	0	0%
3	36-46	Netral	0	0%
4	47-57	Baik	12	12%
5	58-70	Sangat Baik	85	88%
Jumlah			97	100%

⁷⁴ Hasil data olahan Jawaban Responden SMA Negeri, ...



Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ada di Sekolah Se kecamatan Peusangan Bireuen sebagaimana ditunjukkan pada tabel dan diagram di atas, disimpulkan bahwa budaya organisasi guru di Sekolah Se kecamatan Peusangan Bireuen masuk dalam katagori nilai yang tinggi. Dari data yang ada, nilai frekuensi yang sangat rendah adalah 0%. Nilai paling tinggi dari budaya organisasi adalah 88% dari pertanyaan sangat setuju, nilai tersebut hampir seimbang dengan nilai pernyataan setuju dengan nilai sebesar 12%.

3. Variabel Motivasi Kerja

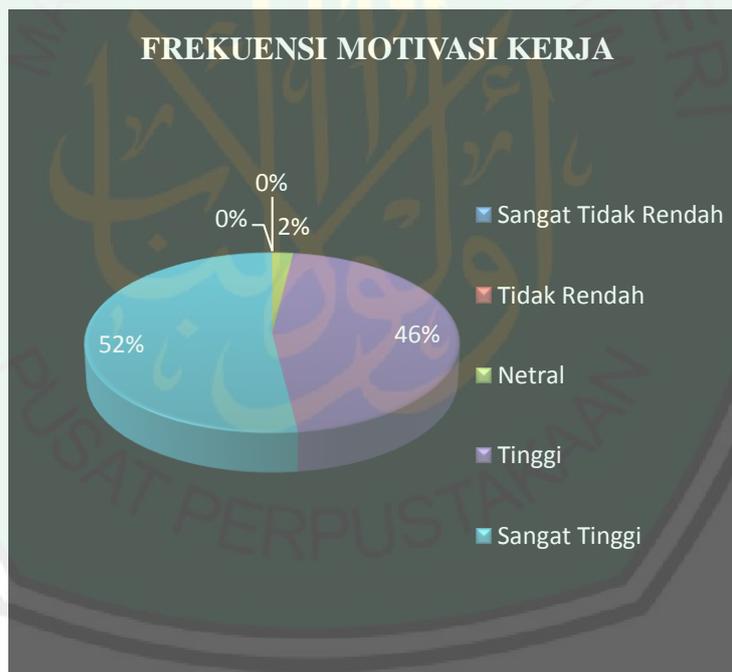
Variabel motivasi kerja diukur melalui 2 indikator kemudian diuraikan ke dalam 6 butir pernyataan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan. Berdasarkan data peneliti, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(6 \times 5) - (6 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(30) - (6) + 1}{5} = 5$$

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja⁷⁵

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	6-10	Sangat Tidak Rendah	0	0%
2	11-15	Tidak Rendah	0	0%
3	16-20	Netral	2	2%
4	21-25	Tinggi	45	46%
5	26-30	Sangat Tinggi	50	52%
Jumlah			97	100%



Gambar 4. 4 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja

⁷⁵ Hasil data olahan Jawaban Responden SMA Negeri, ...

Pada tabel dan diagram di atas, dari sampel sebanyak 97 responden mempunyai motivasi kerja yang cukup baik yakni dengan nilai frekuensi tertinggi 50 atau 52% dan diimbangi juga dengan nilai pernyataan setuju dengan nilai frekuensi 45 atau 46%. Tidak ada satupun masuk dalam responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju dengan motivasi kerjanya. Hanya saja menyatakan netral dengan frekuensi 2 atau 2% untuk hasil netral.

4. Variabel Produktivitas Kerja Guru

Variabel produktivitas kerja guru diukur dengan menggunakan 4 indikator yang diuraikan kedalam 12 butir pernyataan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pernyataan dan memakai rumus kelas interval untuk menentukan nilai frekuensi.

$$P = \frac{(12 \times 5) - (12 \times 1) + 1}{5}$$

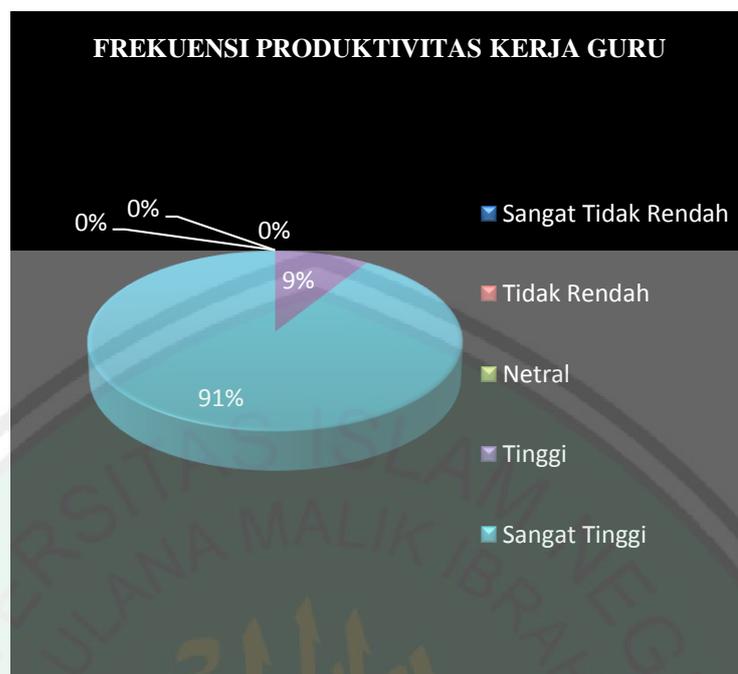
$$= \frac{(60) - (12) + 1}{5} = 9,8$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Guru ⁷⁶

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	12-20	Sangat Tidak Rendah	0	0%
2	21-29	Tidak Rendah	0	0%
3	30-38	Netral	0	0%
4	39-47	Tinggi	9	9%
5	48-60	Sangat Tinggi	88	91%
Jumlah			97	100%

⁷⁶ Hasil data olahan Jawaban Responden SMA Negeri, ...



Gambar 4. 5 Diagram Frekuensi Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan data tabel dan diagram yang ditunjukkan, produktivitas kerja guru cukup tinggi yang nilai frekuensinya diangka 88 atau 91% yakni sangat setuju. Tidak ada satupun guru yang memiliki tingkat produktivitas kerja guru yang rendah, hanya saja nilai frekuensi 9 atau 9% yang masuk dalam katagori setuju untuk hasil kerjanya.

C. Evaluasi Model Pengukuran

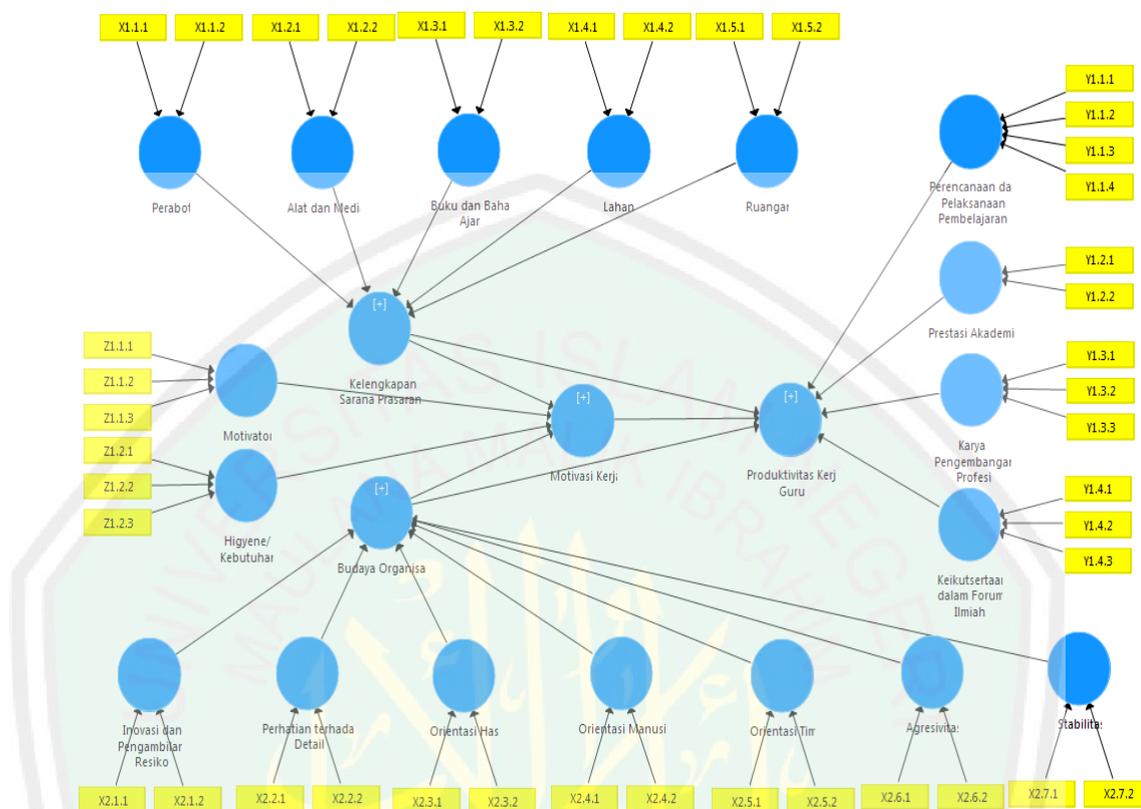
Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian *outer model* yang terbagi menjadi dua pengukuran, yakni pengukuran reflektif dan formatif. Sedangkan pengujian *inner model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural*. Evaluasi model pengukuran ini akan dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) melalui aplikasi Smart PLS versi 3.2. Sebelum melakukan pengukuran, sangat perlu diperhatikan jenis variabel laten yang digunakan apakah termasuk dalam jenis variabel dengan indikator formatif atau reflektif.

Penelitian ini melakukan pengujian *outer model* dengan memakai pengukuran formatif yang dilakukan pada setiap item ke indikator, dan indikator ke variabel, yang terdiri dari empat variabel yakni variabel Kelengkapan Sarana Prasarana (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (Z) dan Produktivitas Kerja Guru (Y). Sedangkan pengujian *inner model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural* yang akan dianalisa dengan nilai-nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya nilai *assess structural model for collinearity (VIF)*, *coefisien path model structural*, *coefisien determinasi (R^2)*, *effect size (f^2)* dan *predictive relevance (Q)*².

1. Model Pengukuran Formatif (*Outer Model*)

Model pengukuran formatif ditujukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator formatif. Pengujian formatif ini dilakukan dengan dua varian yakni *collinearity statistic* dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) serta signifikansi dan relevansi *Outer Weight*. Pengukuran ini juga terdapat dua langkah, yang pertama disebut dengan *secondary order* dan kedua adalah *first order*. Dalam hal ini kenapa dilakukannya proses *secondary order*, karena variabel tersebut tidak bisa diukur secara langsung. Sedangkan *first order*, apabila variabel tersebut dapat diukur secara langsung sehingga tidak perlu adanya pengukuran antar indikator.

a. Formatif Indikator *Secondary Order*



Gambar 4. 6 Kerangka Konseptual Formatif Indikator *Second Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicators* (VIF)

Pada *collinearity among indicators* nilai toleransi masing-masing dimensi pengukuran VIF dengan nilai < 5 . Jika tidak, maka harus dipertimbangkan untuk dihilangkan atau dihapus dimensi pengukuran, menggabungkan dimensi pengukuran menjadi satu indeks tunggal atau membuat kontruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah kolinearitas. Dalam penelitian ini, nilai VIF pada setiap dimensi pengukuran formatif tercantum ditabel 4.6:

Tabel 4. 6
Hasil Outer VIF Value Second Order⁷⁷

INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF
X1.1.1	1,479	X2.1.2	2,012	X2.7.1	1,907	Y1.1.4	1,875
X1.1.1	1,307	X2.1.2	1,445	X2.7.1	1,575	Y1.1.4	1,262
X1.1.2	1,927	X2.2.1	1,594	X2.7.2	2,053	Y1.2.1	2,114
X1.1.2	1,307	X2.2.1	1,100	X2.7.2	1,575	Y1.2.1	1,460
X1.2.1	1,890	X2.2.2	1,443	Z1.1.1	1,372	Y1.2.2	1,891
X1.2.1	1,216	X2.2.2	1,100	Z1.1.1	1,365	Y1.2.2	1,460
X1.2.2	1,807	X2.3.1	1,436	Z1.1.2	1,458	Y1.3.1	3,547
X1.2.2	1,216	X2.3.1	1,295	Z1.1.2	1,367	Y1.3.1	2,898
X1.3.1	1,638	X2.3.2	2,809	Z1.1.3	1,768	Y1.3.2	4,323
X1.3.1	1,217	X2.3.2	1,295	Z1.1.3	1,740	Y1.3.2	3,098
X1.3.2	1,873	X2.4.1	2,052	Z1.2.1	1,612	Y1.3.3	2,325
X1.3.2	1,217	X2.4.1	1,017	Z1.2.1	1,574	Y1.3.3	1,796
X1.4.1	2,035	X2.4.2	2,093	Z1.2.2	2,020	Y1.4.1	2,552
X1.4.1	1,398	X2.4.2	1,017	Z1.2.2	1,939	Y1.4.1	1,500
X1.4.2	1,696	X2.5.1	1,960	Z1.2.3	1,411	Y1.4.2	1,497
X1.4.2	1,398	X2.5.1	1,166	Z1.2.3	1,399	Y1.4.2	1,403
X1.5.1	1,474	X2.5.2	2,141	Y1.1.1	1,746	Y1.4.3	1,617
X1.5.1	1,169	X2.5.2	1,166	Y1.1.1	1,415	Y1.4.3	1,227
X1.5.2	1,575	X2.6.1	1,844	Y1.1.2	1,779		
X1.5.2	1,169	X2.6.1	1,333	Y1.1.2	1,683		
X2.1.1	1,637	X2.6.2	1,977	Y1.1.3	2,082		
X2.1.1	1,445	X2.6.2	1,333	Y1.1.3	1,518		

Dari tabel 4.6 di atas tidak ada nilai $VIF > 5$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat Multicollinearity atau tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama.

2) Mengukur *Signifikansi and Relevansi Outer Weight*

Nilai outer weight adalah nilai terstandarisasi sehingga bisa dibandingkan satu dengan yang lain. Nilai outer weight menunjukkan kontribusi atau relevansi relatif sebuah indikator terhadap konstruk yang tersusun olehnya. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi dimensi pengukuran formatif melalui uji signifikansi *outer weight*. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* tahap pertama dapat dilihat pada tabel dan gambar 4.8 dibawah ini:

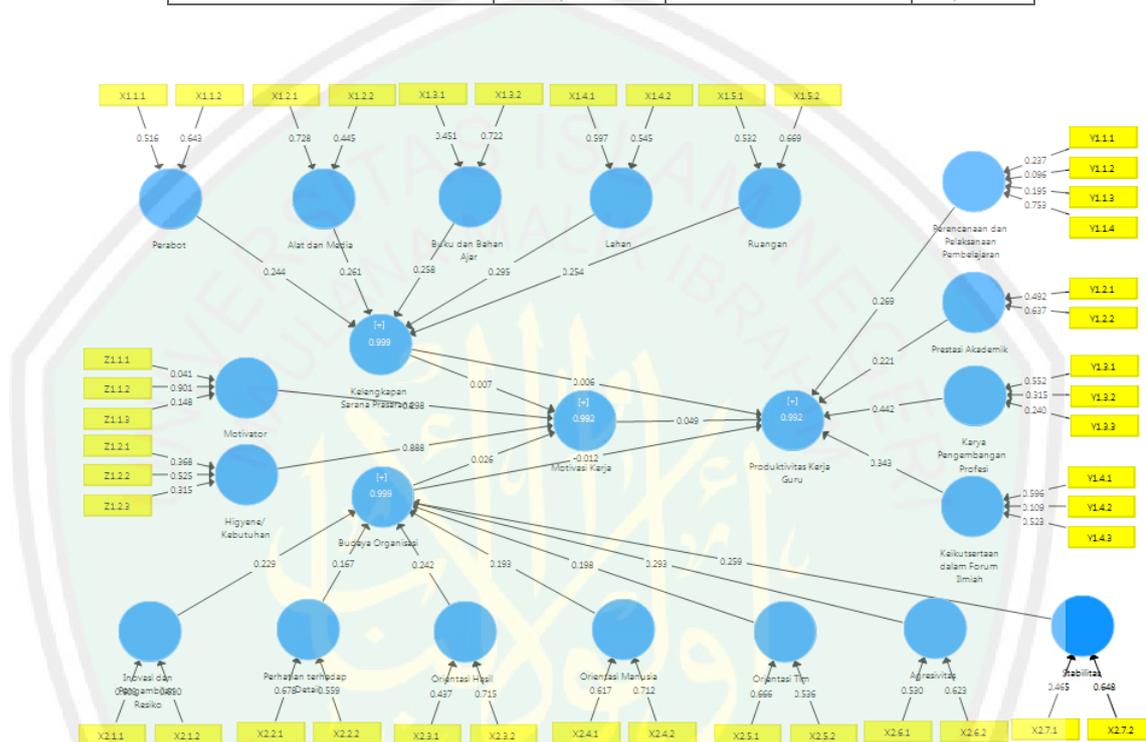
⁷⁷ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Tabel 4. 7
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Second Order (I)⁷⁸

Item Ke Indikator Tahap I	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1.1 -> X1.1	0,000	0,827	0,000
X1.1.2 -> X1.1	0,000	0,893	0,000
X1.2.1 -> X1.2	0,000	0,915	0,000
X1.2.2 -> X1.2	0,000	0,752	0,000
X1.3.1 -> X1.3	0,000	0,756	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,000	0,913	0,000
X1.4.1 -> X1.4	0,000	0,888	0,000
X1.4.2 -> X1.4	0,000	0,863	0,000
X1.5.1 -> X1.5	0,000	0,786	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,000	0,871	0,000
X2.1.1 -> X2.1	0,004	0,898	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,052	0,865	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,022	0,846	0,003
X2.2.2 -> X2.2	0,073	0,763	0,010
X2.3.1 -> X2.3	0,050	0,778	0,000
X2.3.2 -> X2.3	0,006	0,923	0,000
X2.4.1 -> X2.4	0,002	0,708	0,001
X2.4.2 -> X2.4	0,000	0,791	0,000
X2.5.1 -> X2.5	0,000	0,868	0,000
X2.5.2 -> X2.5	0,002	0,787	0,000
X2.6.1 -> X2.6	0,012	0,842	0,000
X2.6.2 -> X2.6	0,001	0,888	0,000
X2.7.1 -> X2.7	0,011	0,856	0,000
X2.7.2 -> X2.7	0,000	0,929	0,000
Y1.1.1 -> Y1.1	0,172	0,527	0,009
Y1.1.2 -> Y1.1	0,601	0,552	0,004
Y1.1.3 -> Y1.1	0,353	0,652	0,000
Y1.1.4 -> Y1.1	0,000	0,923	0,000
Y1.2.1 -> Y1.2	0,008	0,850	0,000
Y1.2.2 -> Y1.2	0,000	0,913	0,000
Y1.3.1 -> Y1.3	0,000	0,951	0,000
Y1.3.2 -> Y1.3	0,000	0,911	0,000
Y1.3.3 -> Y1.3	0,083	0,782	0,000
Y1.4.1 -> Y1.4	0,000	0,866	0,000
Y1.4.2 -> Y1.4	0,434	0,591	0,000

⁷⁸ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Y1.4.3 -> Y1.4	0,000	0,802	0,000
Z1.1.1 -> Z1.1	0,907	0,352	0,430
Z1.1.2 -> Z1.1	0,000	0,989	0,000
Z1.1.3 -> Z1.1	0,685	0,636	0,119
Z1.2.1 -> Z1.2	0,004	0,794	0,000
Z1.2.2 -> Z1.2	0,000	0,915	0,000
Z1.2.3 -> Z1.2	0,001	0,722	0,000



Gambar 4. 7
Signifikansi and Relevansi Outer Weight Second Order Tahap I

Pada pemeriksaan uji signifikansi *outer weight* pada second order pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value digunakan untuk mengecek signifikansi dimana besarnya P-Value yang harus <0,05. Jika P-Value memiliki nilai >0,05 maka dilakukan pengecekan pada *outer loading*. Dari data hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value dengan nilai >0,05 adalah pada variabel Motivasi Kerja ($Z_{1.1.1}$, $Z_{1.1.3}$).

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengecekan pada nilai *outer loading*. Hasil pengecekan *outer loading* harus dengan nilai P-Value= <0,05. Jika P-Value memiliki nilai >0,05 maka dilakukan penghapusan. Item yang perlu dihapus dalam tabel di atas adalah item Z_{1.1.1} (Saya menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh), Z_{1.1.3} (Prestasi dalam kerja adalah kebanggaan bagi saya).

Setelah melakukan penghapusan item yang memiliki nilai *outer weight* dan *outer loading* dengan P-Value = <0,05. Maka, selanjutnya akan dilakukan tahap selanjutnya perhitungan ulang. Di bawah ini adalah perhitungan ulang:

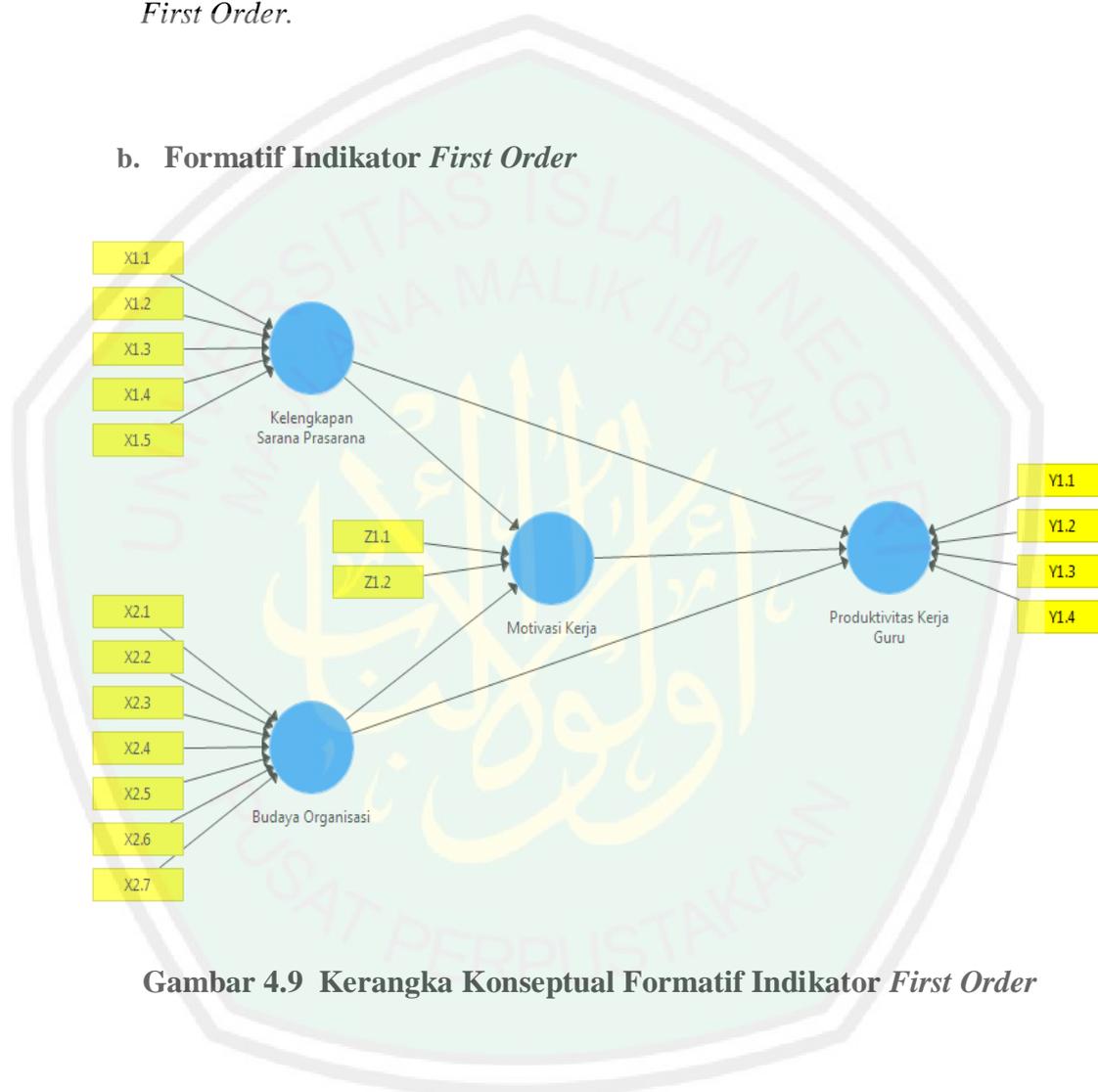
Tabel 4. 8
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II)⁷⁹

Item Ke Indikator Tahap II	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1.1 -> X1.1	0,000	0,827	0,000
X1.1.2 -> X1.1	0,000	0,893	0,000
X1.2.1 -> X1.2	0,000	0,915	0,000
X1.2.2 -> X1.2	0,000	0,751	0,000
X1.3.1 -> X1.3	0,000	0,756	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,000	0,913	0,000
X1.4.1 -> X1.4	0,000	0,888	0,000
X1.4.2 -> X1.4	0,000	0,863	0,000
X1.5.1 -> X1.5	0,000	0,786	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,000	0,871	0,000
X2.1.1 -> X2.1	0,016	0,897	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,029	0,866	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,027	0,846	0,005
X2.2.2 -> X2.2	0,056	0,763	0,006
X2.3.1 -> X2.3	0,036	0,778	0,000
X2.3.2 -> X2.3	0,003	0,923	0,000
X2.4.1 -> X2.4	0,001	0,709	0,000

⁷⁹ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Setelah melakukan perhitungan item yang memiliki nilai outer weight dan outer loading dengan $P\text{-Value} = <0,05$. Maka, selanjutnya akan dilakukan tahap selanjutnya yaitu di bawah ini adalah formatif indikator *First Order*.

b. Formatif Indikator *First Order*



Gambar 4.9 Kerangka Konseptual Formatif Indikator *First Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicators* (VIF)

Berdasarkan nilai dari *outer VIF Value* pada *first order* pada setiap dimensi pengukuran formatif pada tabel 4.10 di bawah ini harus dengan nilai VIF <5.

Tabel 4. 9
Nilai Outer VIF Value First Order⁸⁰

INDIKATOR	VIF
X1.1	1,408
X1.2	1,582
X1.3	1,633
X1.4	1,928
X1.5	1,627
X2.1	1,414
X2.2	1,747
X2.3	2,107
X2.4	2,242
X2.5	1,920
X2.6	1,801
X2.7	1,491
Y1.1	1,738
Y1.2	1,660
Y1.3	2,085
Y1.4	1,938
Z1.1	1,049
Z1.2	1,049

Berdasarkan dari nilai *outer VIF Value* pada tabel 4.10 di atas telah memenuhi nilai VIF, yakni nilai VIF < 5. Artinya, tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama, khususnya pada variabel kelengkapan sarana prasarana, budaya Organisasi, motivasi kerja serta produktivitas kerja guru.

⁸⁰ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

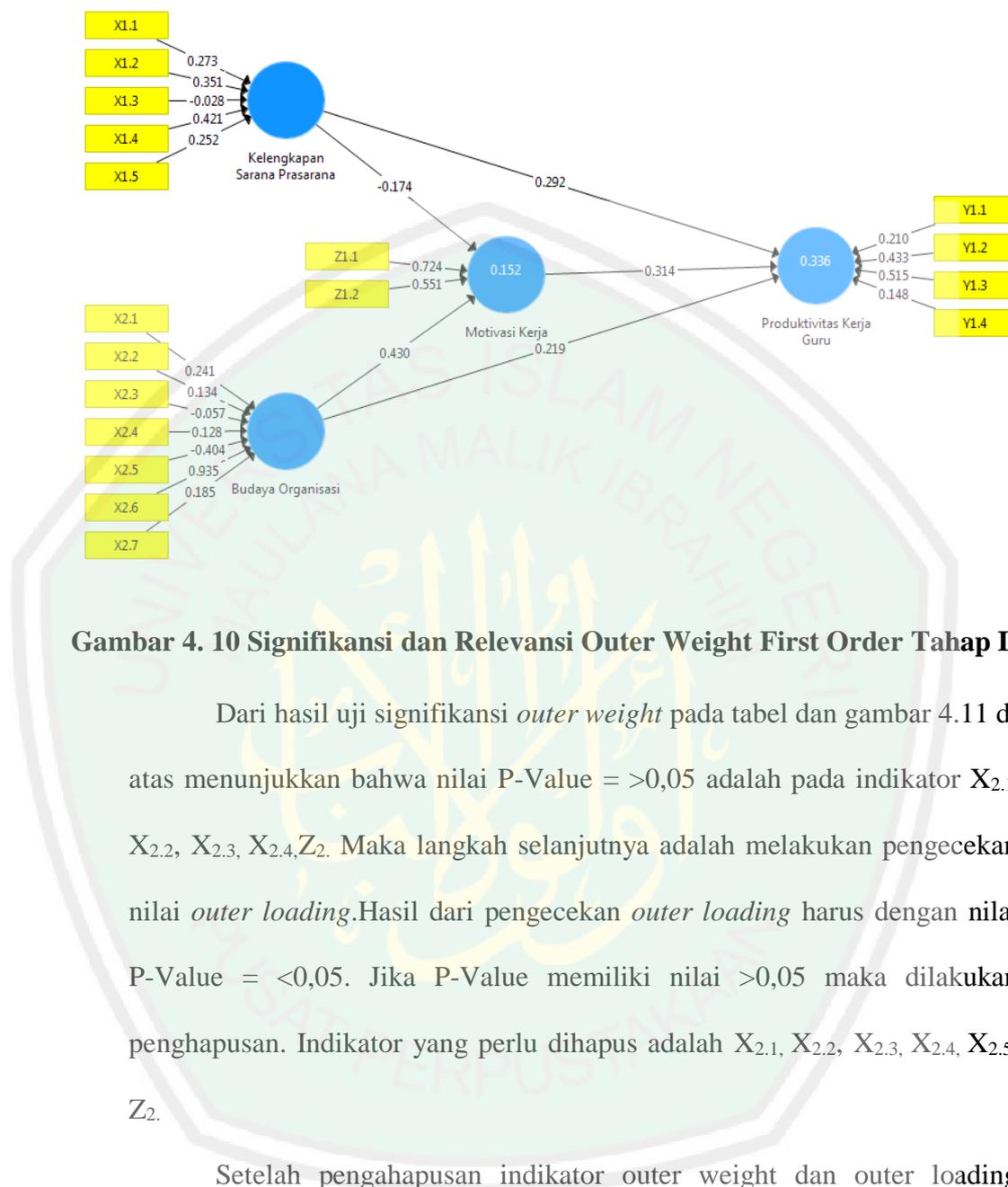
2) Mengukur *Signifikansi and Relevansi Outer Weight*

Pada uji signifikansi *outer weight* pada *first order* pengecekan pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah $< 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $> 0,05$. Maka dilakukannya pengecekan pada *outer loading*.

Tabel 4. 20
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)⁸¹

Indikator Ke Variabel Tahap I	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1 -> X1	0,440	0,701	0,007
X1.2 -> X1	0,333	0,800	0,002
X1.3 -> X1	0,942	0,594	0,046
X1.4 -> X1	0,293	0,856	0,002
X1.5 -> X1	0,522	0,732	0,013
X2.1 -> X2	0,332	0,365	0,157
X2.2 -> X2	0,608	0,266	0,274
X2.3 -> X2	0,826	0,298	0,222
X2.4 -> X2	0,673	0,341	0,195
X2.5 -> X2	0,172	0,246	0,254
X2.6 -> X2	0,002	0,885	0,000
X2.7 -> X2	0,648	0,658	0,031
Y1.1 -> Y1	0,550	0,706	0,003
Y1.2 -> Y1	0,167	0,757	0,001
Y1.3 -> Y1	0,086	0,825	0,000
Y1.4 -> Y1	0,693	0,669	0,011
Z1.1 -> Z1	0,065	0,843	0,013
Z1.2 -> Z1	0,191	0,708	0,054

⁸¹Sumber: Data dari Smart PLS 3.2



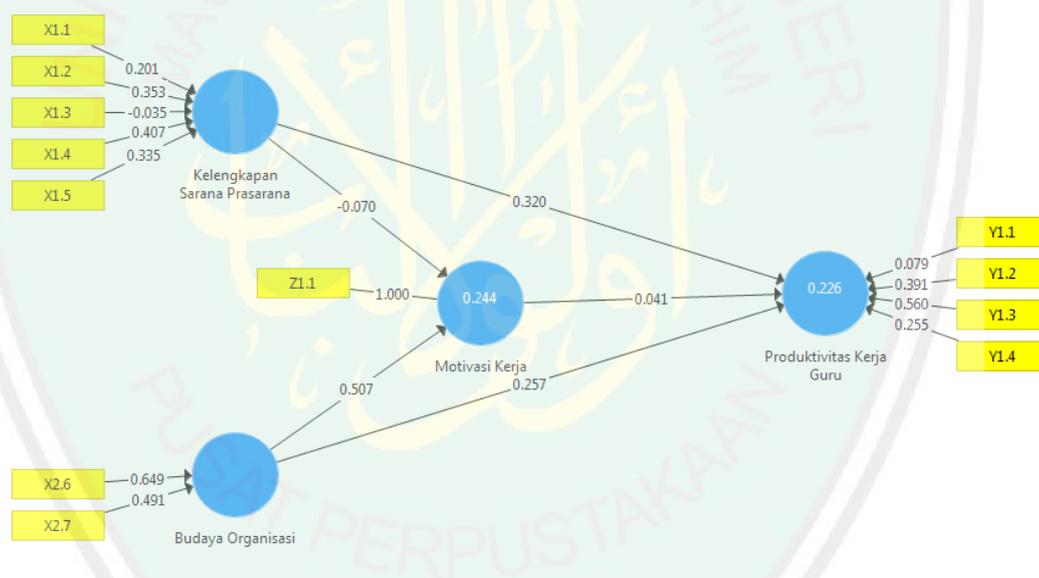
Gambar 4. 10 Signifikansi dan Relevansi Outer Weight First Order Tahap I

Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel dan gambar 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value = $>0,05$ adalah pada indikator X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, Z₂. Maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengecekan nilai *outer loading*. Hasil dari pengecekan *outer loading* harus dengan nilai P-Value = $<0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $>0,05$ maka dilakukan penghapusan. Indikator yang perlu dihapus adalah X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, Z₂.

Setelah penghapusan indikator *outer weight* dan *outer loading* dengan nilai P-Value = $>0,05$ maka, selanjutnya melakukan perhitungan ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (II)⁸²

Indikator Ke Variabel Tahap II	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values OL
X1.1 -> X1	0,563	0,653	0,021
X1.2 -> X1	0,413	0,797	0,020
X1.3 -> X1	0,930	0,592	0,069
X1.4 -> X1	0,363	0,854	0,005
X1.5 -> X1	0,377	0,777	0,010
X2.6 -> X2	0,006	0,909	0,000
X2.7 -> X2	0,062	0,835	0,000
Y1.1 -> Y1	0,830	0,592	0,035
Y1.2 -> Y1	0,289	0,676	0,015
Y1.3 -> Y1	0,163	0,883	0,001
Y1.4 -> Y1	0,601	0,764	0,019
Z1.1 -> Z1		1,000	



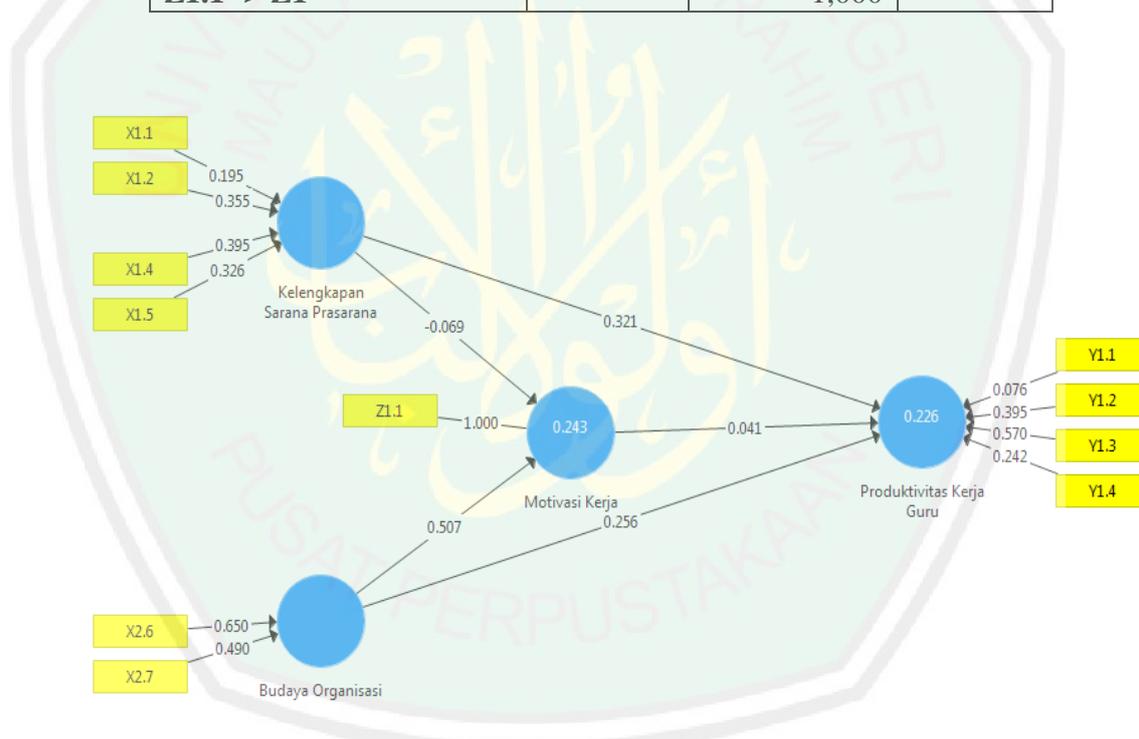
Gambar 4. 11 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap II

Kemudian setelah penghapusan indikator outer weight dan outer loading dengan nilai P-Value = $>0,05$ maka, selanjutnya melakukan perhitungan ulang dengan hasil sebagai berikut:

⁸² Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Tabel 4.12
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (III)⁸³

Indikator Ke Variabel Tahap III	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1 -> X1	0,590	0,653	0,029
X1.2 -> X1	0,401	0,799	0,008
X1.4 -> X1	0,413	0,853	0,007
X1.5 -> X1	0,379	0,777	0,007
X2.6 -> X2	0,006	0,910	0,000
X2.7 -> X2	0,062	0,835	0,000
Y1.1 -> Y1	0,831	0,591	0,025
Y1.2 -> Y1	0,289	0,677	0,018
Y1.3 -> Y1	0,098	0,885	0,000
Y1.4 -> Y1	0,554	0,758	0,010
Z1.1 -> Z1		1,000	



Gambar 4. 12 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap III

⁸³ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran *inner model* dapat dilakukan dengan mengetahui keterkaitan antar variabel. Adapun tahap pengujiannya sebagai berikut:

a. *Assess Structural Model for Collinearity Issues*

Pengujian Kolinieritas pada *inner model* ditampilkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Inner VIF Value⁸⁴

VARIABEL	PRODUKTIVITAS KERJA GURU (Y1)	MOTIVASI KERJA (Z1)
Kelengkapan Sarana Prasarana (X1)	1,083	1,076
Budaya Organisasi (X2)	1,416	1,076
Produktivitas Kerja Guru (Y1)	-	-
Motivasi Kerja (Z1)	1,322	

Berdasarkan hasil Inner VIF Value yang ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 yang berarti tidak terdapat kolinieritas. Artinya, pada preditor atau variabel eksogen dalam posisi saling bebas. Sehingga, tidak perlu menghilangkan konstruk atau menggabungkan konstruk.

b. *Coefisien Path Model Structural*

Analisis koefisien model path struktural ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada tabel 4.14, jika P-Value = $< 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Namun, jika P-Value = $> 0,05$ maka hubungan tersebut tidak signifikan serta koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang

⁸⁴ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

berbanding lurus demikian sebaliknya. Di bawah ini hasil analisis koefisien model path struktural:

Tabel 4. 4
Coefisien Path Model Structural⁸⁵

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P Values
Kelengkapan Sarana Prasarana X1 ->Produktivitas Kerja Guru Y1	0,321	0,028
Kelengkapan Sarana Prasarana X1 ->Motivasi Kerja Z1	-0,069	0,600
Budaya Organisasi X2 ->Produktivitas Kerja Guru Y1	0,256	0,178
Budaya Organisasi X2 ->Motivasi Kerja Z1	0,507	0,000
Motivasi Kerja Z1 ->Produktivitas Kerja Guru Y1	0,041	0,778

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 koefisien yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai P-Value = < 0,05 yakni pengaruh kelengkapan sarana prasarana (X1) terhadap produktivitas kerja guru (Y), pengaruh kelengkapan sarana prasarana (X1), terhadap motivasi Kerja (Z), budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y), serta adanya pengaruh positif namun tidak signifikan yakni budaya organisasi (X2) terhadap motivasi Kerja (Z), motivasi Kerja (Z) terhadap produktivitas kerja guru (Y).

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan seperti motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja guru, ketika tumbuh motivasi Kerja tinggi maka produktivitas kerja guru juga tinggi. Begitu pula dengan variabel lainnya yang berbanding lurus. Sedangkan pengaruh tidak signifikan yakni tidak pengaruh budaya organisasi terhadap

⁸⁵ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

produktivitas kerja guru. Namun, semua variabel mempunyai nilai koefisien yang positif.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi pendugaan. Hasil nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel 4.15. Beberapa *researchers* ada yang mengatakan nilai koefisien determinasi di atas 0,2 atau 20% dianggap nilai sudah tinggi.

Tabel 4. 5 Koefisien Determinasi⁸⁶

Variabel	R^2
Produktivitas Kerja guru (Y1)	0,226
Motivasi Kerja (Z1)	0,243

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menjelaskan presentase total variasi variabel endogen yang diajukan oleh model di atas. Dapat dilihat bahwa pendugaan pada variabel produktivitas kerja guru memiliki akurasi pendugaan dengan nilai koefisien determinasi sekitar 0,226. Sedangkan akurasi pendugaan pada variabel motivasi kerjasederhana karena nilai koefisien determinasi berkisar 0,243.

Pembentukan model dari penelitian motivasi kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja guru dan motivasi kerja sebesar 23%, sedangkan 77% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Demikian halnya hasil koefisien determinasi (R^2) motivasi kerja berkisar 0,243 yang berarti pembentukan model dari penelitian produktivitas kerja guru dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel motivasi kerja dan produktivitas

⁸⁶ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

kerja guru sebesar 24% sedangkan 76% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

d. *Effect Size* f^2

Nilai f^2 lebih spesifik digunakan untuk melihat efek pada variabel eksogen. Hasil dari pengujian f^2 dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini. Secara umum nilai f^2 ditetapkan dengan nilai 0,02 yang dianggap memiliki efek kecil, 0,15 memiliki efek sedang, dan 0,35 memiliki efek besar.

Tabel 4. 6 *Effect Size* (f^2)⁸⁷

Pengaruh Antar Variabel (f^2)	Produktivitas Kerja Guru (Y1)	Motivasi Kerja (Z1)
Kelengkapan Sarana Prasarana (X1)	0,123	0,006
Budaya Organisasi (X2)	0,060	0,316
Produktivitas Kerja Guru (Y1)	-	-
Motivasi Kerja (Z1)	0,002	

Berdasarkan nilai f^2 pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa kelengkapan sarana prasarana memiliki efek yang sedang terhadap motivasi kerja dan memiliki efek yang sangat besar terhadap produktivitas kerja guru. Sedangkan budaya organisasi memiliki efek besar terhadap motivasi kerja dan memiliki efek yang sangat kecil terhadap produktivitas kerja guru. Sama halnya dengan motivasi kerja memiliki efek yang kecil terhadap produktivitas kerja guru.

e. *Relevansi Prediktif* (Q^2)

Nilai relevansi prediktif Q^2 didapatkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. Sebagai pengukuran relatif dari relevansi prediktif nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi

⁸⁷ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

prediktif yang sedang dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar. Hasil relevansi prediktif (Q^2) dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4. 7 Relevansi Prediktif⁸⁸

VARIABEL	Q^2
Motivasi Kerja (Z)	0,188
Produktivitas Kerja Guru (Y)	0,073

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa relevansi prediktif untuk motivasi kerja dalam level sedang, sedangkan relevansi prediktif untuk produktivitas kerja guru masuk dalam katagori level yang rendah.

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 7 hipotesis, yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pengujian hipotesis dilakukan melalui model pengukuran struktural. Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Jika $P\text{-Value} = < 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Namu, jika $P\text{-Value} = > 0,05$ maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil dari analisis koefisien model struktural dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

⁸⁸ Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Tabel 4. 8
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P Values	Ket.
H1	Kelengkapan Sarana Prasarana (X1) -> Produktivitas Kerja Guru (Y1)	0,145	0,028	Positif & Signifikan
H2	Budaya Organisasi (X2) -> Produktivitas Kerja Guru (Y1)	0,190	0,178	Positif & Tidak Signifikan
H3	Motivasi Kerja (Z1) -> Produktivitas Kerja Guru (Y1)	0,146	0,778	Positif & Tidak Signifikan
H4	Kelengkapan Sarana Prasarana (X1) -> Motivasi Kerja (Z1)	0,131	0,600	Positif & Tidak Signifikan
H5	Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi Kerja (Z1)	0,109	0,000	Positif & Signifikan
H6	Kelengkapan Sarana Prasarana (X1) -> Motivasi Kerja (Z1) -> Produktivitas Kerja Guru (Y1)	0,119	0,905	Positif & Tidak Signifikan
H7	Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi Kerja (Z1) -> Produktivitas Kerja Guru (Y1)	0,269	0,788	Positif & Tidak Signifikan

Dalam PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah tidak normal data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis Smart PLS sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil data yang ada pada tabel 4.18 dari analisis koefisien model *path structural* yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Untuk pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai P-Value = < 0,05 yaitu sebesar 0,028 yang

berarti kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,145 yang berarti antara kelengkapan sarana prasarana dengan produktivitas kerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru. Ketika kelengkapan sarana prasarana meningkat maka produktivitas kerja guru juga akan naik. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru pada tabel 4.18 di atas dengan nilai P-Value = $> 0,05$ yaitu sebesar 0,178 yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,190 yang berarti variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru. Dengan demikian, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada tabel 4.18 di atas dengan nilai P-Value = $> 0,05$ yaitu sebesar 0,778 yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,146 yang berarti variabel motivasi kerja

terhadap produktivitas kerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru. Dengan demikian, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Pengujian Hipotesis 4

Pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja pada tabel 4.18 di atas dengan nilai P-Value $= > 0,05$ yaitu sebesar 0,600 yang berarti kelengkapan sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,131 yang berarti variabel kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja memiliki hubungan positif. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, kelengkapan sarana prasarana tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis ini yang terdapat dalam tabel 4.18 di atas adalah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan nilai P-Value $= < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis ini juga mempunyai nilai koefisien sebesar 0,109 yang berarti variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif. Hal ini terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya

organisasi terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, ketika budaya organisasi tinggi maka motivasi kerja juga akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

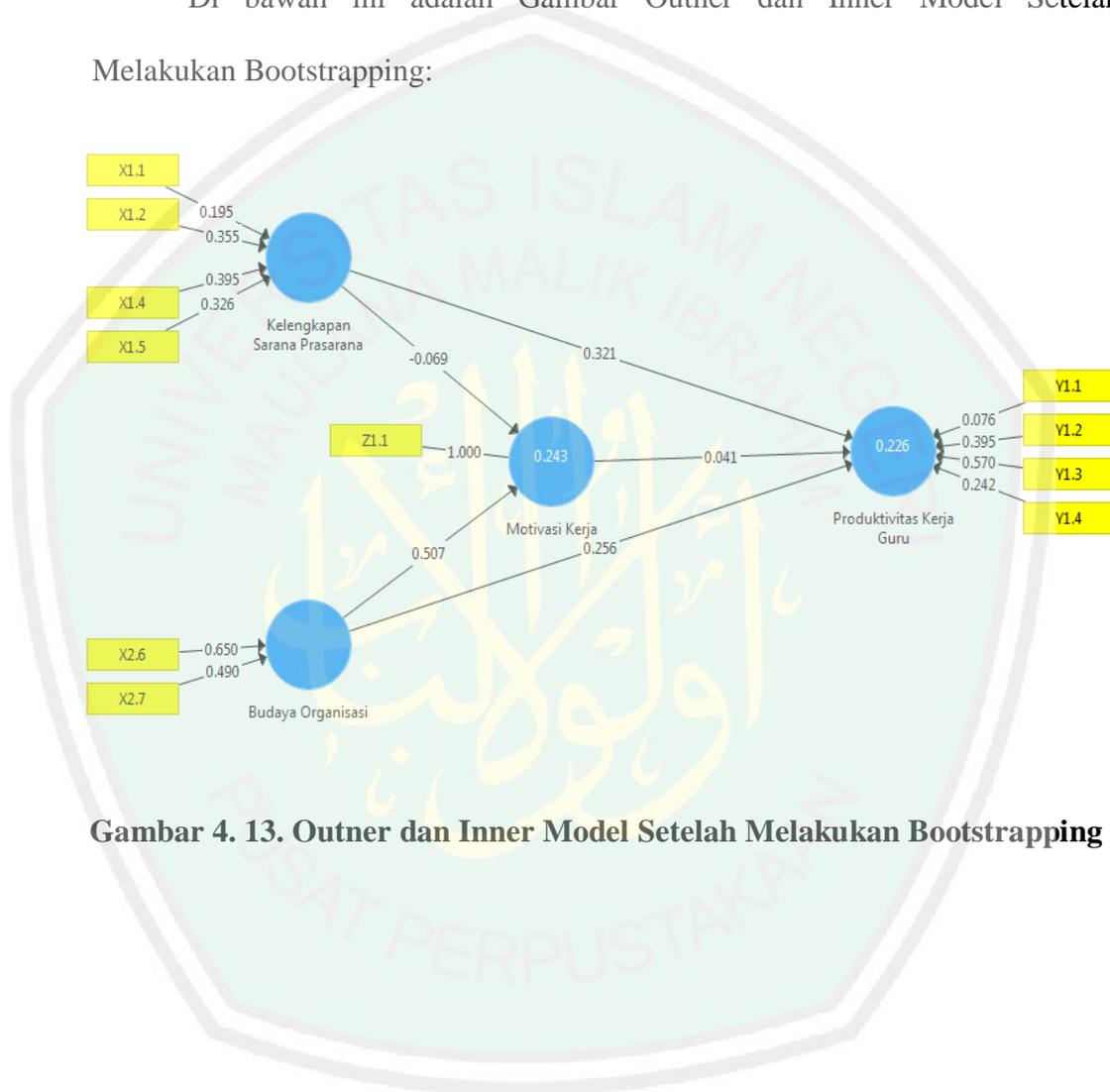
Hasil analisis pengaruh kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai P-Value = $> 0,05$ yaitu sebesar 0,905 berarti variabel kelengkapan sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,119 yang berarti antara kelengkapan sarana prasarana dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel kelengkapan sarana prasarana dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru. Maka, uji pengaruh tidak langsung kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru tidaklah memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisa untuk pengaruh budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai P-Value = $> 0,05$ yaitu sebesar 0,788 yang berarti budaya organisasi melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru dan nilai koefisiennya sebesar 0,269, berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

guru. Maka, uji pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru tidak memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Di bawah ini adalah Gambar Outner dan Inner Model Setelah Melakukan Bootstrapping:



Gambar 4. 13. Outner dan Inner Model Setelah Melakukan Bootstrapping

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelengkapan sarana prasarana yang berpengaruh positif yang signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja guru. Apabila kelengkapan sarana prasarana semakin lengkap, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja guru yang akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Hana Sujana⁸⁹ yang membuktikan bahwa kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Menurut Bamawi bahwa harus dipenuhi ketersediaan karena berfungsi secara tidak langsung dalam membuat sebuah kegiatan berjalan dengan baik. Ini adalah perbedaan teknis yang dapat dilihat diantara keduanya⁹⁰.

Menurut Arikunto juga harus dipenuhi kelengkapan sarana prasarana agar proses belajar dapat tercapai dengan baik mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dimaksudkan sebagai perjalanan yang efektif, teratur, serta efisien⁹¹. Penjelasan sebuah sarana juga diungkapkan oleh Sri Minarti yang menjelaskan bahwa sarana digolongkan pada meja, kursi, serta alat yang dipakai dalam kegiatan belajar

⁸⁹ Hana Sujana, *Pengaruh Profesionalisme dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Sukabumi*

⁹⁰ Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012). 47

⁹¹ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media Bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2008). 23

(secara langsung berpengaruh), sedangkan prasarana merupakan tersediaan alat yang berpengaruh namun secara tidak langsung (digolongkan seperti luasnya halaman, adanya kebun, atau bersihnya ruangan kelas)⁹².

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Sarana prasarana belajar yang memadai akan memberi kemudahan dalam belajar, sebaliknya sarana prasarana belajar yang kurang memadai akan membuat anak mengalami kesulitan dalam belajarnya. Poerwadarminto menyebutkan bahwa, “sarana belajar adalah sarana untuk melancarkan fungsi, memberi kemudahan dalam belajar dimaksudkan untuk memperoleh kepandaian atau ilmu”⁹³.

Banyak faktor yang dapat memenuhi kelengkapan sarana prasarana. Sarana prasarana adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Sarana prasarana belajar yang memadai akan memberi kemudahan dalam belajar, sebaliknya sarana prasarana belajar yang kurang memadai akan membuat anak mengalami kesulitan dalam belajarnya.

Slameto menyebutkan bahwa untuk dapat belajar yang efektif diperlukan lingkungan fisik yang baik dan teratur, misalnya:

1. Ruang belajar harus bersih, takada bau-bauan yang mengganggu konsentrasi pikiran.
2. Ruangan cukup terang, tidak gelap yang dapat mengganggu mata.
3. Cukup sarana yang diperlukan untuk belajar, misalnya alat pelajaran, buku-buku dan sebagainya⁹⁴.

⁹² Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011). 251

⁹³ Prijodarminto, Soegeng. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi. 1994.225

⁹⁴ Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003. 76

Berdasarkan uraian di atas bahwa ada pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin lengkap maka akan semakin tinggi produktivitas kerja guru. Jadi pengaruh kelengkapan sarana prasarana baik secara parsial maupun secara jamak turut memberikan kontribusi bagi terbentuknya kelengkapan sarana prasarana. Dengan kata lain, ada pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru.

B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Ketika budaya organisasi tidak baik maka produktivitas kerja guru akan rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Agus Anas Fuadi⁹⁵, membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Tingkat keberhasilan guru yang memiliki produktivitas kerja guru yang kurang/rendah, sehingga ada rasa budaya organisasi timbul sendiri jika hasil kerja yang dicapai dengan maksimal dan sesuai dengan keinginannya.

Budaya organisasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Budaya organisasi merupakan cara-cara atau nilai-nilai yang menjadi tradisi organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai visi dan misi yang diterima bersama dalam organisasi. Implikasinya pelaksanaan budaya

⁹⁵ Agus Anas Fuadi, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating*, Alumnus Prodi Magister Manajemen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, Jurnal Informatika edisi September 2014. Vol 1. No. 2 2337 – 5213.

organisasi ke depan perlu ditingkatkan agar tercipta suasana yang nyaman dan mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja guru. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah melakukan pekerjaan secara profesional, menjaga kekompakan sesama guru, selalu berkomunikasi dalam bekerja dan memberikan layanan yang prima.

Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku organisasinya. Untuk itu membuat dan menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting. Oleh karena itu perlu dipahami apa budaya organisasi itu. Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut *Stephen P. Robbins*, *Artur Sharplin*, *Gibson*, *Ivancevich* dan *Donnelly* mendefinisikan Budaya organisasi (*corporate culture /organizational culture*) adalah suatu sistem nilai yang unik (*a system of shared values/meaning*), keyakinan (*beliefs*), kebiasaan (*habits*) dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lain-nya".⁹⁶ Hal yang sama diungkapkan Mangkunegara yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah "seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal".⁹⁷

⁹⁶ Ida Ayu Prahmasari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*”Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol.10, no. 2. 126.

⁹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005. 90

Jadi dari penjelasan teori di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan uraian di atas bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru.

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Claudia Sumakul⁹⁸ yakni variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja guru sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Dari hasil pemantauan lapangan menunjukkan bahwa penyebab tidak berpengaruh positif signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru adalah ketika variabel motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja guru akan rendah. Fakta lapangan menunjukkan adanya implementasi motivasi kerja yang tidak sesuai dengan kondisi atau keadaan guru dalam menerima tanggungjawab baru. Akibatnya, guru-guru tersebut belum siap menghadapi tugas-

⁹⁸ Claudia Sumakul. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Amurang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.

tugas yang diberikan kepadanya. Inilah mengapa variabel motivasi kerja ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Menurut J. Ravianto motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.⁹⁹

Menurut pendapat Siswanto memberikan pengertian bahwa apabila guru tidak mempunyai gairah dan semangat dalam bekerja, sudah tentu produktivitas kerja pun akan turun. Sebaliknya jika guru mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi output kerjanya (produktivitas kerjanya) akan tinggi pula. Agar produktivitas kerja guru meningkat, seorang manajer atau pemimpin harus dapat mempengaruhi guru supaya mereka mampu bekerja sama, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai angka produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh lembaga/sekolah.¹⁰⁰ Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja guru adalah dengan pemberian motivasi kepada guru. Motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada guru untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para guru yang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi

⁹⁹ Ravianto, J, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup 1986. 20

¹⁰⁰ Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminstratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara 2002. 213

dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Sedangkan apabila motivasi guru lebih tinggi tetapi tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja guru tidak baik.

Dari pandangan di atas J. Ravianto menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja guru melalui motivasi ada bermacam- macam. Ada guru yang dapat termotivasi mengerjakan suatu pekerjaan karena menghasilkan banyak uang, ada juga karena merasa puas atas apa yang ia kerjakan dan ia raih, ada juga karena loyalitas kepada pimpinan, dan ada juga karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajinya kecil.¹⁰¹ Menurut Ishak menyatakan bahwa secara singkat manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.¹⁰²

Sementara itu manfaat yang dapat diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaan. Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi akan membuat orang senang melakukan tugasnya, serta merasa dihargai/diakui.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa dengan motivasi kerja tidak berpengaruh pula dengan produktivitas kerja guru, dan sebaliknya jika dengan

¹⁰¹ Ravianto, J, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup 1986. 21

¹⁰² Ishak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta. 2003. 16

motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap menurun produktivitas kerja guru.

D. Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian bahwa tidak berpengaruh positif signifikan variabel kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja, dengan kata lain kelengkapan sarana prasarana tidak memiliki pengaruh dengan motivasi kerja. Dilihat dari hasil pengamatan dilapangan pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja tidak signifikan adalah kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak sekolah dalam menjalankan sebuah amanat/pekerjaan sebagai seorang guru dan salah satunya dalam pengamatan melalui penyebaran kuesioner di lapangan yang menyatakan kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi tidak signifikan juga disebabkan oleh minimnya pemberian reward kepada guru atas apa saja yang telah diraihny dalam bekerja.

Hasil penelitian mendukung teori-teori yang ada seperti teori Syamsu yang menyatakan bahwa banyak faktor yang tidak memiliki pengaruh signifikan diantaranya faktor yang berasal dari internal yaitu faktor fisik seperti kesehatan, nutrisi, fungsi fisik dan faktor psikologis seperti kondisi rohani serta factor yang berasal dari eksternal yaitu factor social seperti teman sebaya, rekan kerja, dan faktor non-sosial seperti keadaan udara,waktu, tempat, dan sarana prasarana¹⁰³.

¹⁰³ Syamsu Yusuf, *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Bandung: Risqi Perss, 2009).
56

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Saniatu Jannah dan Uep Tatang Sontani yang berjudul sarana dan prasarana sebagai faktor determinan terhadap motivasi belajar siswa dengan hasil penelitiannya pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan swasta di Bandung dengan melibatkan 50 siswanya sebagai responden. Hasilnya menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pembelajaran tidak memiliki pengaruh signifikan langsung dan kuat dengan motivasi belajar mereka. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sarana dan prasarana belajar memberikan pengaruh kuat terhadap motivasi belajar mereka. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sarana dan prasarana pembelajaran merupakan faktor determinan terhadap motivasi belajar siswa¹⁰⁴.

Teori diatas sudah sangat jelas bahwa sarana prasarana tidak memiliki pengaruh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu sarana sangat penting bagi sekolah untuk menunjang kerja yang dilakukan oleh setiap guru dan pegawai lainnya. Tanpa adanya sarana prasarana yang lengkap maka proses melakukan pekerjaan akan terhambat, berbeda dengan lembaga yang memiliki sarana prasana lengkap. Secara keseluruhan, sarana prasarana sudah lengkap sehingga kepala sekolah perlu mempertahankan dan melakukan perawatan terhadap sarana prasarana sekolah

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kelengkapan sarana prasarana cukup lengkap dan menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden

¹⁰⁴ Saniatu Jannah dan Uep Tatang Sontani, *sarana dan prasarana sebagai faktor determinan terhadap motivasi belajar siswa*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1 No.2 hal. 63-0 Januari 2018

menyatakan sangat lengkap. Sehingga dapat dikatakan bahwa kelengkapan sarana prasarana sudah baik dan perlu dipertahankan

E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Ketika budaya organisasi baik maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian lain yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di Klumpu Bali Resort Sanur dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 52 orang karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan¹⁰⁵.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa pengaruh faktor teamwork yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sekolah tempat kerja yang kondusif

¹⁰⁵ Ida Ayu Indah Giantari, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*, Universitas Udayana Bali

ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja guru dalam suatu organisasi. Apabila guru cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja guru tersebut¹⁰⁶. Budaya organisasi sesuai dengan guru sehingga motivasi kerja guru tinggi.

F. Pengaruh Tidak Langsung Kelengkapan Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil data pengaruh tidak langsung variabel kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru adalah positif namun tidak signifikan. Penelitian ini didukung penuh dengan dugaan dan asumsi, dalam hal ini sementara kelengkapan sarana prasarana diduga mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Dasar dugaan tersebut berawal dari asumsi bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan produktivitas kerja guru yang tinggi juga. Ada beberapa faktor dari Pendi Susanto yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja guru akan meninggi serta merendah jika mampu menunjukkan sebuah produktivitas yang mencakup moral, etika dalam bekerja, pemberian motivasi, serta disiplin diri yang dimasukkan dalam kolom-kolom prasarana serta sarana.¹⁰⁷

Dari hasil penelitian di atas dapat dijadikan penyebab ketidaksignifikannya pengaruh kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru yakni adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung. Faktor tersebut ialah kelengkapan sarana prasarana dengan motivasi kerja sebagai

¹⁰⁶ Hernita Sahban MM, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kota Makassar*

¹⁰⁷ Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah*. Bandung: Alfabeta. 2016. 35

intervening terhadap produktivitas kerja guru. Motivasi kerja membuktikan sangat bermakna jika motivasi dijadikan sebagai variabel penghubung diantara kedua variabel kelengkapan sarana prasarana dan produktivitas kerja guru.

Salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah motivasi kerja sebagai variabel penghubung diantara variabel kelengkapan sarana prasarana dan produktivitas kerja guru, karena apabila guru termotivasi, maka mereka akan selalu melakukan sesuatu yang positif disetiap harinya. Dengan demikian, dapat meningkatkan produktivitas kerja guru sebagai seorang guru pengajar.

Dijelaskan bahwa faktor yang mampu membawa tidak pengaruh pada produktivitas kerja guru ialah saranan dan prasarana. Jika mendapatkan saranan dan prasarana yang lengkap, ini akan mendukung proses belajar lebih mudah dan membuat anak lebih mudah dalam memahami materi pelajaran yang diberikan. Poerwadarminto menyebutkan bahwa, “sebuah sarana dalam belajar diharapkan membuat kemudahan hingga dapat menyelesaikan fungsionalnya dalam memberi kemudahan dalam belajar pada anak didik”.¹⁰⁸

Slameto menyebutkan bahwa ada beberapa hal yang dapat memberikan kemudahan serta keefektifan dalam belajar yaitu:

1. Harus tersedianya ruangan yang bersih
2. Tersedianya ruangan dengan pencahayaan yang mencukupi.
3. Tersedianya alat-alat yang jadi fasilitator, hal ini berupa buku dll¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Prijodarminto, Soegeng. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi. 1994.225

¹⁰⁹ Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.

Dari penjelasan di atas bahwa kelengkapan sarana prasarana memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang lebih signifikan dibandingkan dengan motivasi kerja. Sebagaimana pemaparan peneliti pada pembahasan pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru sebelumnya, peneliti memiliki asumsi bahwa motivasi kerja yang harmonis lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dibandingkan hanya sekedar kelengkapan sarana prasarana. Namun tidak menutup kemungkinan banyak faktor-faktor lain sebagainya memiliki hasil yang lebih signifikan.

G. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil data ini berpengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru positif namun adalah tidak signifikan. Pengaruh variabel Intervening (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja guru. Artinya variabel Intervening (motivasi kerja) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak menginterveningkan karena memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerjaguru. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti Variabel motivasi kerja mampu menginterveningkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru karena motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh tersebut

sedangkan untuk pengaruh budaya organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru tidak memoderasi karena tidak memperkuat pengaruh tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Agus Anas¹¹⁰

Hal ini pengaruh yang tidak signifikan ini terhadap perilaku organisasinya. Ini kan membuat sebuah budaya organisasi punya sifat yang unik dan menarik. Sangat diharapkan untuk mengerti terlebih dulu apa itu budaya organisasi. Adapun banyak pengertian mengenai budaya organisasi. Menurut *Stephen P. Robbins* *Artur Sharplin*, *Gibson*, *Ivancevich* dan *Donnellyl* mendefinisikan bahwa sebuah budaya organisasi punya kaitan erat dengan keyakinan, penilaian yang unik, keterbiasaan, nilai norma dan auran, serta sesuatu hal yang harus dipatuhi oleh seseorang yang mengikuti kelompok tertentu dan telah dirapkan sejak lama di organisasi tersebut.¹¹¹ Mangkunegara juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan susmsi yang dibangun oleh norma serta nilai yang telah dianut oleh organisasi tertentu lalu diterapkan dan menjadi kebiasaan dalam perilaku seseorang. Dalam hal ini, seorang anggota harus mampu beradaptasi dengan baik.¹¹²

¹¹⁰ Agus Anas Fuadi, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating*, Alumnus Progdi Magister Manajemen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, JURNAL INFORMATIKA edisi September 2014. Vol 1. No. 2 2337 – 5213.

¹¹¹ Ida ayu Prahmasari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*”Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol.10, no. 2. 126.

¹¹² Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005. 90

Jadi penjelasan teori di atas dapat diketahui penerapan dari budaya organisasi tidak punya pengaruh yang nyata dan mampu membawa pengaruh pada produktivitas hasil kerja guru. Dari penjelasan di atas bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang lebih signifikan dibandingkan dengan motivasi kerja. Sebagaimana pemaparan peneliti pada pembahasan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru sebelumnya, peneliti memiliki asumsi bahwa motivasi kerja yang harmonis lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dibandingkan hanya sekedar budaya organisasi. Namun tidak menutup kemungkinan banyak faktor-faktor lain sebagainya memiliki hasil yang lebih signifikan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru. Semakin lengkap sarana prasarana maka akan semakin meningkat juga produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
2. Tidak ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru. Karena budaya organisasi akan kurang kontribusi pada produktivitas kerja guru dikarenakan faktor lain lebih dominan berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
3. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru. Sehingga semakin rendah motivasi kerja ini maka semakin menurun produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
4. Tidak ada pengaruh positif signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap motivasi kerja. Semakin tidak lengkap sarana prasarana maka akan semakin menurun motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

5. Ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat juga motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
6. Tidak ada pengaruh positif signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja. Sehingga semakin tidak lengkap sarana prasarana maka semakin tidak baik produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
7. Tidak ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja. Sehingga semakin tidak baik budaya organisasi maka tidak akan membaik/tidak akan tinggi produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

B. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana dalam pembahasan maka dapat dikemukakan implikasi teoritis. Sebagaimana telah dikemukakan dalam pembahasan mengenai hipotesis penelitian, membuktikan bahwa ada dua hubungan yang signifikan dan empat tidak signifikan kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

Penelitian ini menunjukkan bahwa didukung oleh teori-teori yang mendasarinya, yaitu Ahmad Susanto menunjukkan bahwa Guru yang melakukan tugasnya sesuai dengan bidang kompetensinya akan lebih mudah dalam membuat

akademik terus meningkat. Kenaikan ini dapat dibuat dengan kegiatan formal maupun informal yang direncanakan terlebih dahulu oleh pihak lembaga yang bersangkutan. Ini akan memunculkan sebuah nilai baik mulai dari pemberian kualitas sampai dengan kualitas kerja yang baik pula. Dalam melakukan perbandingan yangimbang, tidak diperbolehkan hanya menggunakan input serta output saja, namun juga pelaksanaan tugas yang baik dan mampu menerima bahwa wawasan yang luas itu lebih menarik dalam pencapaian hasil dibandingkan dengan dua tetapan tersebut.

Dengan demikian, dapat kita lihat bahwa penilaian kerja guru harus sebanding dengan rasio output dan inputnya. Ini dapat dilihat dari gambaran pelayanan yang diberikan pada anak didik saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Adapun kekurangan yang ditemukan harus dapat diperbaiki dengan memperbaiki penampilan serta mental yang lebih baik lagi hingga dapat memberikan pengajaran yang baik bagi anak didik hingga lulus dan menjadi manusia yang berkualitas dan membanggakan sekolah.

Depdiknas telah memberikan pengertian mengenai sarana merupakan seluruh alat yang dibutuhkan secara langsung untuk membuat proses kegiatan berjalan dengan baik, sedangkan prasarana ialah alat yang harus dipenuhi ketersediaan karena berfungsi secara tidak langsung dalam membuat sebuah kegiatan berjalan dengan baik. Ini adalah perbedaan teknis yang dapat dilihat diantara keduanya

Penilaian Fredick Herbeg's telah menjelaskan sebuah teori yang dapat menilai sebuah motivasi dalam bekerja lalu dikenal dengan Two factor theory. Dua faktor ini berhubungan dengan ekstrinstik serta faktor motivator (instrinstik). Adapun faktor

ekstrinstik (*kebutuhan/hygiene*) bahwa mengenali hal apa saja yang menyebabkan guru merasa tidak puas, begitu pula dengan instrisik (*internal*) mencakup masalah pembayaran gaji, rasa aman, keadaan pekerja, perasaan waspada, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, penetapan kebijakan dan penyusunan administrasi yang dijalankan dilembaga. Hal ini berbeda dengan faktor motivator yang digolongkan pada capaian dan rasa puas yang didapatkan diri sendiri yang dapat dilihat dari hasil kerja dan kemampuannya dalam bekerja.

Adapun beberapa faktor yang dimasukkan dalam karakteristik internal dapat berupa prestasi yang didapatkan, adanya pengakuan dari lingkungan, tanggungjawab, jenis pekerjaan serta pribadi yang terus maju dengan pemunculan rasa puas dalam diri guru. Herbegz menjelaskan bahwa guru yang menerima gaji seadanya dan tunjangan kecil akan membuat guru malas dalam menunjukkan prestasi dirinya, namun hal ini harus disesuaikan juga dengan kebijaksanaan yang muncul karena motivasi guru itu sendiri.

C. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah: Kepala sekolah dapat terus meningkatkan kelengkapan fasilitas sarana maupun prasarana secara objektif, kreatif dan inovatif. Supaya dalam proses pembelajaran berjalan dengan visi dan misi yang telah diprogramkan.

2. Bagi Guru

- a. Guru terus berperan andil dalam proses pembelajaran, agar peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien supaya target pembelajaran dapat tercapai.
- b. Guru terus meningkatkan ide-ide kreatif dan profesionalisme dalam kegiatan pembelajaran dengan produktivitas kerja guru sebagai profesi.
- c. Berkomunikasi yang lebih erat antar sesama tenaga pendidik, tenaga kependidikan, kepala sekolah, peserta didik agar proses pembelajaran dapat tercapai sesuai visi dan misi sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya: perlunya kajian-kajian yang memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Sangat boleh jadi variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja guru diperluas lagi contohnya variabel lingkungan kerja, etos kerja, kedisiplinan kerja guru, kompetensi guru, komitmen kerja guru, kepuasan kerja guru dan lain sebagainya. Variasi dalam objek penelitian juga bisa diperluas, misalkan membandingkan antara guru sertifikasi dan yang PNS maupun Non-PNS sehingga dapat dilihat perbedaan produktivitas kerja keduanya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akdon., Hadi, Sahlan. *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, Bandung: Dewi Ruchi. 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Arikunto, Suharsimi., Yuliana Lia. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media Bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. 2008.
- Barnawi., Arifin, M. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan* Yogyakarta: Ar Ruzz Media. 2012.
- Beck, C. Robert. *Motivation Theory and Principle*, dalam buku Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Bejo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminstratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- Engkoswara. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: ALFABETA. 2010.
- Fuadi, A. A. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating*, Alumnus Progdii Magister Manajemen STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, Jurnal Informatika edisi September. Vol 1. No. 2 2337 – 5213. 2014
- Ghazali, Imam. *Structural Equation Modeling: Metode Laternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- Hadi, Amirul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia. 1998.
- Hamdi, A. S., Bahruddin, E. *Metode Penelitian Kuantitatif: Aplikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish. 2014.
- Hasibuan., Engkoswara. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: ALFABETA. 2010.
- Hasil data Jawaban Responden SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen. 2020
- Hasil Data Kuesioner SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen. 2020
- Indah Giantari, Ida Ayu. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*, Universitas Udayana Bali. 2017

- Ishak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta. 2003.
- J, Ravianto. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup. 1986.
- Jannah, Saniatu., Sontani, Tatang Uep. *Sarana dan Prasarana sebagai Faktor Determinan terhadap Motivasi Belajar Siswa*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1 No.2. 2018.
- Komalia. *Kualitas Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru*, Jurnal Adminisistrasi Pendidikan, Vol. XVII, No. 1. 2013.
- Leo, Sutanto. *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Jakarta: Erlangga. 2013.
- Luthfiyah., Fitrah, Muh. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, Sukabumi: Jejak. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja*, Bandung : Refika Aditama. 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005.
- Minarti, Sri. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru & Pengawas Pasal 52.
- Permendiknas RI Nomor 24 tahun 2007.
- Prahmasari, Ida ayu. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2. 2008.
- Pratiwi, Sulastri. *Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 9 No. 1. 2015.
- Prijodarminto., Soegeng. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi. 1994.
- Rahmawati, Desi. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Tulungagung*, Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, Vol. 1, No. 1. 2013.

- Robbins P. Stephen. *Manajemen*. Ed. 10. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Robbins. *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International. 2006.
- Sahban, Hernita MM. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kota Makassar*. 2015
- Schermenharn. *Manajemen*, Yogyakarta: Andi. 2003.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju. 2011.
- Sinungan., Muchdarsyah. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Sriwati. *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Jepara Jawa Tengah*. Masters Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. 2010.
- Sujana, Hana. *Pengaruh Profesionalisme dan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Sukabumi*. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi. 2016.
- Sumakul, Claudia. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Amurang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. 2016.
- Sumantri., Suryana. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Universitas Padjadjaran. 2001.
- Sumber: Data dari Smart PLS 3.2. 2020
- Supardi. *Sekolah efektif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013
- Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat Publishing. 2009.
- Supriyanto, A.S., Maharani, V. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Cet. 2, Malang: UIN Maliki Press. 2013

- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Pranadamedia Group. 2016.
- Susanto, Pendi. *Produktivitas Sekolah*, Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sutikno, Atmadji Tri. *Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 32, No. 1. 2009.
- Sylviana, Murni. *Pengaruh Karakteristik Sekolah dan Kemampuan Manajemen terhadap Keefektifan Sekolah pada SMPN di DKI, Jakarta, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 23. 2006.
- Tatang, Amirin M. *Pengertian Sarana dan Prasarana Pendidikan*, Jakarta: Grafindo Persada. 2011.
- Thoifah, I'anatut. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani. 2015.
- Tri Atmadji Sutikno. *Pengaruh Persepsi tentang Sertifikasi Guru, Strategi Penyelesaian Konflik, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN*, Universitas Muhammadiyah Malang, *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Th. XXXII, No. 1. 2013.
- Yamin, Sofyan., Heri Kurniawan. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*, Jakarta: Salemba Infotek. 2011.
- Yuliawan, Anang. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Belajar Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sd Muhammadiyah 1 Program Khusus Wonogiri. 2013-2014*
- Yuliejantiningasih, Yovitha. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Sma Negeri di Kabupaten Jepara, Jurnal Magister Manajemen Pendidikan*. Universitas PGRI Semarang. Vol 6, No 3. 2017.
- Yusuf, Syamsu. *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Bandung: Risqi Perss. 2009.
- Zamroni. *Pendidikan dan Demokrasi dalam Transisi (Prakondisi menuju Era Globalisasi)* Jakarta: PSAP. 2007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
PASCASARJANA**

Jl. Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo Junrejo Kota Batu 65323, Telp. & Fax.
(0341) 531133

Website : <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email : pps@uin-malang.ac.id

ANGKET PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

Status Kepegawaian : Non PNS/PNS *dicoret salah satu)

B. PETUNJUK PENULISAN

1. Pernyataan angket penelitian ini berisikan tentang kelengkapan sarana prasarana dan budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.
2. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu guru yang sebenar-benarnya.
3. Berikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.
4. Setiap jawaban mempunyai skor, tidak ada resiko salah terhadap jawaban yang diberikan.
5. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu Guru yang telah mengisi angket pernyataan ini.

C. KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

- SS : Sangat Setuju dengan “pernyataan”
S : Setuju dengan “pernyataan”
N : Netral dengan “pernyataan”
TS : Tidak Setuju dengan “pernyataan”
STS : Sangat Tidak Setuju dengan “pernyataan”



D. PERNYATAAN ANGKET

No.	PERNYATAAN					
		5	4	3	2	1
A.	KELENGKAPAN SARANA PRASARANA	SS	S	N	TS	STS
a. Perabot Sekolah						
1.	Setiap papan tulis dapat dipakai dengan nyaman					
2.	Meja dan kursi sangat nyaman dalam menunjang pembelajaran					
b. Alat dan Media						
3.	LCD tersedia dan dapat digunakan dengan mudah					
4.	Alat peraga tersedia secara memadai					
c. Buku atau Bahan Ajar						
5.	Buku-buku penunjang belajar mudah mendapatkan di perpustakaan					
6.	Wifi sekolah lancar di semua untuk mengakses sumber belajar					
d. Lahan						
7.	Tersedia tempat parkir yang nyaman					
8.	Memiliki lahan atas nama lembaga sekolah					
e. Ruang						
9.	Ruang untuk belajar memadai					
10.	Ruang administrasi rapi dan nyaman					

No.	PERNYATAAN					
		5	4	3	2	1
B.	BUDAYA ORGANISASI	SS	S	N	TS	STS
a. Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1.	Saya mampu melakukan inovasi terutama dalam kegiatan pembelajaran					
2.	Saya berani mengambil segala resiko dengan baik					
b. Perhatian terhadap Detail						
3.	Saya memperhatikan detail dalam proses pembelajaran berlangsung					
4.	Saya mampu memberikan perhatian lebih kepada peserta didik					
c. Orientasi Hasil						
5.	Saya merasa manajemen di sekolah lebih mengutamakan pada hasil kerja guru					
6.	Saya bangga mendapatkan penghargaan atas hasil kerja guru					
d. Orientasi Manusia						
7.	Saya senang dilibatkan oleh kepala sekolah/wakil kepala sekolah dalam menyusun program kerja akademik					
8.	Saya mengikuti pelatihan/diklat untuk peningkatan profesionalisme guru dengan baik					
e. Orientasi Tim						
9.	Saya merasa lebih mudah mengerjakan pekerjaan jika dikerjakan secara tim					
10.	Saya senang menjalin kerjasama dengan lembaga					

No.	PERNYATAAN					
		5	4	3	2	1
B.	BUDAYA ORGANISASI	SS	S	N	TS	STS
	lain dengan tim yang nyaman					
f. Agresivitas						
11	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan optimal					
12	Saya mampu menumbuhkan sikap antusias guru dalam mengemban tugas pembelajaran					
g. Stabilitas						
13	Saya merasa nyaman dengan organisasi sekolah					
14	Saya merasa memiliki <i>skill</i> dalam menjalankan tugas sekolah					

No.	PERNYATAAN					
		5	4	3	2	1
C.	MOTIVASI KERJA	SS	S	N	TS	STS
a. Motivator						
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh					
2.	Saya harus lebih unggul dari guru lain dalam pekerjaan					
3.	Prestasi dalam kerja adalah kebanggaan bagi saya					
b. Kebutuhan						
4.	Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup					
5.	Saya berusaha memperoleh pujian dari guru lain					
6.	Saya senang jika mendapatkan tanggungjawab tambahan kepada saya					

No.	PERNYATAAN					
	5	4	3	2	1	
D.	PRODUKTIVITAS KERJA GURU	SS	S	N	TS	STS
a. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran						
1.	Saya menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum					
2.	Saya menyusun program tahunan setiap awal tahun ajaran					
3.	Saya menyusun program semester sebagai pedoman pembelajaran selama satu semester					
4.	Saya menyusun RPP sebagai acuan dalam setiap proses pembelajaran					
b. Prestasi Akademik						
5.	Saya menciptakan karya akademik berupa artikel/makalah/PTK sesuai dengan target kerja yang sudah diprogramkan					
6.	Saya menjadi pembimbing peserta didik dalam kegiatan lomba matapelajaran tingkat kecamatan dan kabupaten					
c. Karya Pengembangan Profesi						
7.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
8.	Saya menggunakan media dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan					
9.	Saya menyebarkan media pembelajaran untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					

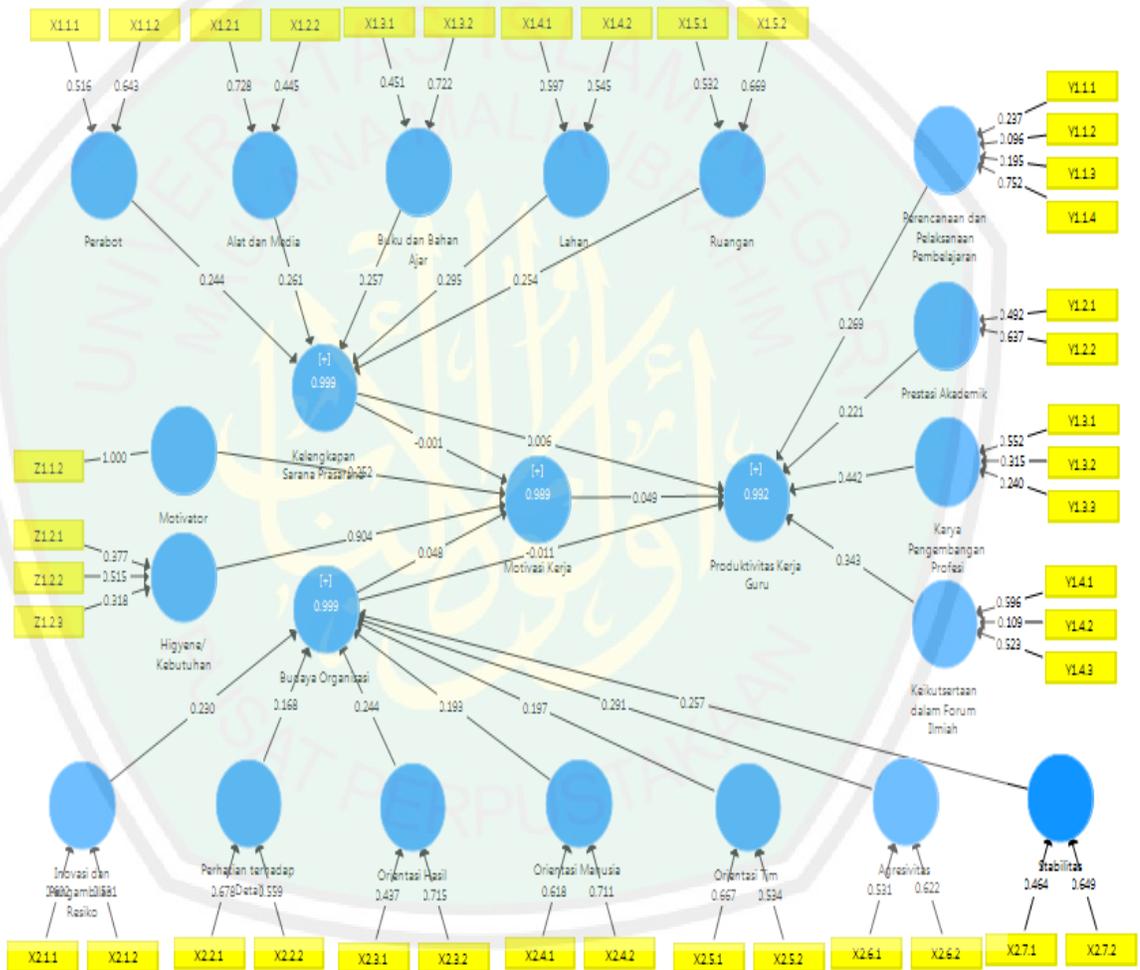
No.	PERNYATAAN				
d. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah					
10.	Saya aktif mengikuti kegiatan workshop untuk proses pengembangan diri				
11.	Saya aktif mengikuti seminar pendidikan minimal sekali dalam setahun				
12.	Saya aktif menjadi anggota kelompok kerja guru (KKG) sebagai wadah untuk proses pengembangan diri				

E. PENUTUP

Terakhir peneliti ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu Guru atas kesediaannya mengisi angket ini guna membantu peneliti dalam pengumpulan data penelitian. Seluruh identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.

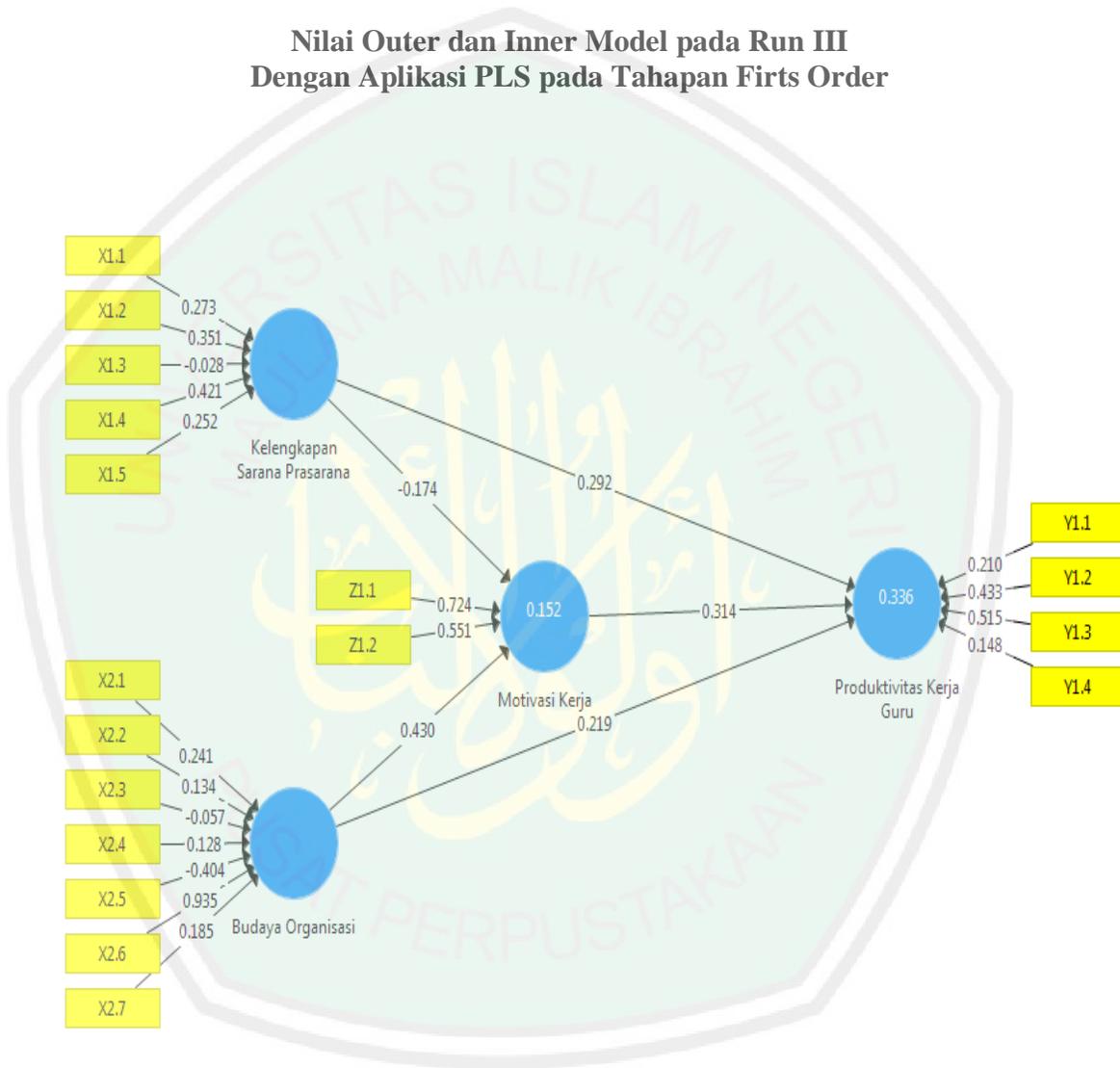
Lampiran III

Nilai Outer dan Inner Model pada Run II
 Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan Second Order



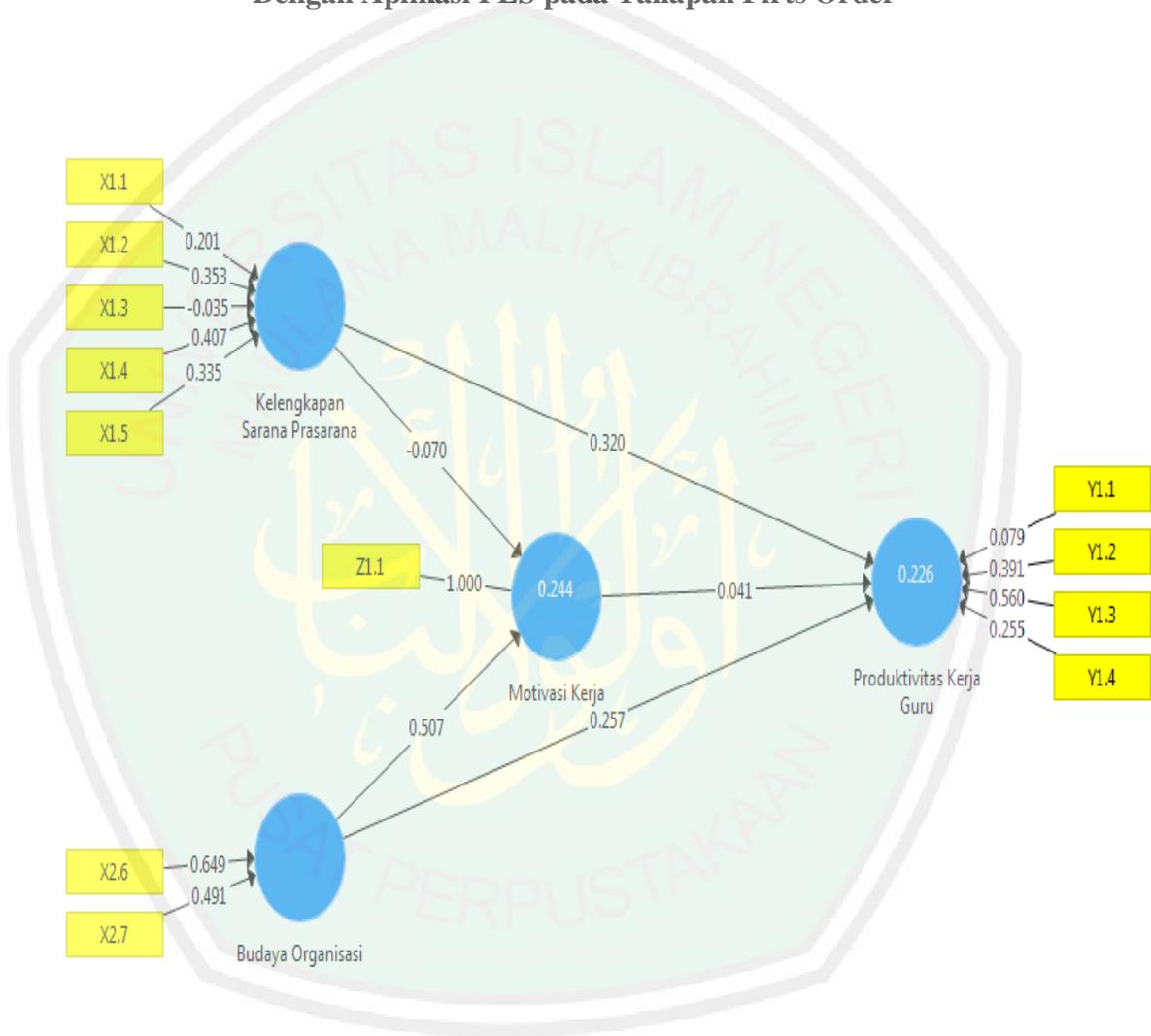
Lampiran IV

**Nilai Outer dan Inner Model pada Run III
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan Firts Order**



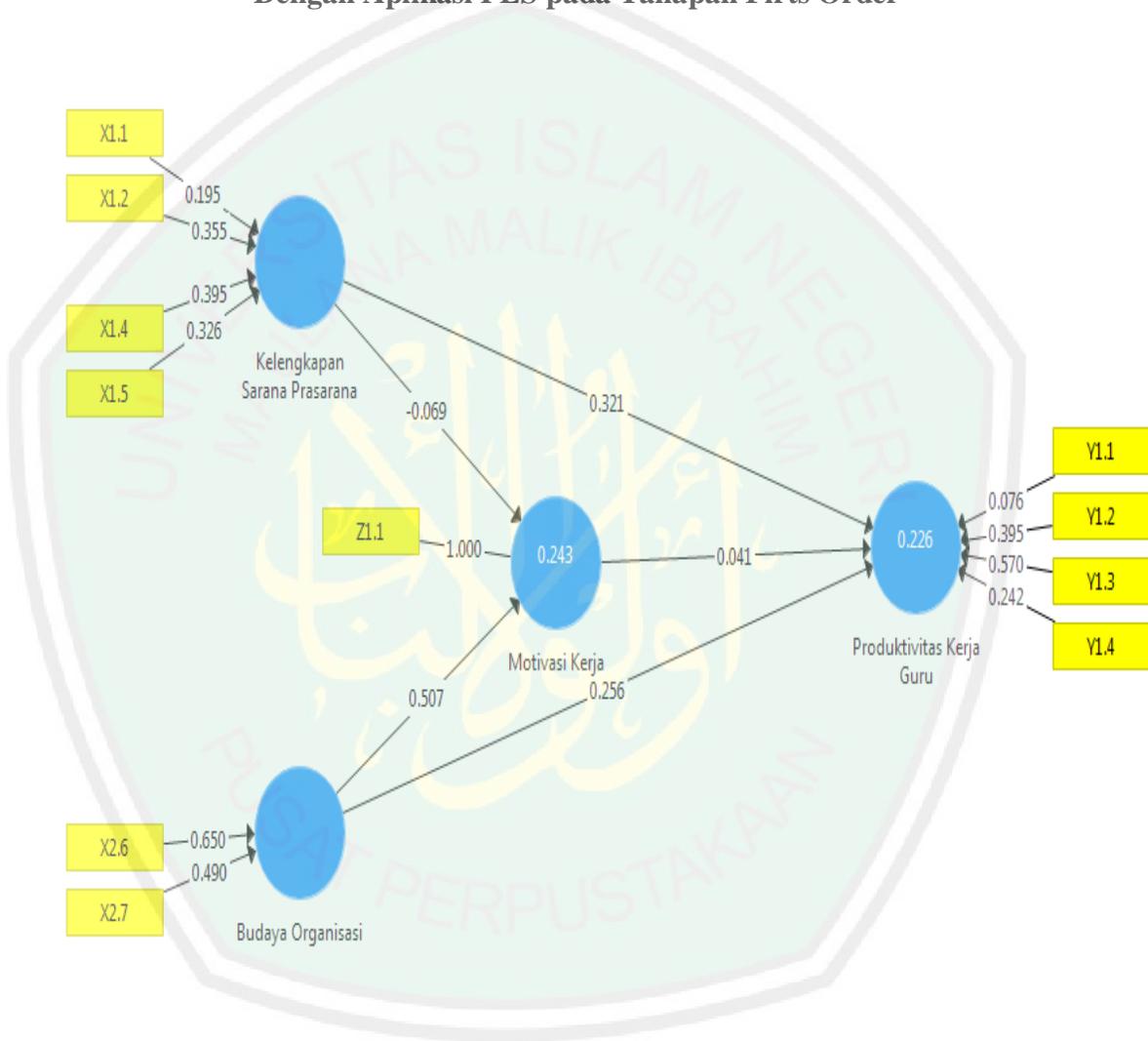
Lampiran V

Nilai Outer dan Inner Model pada Run IV
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan Firts Order



Lampiran VI

Nilai Outer dan Inner Model pada Run V
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan Firts Order



Lampiran 7

VARIABEL KELENGKAPAN SARANA PRASARANA

Responden	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	Total
1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	40
6	3	3	5	2	5	4	5	2	4	3	36
7	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	44
8	3	4	5	4	3	4	5	4	3	2	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	33
11	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	33
12	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
13	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	37
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
15	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
16	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	46
17	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
18	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
19	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
20	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
21	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
22	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	41
23	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	45

24	4	4	4	3	5	3	5	5	3	5	41
25	4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	40
26	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
27	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
28	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	32
29	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	32
30	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
31	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
32	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	33
33	3	3	5	5	4	5	3	3	4	2	37
34	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	46
35	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
38	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	38
39	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
40	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	41
41	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
42	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	41
43	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	39
44	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
45	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	43
46	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	39
47	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	40
48	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	43
49	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44

50	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
51	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
52	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	42
53	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	43
54	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	42
55	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
56	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
57	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	43
58	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
59	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
60	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	42
61	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	41
62	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	33
63	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
64	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
65	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	39
66	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
67	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	45
68	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	45
69	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	45
70	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	45
71	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	34
72	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
73	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
74	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
75	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44

76	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
77	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	33
78	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	44
79	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
80	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41
81	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
82	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	35
83	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	42
84	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
85	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
86	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	40
87	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	43
88	1	3	4	2	1	4	4	4	4	5	32
89	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	39
90	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	39
91	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	39
92	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	39
93	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	39
94	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	42
95	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42
96	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	42
97	4	4	4	2	1	5	5	5	5	4	39
JUMLAH KESELURUHAN											3978

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Responden	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.6.1	X2.6.2	X2.7.1	X2.7.2	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	66
2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	66
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	66
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	66
5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	58
6	4	4	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	60
7	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	55
8	2	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	5	2	3	50
9	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	49
10	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	46
11	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	52
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	53
14	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	49
15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	49
16	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	47
17	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	60
18	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	56
19	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	48
20	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	56
21	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	56
22	5	1	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	56
23	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	62
24	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59

25	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	61
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	53
28	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	48
29	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	48
30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	53
31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	53
32	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	53
33	3	4	4	5	5	3	2	5	4	3	3	4	2	2	49
34	4	4	4	3	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	52
35	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	52
38	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	58
39	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	55
40	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	56
41	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	56
42	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	59
44	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	61
45	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	54
46	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	61
47	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	57
48	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	59
49	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
50	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64

51	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
52	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	57
53	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	56
54	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	50
55	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	50
56	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
57	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	64
58	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
59	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
60	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	61
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
62	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	66
63	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	66
64	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	66
65	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	61
66	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
67	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	62
68	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61
69	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61
70	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
72	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
73	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
74	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
75	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
76	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64

77	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	5	5	4	49
78	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64
79	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	56
80	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	61
81	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	61
82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	63
83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	59
84	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
85	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	58
86	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	58
87	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	62
88	4	4	4	4	5	5	5	1	2	4	4	4	2	3	51
89	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	63
90	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	63
91	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	63
92	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	63
93	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	63
94	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	61
95	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	62
96	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	55
97	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	59
JUMLAH KESELURUHAN															5641

VARIABEL MOTIVASI KERJA

Responden	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.1.3	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.2.3	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	5	3	3	24
6	3	4	3	5	5	5	25
7	4	5	4	5	4	5	27
8	4	4	5	3	4	4	24
9	4	3	4	4	3	4	22
10	4	4	5	3	3	4	23
11	4	4	5	3	3	5	24
12	4	3	4	2	2	4	19
13	4	2	3	4	2	4	19
14	3	3	4	3	3	3	19
15	3	3	4	3	3	3	19
16	5	3	4	4	3	3	22
17	3	3	4	3	3	3	19
18	5	4	5	4	5	5	28
19	4	3	3	3	2	3	18
20	5	4	5	4	5	5	28
21	5	4	5	4	5	5	28
22	5	3	5	5	2	2	22
23	4	3	4	3	2	4	20

24	4	3	3	3	3	3	19
25	4	3	3	3	3	3	19
26	4	4	5	5	2	2	22
27	4	3	4	3	3	4	21
28	4	3	4	3	2	2	18
29	4	3	4	3	2	2	18
30	4	3	4	3	3	4	21
31	4	3	4	3	3	4	21
32	4	3	3	3	2	3	18
33	4	4	5	5	5	3	26
34	5	4	4	3	2	4	22
35	5	3	4	3	2	4	21
36	4	3	4	5	2	4	22
37	4	1	3	3	1	3	15
38	5	5	5	4	4	4	27
39	5	5	4	4	4	4	26
40	3	4	5	4	4	4	24
41	4	4	4	4	5	5	26
42	3	4	4	4	4	5	24
43	4	5	5	5	5	5	29
44	3	3	5	5	5	4	25
45	4	4	4	5	5	5	27
46	3	3	4	4	4	5	23
47	3	5	3	4	4	4	23
48	3	4	4	5	5	5	26

49	5	4	5	5	3	3	25
50	5	4	5	5	3	3	25
51	5	4	5	5	3	3	25
52	4	4	4	4	4	5	25
53	4	3	4	3	2	2	18
54	4	4	4	3	3	4	22
55	5	4	5	4	4	4	26
56	5	4	5	5	3	3	25
57	5	4	5	4	4	4	26
58	4	4	5	3	3	4	23
59	5	4	5	5	3	3	25
60	4	4	5	5	3	4	25
61	5	4	4	4	3	4	24
62	5	4	5	3	2	2	21
63	5	4	5	3	2	3	22
64	5	4	5	3	2	4	23
65	5	3	3	3	2	3	19
66	5	4	5	5	3	3	25
67	5	5	5	4	4	4	27
68	4	5	5	3	2	4	23
69	4	5	5	3	2	4	23
70	4	5	5	3	2	4	23
71	4	4	4	4	4	5	25
72	5	4	5	5	3	3	25
73	5	4	5	5	3	3	25

74	5	4	5	5	4	4	27
75	5	4	5	5	3	3	25
76	5	4	5	5	3	3	25
77	3	3	5	5	5	4	25
78	5	4	5	5	3	3	25
79	4	4	4	2	3	3	20
80	4	4	5	5	5	5	28
81	4	4	4	5	3	4	24
82	4	4	4	4	5	5	26
83	4	4	4	5	5	5	27
84	4	4	4	5	5	5	27
85	4	4	5	5	5	4	27
86	4	4	4	4	5	5	26
87	3	3	4	4	4	5	23
88	3	5	5	5	5	1	24
89	5	3	4	2	2	2	18
90	5	3	4	2	2	2	18
91	5	3	4	2	2	2	18
92	5	3	4	2	2	2	18
93	5	3	4	2	2	2	18
94	4	4	4	4	4	3	23
95	4	5	4	4	4	4	25
96	4	4	4	4	5	3	24
97	4	4	4	4	5	5	26
JUMLAH KESELURUHAN							2271

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Responden	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	TOTAL
1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	39
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	41
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	41
5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	49
6	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	47
7	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	54
8	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	49
9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	43
10	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	42
11	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	41
12	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	38
13	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	45
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
16	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	43
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	47
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
22	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	56
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37

24	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	51
25	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	51
26	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	53
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	33
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	33
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
33	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	51
34	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	48
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	48
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	43
38	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	53
39	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	49
40	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	51
41	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	50
42	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	53
45	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	51
46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	52
47	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5	48
48	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	48

49	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
50	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
51	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
52	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	47
53	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45
54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
55	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
56	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
57	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	53
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
59	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
60	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
61	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
65	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	45
66	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
67	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	55
68	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	49
69	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	49
70	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	49
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
72	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53
73	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	53



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-027/Ps/HM.01/02/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

24 Februari 2020

Kepada
Yth. Kepala SMA Negeri 1 Peusangan Bireuen
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : T. M. Haekal
NIM : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Wahid Murni, M.Pd, Ak.
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
Judul Tesis : Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323. Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-027/Ps/HM.01/02/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

24 Februari 2020

Kepada
Yth. Kepala SMA Negeri 2 Peusangan Bireuen
di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : T. M. Haekal
NIM : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd, Ak.
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
Judul Tesis : Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-027/Ps/HM.01/02/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

24 Februari 2020

Kepada
Yth. Kepala SMA Negeri 3 Peusangan Bireuen
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : T. M. Haekal
NIM : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Wahid Murni, M.Pd, Ak.
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
Judul Tesis : Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 PEUSANGAN
Jalan Banda Aceh- Medan Matanglumpangdua Kab. Bireuen

SURAT KETERANGAN TELAH MENGADAKAN PENELITIAN

Nomor : 423.7/211/2020

Kepala SMA Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **T.M. Haekal**
NIM : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Desa Meunasah Meucap Kec. Peusangan
Kabupaten Bireuen

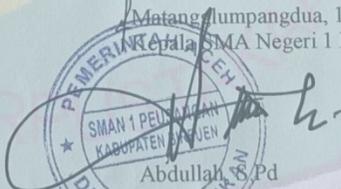
Benar yang namanya tersebut di atas, telah mengadakan penelitian/Pengambilan Data Awal pada SMA Negeri 1 Peusangan tanggal 5 s/d 17 Maret 2020 dalam rangka menyusun Tesis dengan judul :

“Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen”.

Demikianlah Surat Keterangan ini kami perbuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Matanglumpangdua, 17 Maret 2020

Kepala SMA Negeri 1 Peusangan


Abdullah S. Pd
Nip. 19631212 199003 1 008





PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN



SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 PEUSANGAN

Jl. Banda Aceh - Meulaboh, Meulaboh, Kecamatan Meulaboh, Kabupaten Bireuen, Aceh, Indonesia. Email: sman2peusangan.bireuen@gmail.com. Website: sman2peusangan.scb.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO. 876 / 078 / 2020

Sehubungan dengan surat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Pascasarjana Nomor : B-027/Ps/HM.01/02/2020 tanggal 24 Februari 2020 Tentang Izin Mengadakan Penelitian, maka Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Peusangan Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan ini menerangkan :

Nama : **T.M. Haekal**
Nim : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Benar yang namanya tersebut diatas telah mengadakan penelitian pada SMA Negeri 2 Peusangan Kabupaten Bireuen tanggal 02 s/d 16 Maret 2020, untuk Penyusunan tesisnya yang berjudul :
“ Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen”.
Demikianlah kami sampaikan dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.





**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 3 PEUSANGAN**



Jln. Tgk. Suleiman Telp. (0644) 451084 Kode Pos. 24261 E-Mail sman_3peusangan@yahoo.co.id Baleseutuy – Peusangan

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.4 / 094 / 2020

Sehubungan dengan Surat Dinas Kementerian agama Republik Indonesia, No. B-027/Ps/HM.01/02/2020 Tanggal 24 Februari 2020, Perihal Izin Penelitian. Kepala SMA Negeri 3 Peusangan Kabupaten Bireuen menyatakan:

Nama : **T.M. HAEKAL**
NIM : 18710020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Pengaruh kelengkapan sarana prasarana, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Peusangan Bireuen.

Benar yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan penelitian di SMA Negeri 3 Peusangan, dari Tanggal 02 Maret s/d 17 Maret 2020.

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Peusangan, 17 Maret 2020
Kepala,





SMA NEGERI 1 PEUSANGAN BIREUEN



SMA NEGERI 2 PEUSANGAN BIREUEN



SMA NEGERI 3 PEUSANGAN BIREUEN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : T. M. Haekal
NIM : 18710020
Alamat : Jln Jangka KM 3 Matangglumpangdua, Dusun TGK
 Abdurrahman, Desa Meunasah Meucap, Kec. Peusangan,
 Kab. Bireuen, Prov. Aceh
Tempat Tanggal Lahir : Matangglumpangdua, 24 Agustus 1995
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
No. Telp/Hp : 0812-6687-0823
Riwayat Pendidikan :
 1. SD Negeri 3 Percontohan Peusangan Bireuen : 2008
 2. MTsS Misbahul Ulum Lhokseumawe : 2011
 3. MAS Misbahul Ulum Lhokseumawe : 2014
 4. S1 Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh : 2018
 5. S2 Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang : 2020
Motto Hidup : Rajin-Rajinlah Belajar dengan Penuh Kesabaran,
 Keikhlasan, Cinta, Doa, Usaha. Gapailah Cita-Cita
 dengan Penuh Harapan tanpa Melihat ke Belakang dan
 Jadikan Jari Tangan Anda Sebagai Tinta.

Malang, 09 Mei 2020

T. M. Haekal
NIM: 18710020