

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, KELOMPOK DAN  
TIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS  
NEGERI 3 MEDAN**

**TESIS**

**Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh:**

**RIZKI AKMALIA**

**NIM. 0332163018**



**PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, KELOMPOK DAN  
TIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS  
NEGERI 3 MEDAN**

**TESIS**

**Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh:**

**RIZKI AKMALIA**

**NIM. 0332163018**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**Pembimbing I**

**Dr. H. Amiruddin Sahaan, M.Pd**

**NIP. 19601006 199403 1 002**

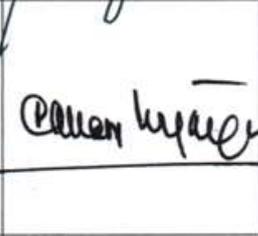
**Pembimbing II**

**Dr. H. Mesiono, M.Pd**

**NIP. 19710727 200701 1 031**

**PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

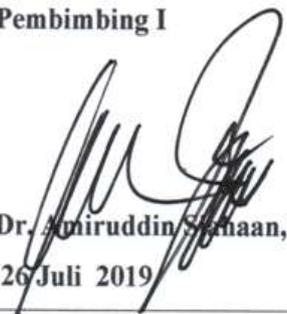
**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
01.	Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd Dekan FITK UIN SU Medan		03/2019 /07
02.	Dr. Candra Wijaya, M.Pd Ketua Prodi Magister MPI		03/2019 /07
03.	Dr. Tien Rafida, M.Hum Sekretaris Prodi Magister MPI		31/07-2019
04.	Dr, Amiruddin Siahaan, M.Pd Pembimbing I		03/2019 /07
05.	Dr. Mesiono, M.Pd Pembimbing II		02/07-2019
06.	Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA Penguji		02/07 2019

Lembar Persetujuan Ujian Tesis

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DI PERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

**Pembimbing I**



**Dr. Amiruddin Sahaan, M.Pd**  
26 Juli 2019

**Pembimbing II**



**Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd**  
26 Juli 2019

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Magister MPI FITK UIN SU Medan**



**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
26 Juli 2019

**Nama : Rizki Akmalia**  
**No Registrasi/ NIM : 0332163018**  
**Angkatan : Pertama**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya buah pikiran sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan dari berbagai sumber telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi atas pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



## ABSTRACT



Name : **Rizki Akmalia**  
NIM : **0332163018**  
Tempat Tanggal Lahir : Labuhan Ruku, 07 April 1994  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Nama Ayah : Muhammad Kasim  
Nama Ibu : Almh Yusniar  
Pembimbing I : Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Mesiono, M.Pd

This study aims to determine: (1) The Effect of Individual Behavior on Teacher Performance at SMA Negeri 3 Medan; (2) The Effect of Group Action on Teacher Performance at SMA Negeri 3 Medan; (3) The Effect of Team Work on Teacher Performance at SMA Negeri 3 Medan ; (4) The effect between Individual action, Groups and Team Working Towards Teacher Performance Improvement at SMA Negeri 3 Medan.

This research is quantitative research, using techniques or models ex post facto. The total of population in this study 105 people with the sampling technique using the formula or table Krejcie & Morgan where the sample became 83 respondents.

The results of this study indicate: (1) There is a positive and significant effect between individual action ( $X_1$ ) on teacher performance (Y) at SMA Negeri 3 Medan such 0.9%. This means that if the individual action at SMA Negeri 3 Medan teachers are shown to be better in teaching and in their daily lives it will automatically be followed by an increase in the teacher's performance in doing their job. An increase in one score of the teacher's individual action will be increased teacher performance; (2) There is a positive and significant influence between group action ( $X_2$ ) on teacher performance (Y) at SMA Negeri 3 Medan such 7.1%. This means, if the group action of the SMA Negeri 3 Medan teacher provides a good example for students, teachers, and the school environment, so indirectly be followed by increasing teacher performance to do teaching and learning process and their job.

And the increased one score group teacher action so it will be affect to the increased teacher performances; (3) have a negative effect and insignificant between team work ( $X_3$ ) to the teacher performance ( Y) at SMA Negeri Medan such 0.9%. Its mean teacher's team work seems good and solid in doing their passion, so will not give any effects to increase teacher performance; (4) have a positive effect and significant between individual action, group, and team work to the teacher performance at SMA Negeri 3 Medan with the low correlation ( real but low correlation) with the coefficient correlation such 0.303, the power of connection between variable (R Square) such 0.092 and coefficient determination (Adjusted R Square) such 0.057 provide the effect of individual action, group and team work toward teacher performance at SMA Negeri 3 Medan such 5.7% and remnant such 94.3% effected by other factor wich came from the variable and its not include in this study.

## ABSTRAK



Nama : **Rizki Akmalia**  
NIM : **0332163018**  
Tempat Tanggal Lahir : Labuhan Ruku, 07 April 1994  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Nama Ayah : Muhammad Kasim  
Nama Ibu : Almh Yusniar  
Pembimbing I : Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Mesiono, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan; (2) Pengaruh Perilaku Kelompok Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan; (3) Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan; (4) Pengaruh antara Perilaku Individu, Kelompok dan Tim Kerja secara Bersama-Sama Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik atau model *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus atau tabel *Krejcie & Morgan* dimana sampel menjadi 83 responden.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan sebesar 0,9%. Ini bermakna bahwa apabila perilaku individu guru SMA Negeri 3 Medan yang ditampilkan semakin baik dalam mengajar dan dalam kesehariannya maka secara otomatis akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya. Kenaikan satu skor nilai perilaku individu guru akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan sebesar 7,1%. Ini artinya, apabila perilaku kelompok guru SMA Negeri 3 Medan memberikan contoh yang baik bagi siswa, guru, maupun lingkungan sekolah maka secara tidak langsung akan di ikuti dengan meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar maupun tugas pokoknya. Dan kenaikan satu skor nilai perilaku kelompok guru maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru; (3) Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan sebesar -0,9%. Ini bermakna bahwa apabila tim kerja guru tampak bagus dan solid dalam melaksanakan tugas keprofesiannya maka tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap meningkatnya kinerja guru; (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok, dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan dengan tingkat korelasi lemah (nyata tetapi korelasinya kecil) dengan nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,303, kekuatan hubungan anra variabel (*R Square*) sebesar 0,092 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa pengaruh perilaku individu, kelompok dan tim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan sebesar 5,7% dan sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang diperkirakan berasal dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## SEKAPUR SIRIH

Seindah hari ini terselimut hangat akan kenangan...  
Kau temani dengan sepenuh hati meski dengan keharuman Do'a...  
Senyum simpul menggoyahkan rinduku dipelupuk mata...  
Kini tangisan terlihat bukan derita melainkan bahagia...

Kau malaikat tanpa sayap...  
Nyawamu yang mulia membuatku nyaman bernafas...  
Kini, esok dan nanti, nama agungmu tak pernah pudar dihati...

aku sudah mengerti...  
Seberapa banyak kata yang habis ku rangkai...  
Berjuta kalimat telah ku syairkan...  
Namun Cinta Kasihmu jauh melebihinya...

Terimakasih Mama...  
Terimakasih Papa...  
Semoga Allah tetap satukan kita dalam Jannah-Nya,  
Amin...

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bertasbih kepada Allah SWT dengan rahmat serta karunia-Nya yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peneliti dalam menyelesaikan karya ilmiah/Tesis dengan judul “**Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan**”. Shalawat berangkaikan salam kepada habibullah Muhammad SAW, semoga syafaatnya kelak akan datang kepada kita, amin.

Adapun Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh Magister Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Sehubungan dengan penyelesaian Tesis ini, begitu banyak hambatan dan rintangan yang telah penulis lalui terutama dalam pengumpulan dan penyajian data, pencarian literatur, serta berbagai kendala lainnya. Namun hal itu bukan berarti menjadikan semangat penulis lemah dalam penyelesaiannya, akan tetapi hal tersebut menjadi motivasi untuk penulis lebih giat lagi dalam menyelesaikannya. Penulis merasa bersyukur atas manis dan pahitnya apa yang telah dilalui sehingga bisa sampai pada tahap akhir ini.

Selanjutnya, ribuan terimakasih penulis ucapkan kepada segenap pihak, karib kerabat dan orang terdekat yang telah sudi membantu dalam proses pengambilan gelar Magister Pendidikan ini. Semoga bantuan yang berupa tenaga, materi dan motivasi yang telah diberikan Allah jadikan amal jariyah yang tak pernah putus dan Allah beri senantiasa keberkahan rahmatnya kepada kita semua hingga menuju yaumul hisab kelak, amin ya rabb 'alamin. Dan tak lupa pula, terimakasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Rektor UIN Sumatera Utara Medan, Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan selama mengikuti masa perkuliahan sampai selesainya studi di Program Magister FITK UIN Sumatera Utara Medan.

2. Bapak Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyelesaian studi ini.
3. Bapak Dekan FITK UIN Sumatera Utara Medan, Bapak Dr. H. Amiruddin Siahhaan, M.Pd yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan kontribusi penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Bapak Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sumatera Utara Medan, Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Ibu Dr. Tien Rafida, M.Hum yang telah membantu proses perkuliahan dan penyelesaian tesis ini dengan baik
5. Bapak Pembimbing Tesis, Bapak Dr. Mesiono, M.Pd yang tidak pernah bosan dan jenuh dalam membimbing, mengarahkan, mengoreksi dan meluruskan setiap kesalahan dalam penyempurnaan tesis penulis.
6. Ibu Kepala SMA Negeri 3 Medan, Ibu Elfi Sahara, S.Pd.I, M.Si dan Ibu Wakasek Humas, Ibu Siti Zulfah yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data penelitian tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal kebajikan didunia dan di akhirat. Amin..
7. Seluruh responden yang terlibat dalam penelitian tesis ini, yang sudi kiranya memberikan pernyataan atas instrument yang penulis berikan, sehingga dapat membantu penulis dengan mudah dalam mengumpulkan data berdasarkan fakta dan kondisi yang terjadi di SMA Negeri 3 Medan.
8. Seluruh Bapak/Ibu, Kakak/Abang rekan kerja serta Dosen di FITK UIN Sumatera Utara Medan yang telah memberikan semangat dan motivasi.
9. Teman seperjuangan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sumatera Utara Medan Stambuk 2016, semoga tali persaudaraan yang kita bina semasa perkuliahan akan tetap terjaga sampai kapan pun.
10. Kepada seluruh sahabat, dan seseorang yang telah sudi berkorban serta mempercayakan seluruh hidupnya pada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan bimbingan dan arahan serta kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat menambah khazanah keilmuan bagi pembaca serta masyarakat pada umumnya dan sebagai amal ibadah bagi penulis.

*Wabillahi taufiq walhidayah,*

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Medan, Juli 2019

Penulis  


**Rizki Akmalia**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	12
1. Konsep Dasar Perilaku Individu.....	12
2. Konsep Dasar Perilaku Kelompok.....	17
3. Konsep Dasar Tim Kerja.....	24
4. Perbedaan Kelompok dan Tim Kerja.....	29
5. Konsep Dasar Kinerja Guru.....	31
B. Hasil Penelitian Relevan.....	37
C. Kerangka Berfikir.....	42
D. Hipotesis Penelitian.....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
B. Metode Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Instrument dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
E. Uji Persyaratan Analisis.....	58
F. Pengujian Hipotesis.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Hasil Penelitian.....	63
1. Deskripsi Data	
a. Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	63
b. Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	66
c. Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	69
d. Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ).....	72

2. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	
a. Tingkat Kecenderungan Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	75
b. Tingkat Kecenderungan Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	76
c. Tingkat Kecenderungan Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	77
d. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ).....	78
3. Pengujian Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	79
b. Uji Homogenitas Antar Variabel.....	83
c. Uji Linearitas.....	83
d. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	86
4. Pengujian Hipotesis.....	88
B. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Pengaruh Antara Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru.....	101
2. Pengaruh Perilaku Kelompok Terhadap Kinerja Guru.....	103
3. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	105
4. Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok, dan Tim Kerja Secara Bersama–Sama Terhadap Kinerja Guru.....	107
C. Keterbatasan Penelitian.....	109
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	111
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	112
C. Saran.....	115
Daftar Pustaka.....	117
Lampiran.....	122

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Taksonomi Beda Variabel Tim Kerja dan Kelompok.....	30
Tabel 2.2	Penjelasan Comparing Work Groups and Work Teams.....	30
Tabel 2.3	Perbedaan antara Kelompok dan Tim.....	31
Tabel 2.4	Indikator dan Sub Indikator Variabel Kinerja Guru.....	37
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian.....	50
Tabel 3.2	Jumlah Populasi Guru di SMA Negeri 3 Medan.....	52
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrument Variabel dan Sub Indikator $X_1$ .....	55
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrument Variabel dan Sub Indikator $X_2$ .....	56
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrument Variabel dan Sub Indikator $X_3$ .....	57
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrument Variabel dan Sub Indikator Y.....	57
Tabel 3.7	Kategori Kecenderungan Data Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.1	Frekuensi Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	65
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel $X_1$ .....	65
Tabel 4.3	Frekuensi Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	67
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel $X_2$ .....	68
Tabel 4.5	Frekuensi Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	70
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel $X_3$ .....	71
Tabel 4.7	Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y).....	73
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel Y.....	74
Tabel 4.9	Kecenderungan Data Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	75
Tabel 4.10	Kecenderungan Data Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	76
Tabel 4.11	Kecenderungan Data Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	77
Tabel 4.12	Kecenderungan Data Variabel Kinerja Guru (Y).....	78
Tabel 4.13	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	80
Tabel 4.14	Test of Homogeneity of Variances.....	83
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	84
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	85
Tabel 4.17	Hasil Uji Linearitas Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	86
Tabel 4.18	Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	86
Tabel 4.19	Hasil Regresi Perilaku Individu ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)....	88

Tabel 4.20	Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel $X_1$ .....	89
Tabel 4.21	Hasil Regresi Perilaku Kelompok ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	91
Tabel 4.22	Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel $X_2$ .....	92
Tabel 4.23	Hasil Regresi Tim Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	94
Tabel 4.24	Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel $X_3$ .....	95
Tabel 4.25	Persamaan Regresi Linear Ganda Antara $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Terhadap Y.....	97
Tabel 4.26	Model Persamaan Regresi Linear Ganda Antara $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Terhadap Y.....	98
Tabel 4.27	Uji F Antara Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Terhadap Y.....	99
Tabel 4.28	Model Summary Adjusted R Square Antara $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Terhadap Y.....	100
Tabel 4.29	Interpretasi Untuk Masing-Masing Nilai Koefesien Korelasi.....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Karakteristik Perilaku Individu dalam Organisasi.....	13
Gambar 2.2	Teori Pembentukan Kelompok.....	22
Gambar 2.3	Bentuk Tim Kerja yang Fokus dalam Memecahkan Masalah.....	26
Gambar 2.4	Comparing Work Groups and Work Teams.....	30
Gambar 2.5	Kerangka Berfikir Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ Terhadap (Y).....	48
Gambar 4.1	Histogram Skor Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	66
Gambar 4.2	Histogram Skor Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	69
Gambar 4.3	Histogram Skor Tim Kerja ( $X_3$ ).....	72
Gambar 4.4	Histogram Skor Kinerja Guru (Y).....	75
Gambar 4.5	Persentase Kecenderungan Data Variabel $X_1$ .....	76
Gambar 4.6	Persentase Kecenderungan Data Variabel $X_2$ .....	77
Gambar 4.7	Persentase Kecenderungan Data Variabel $X_3$ .....	78
Gambar 4.8	Persentase Kecenderungan Data Variabel Y.....	79
Gambar 4.9	Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	81
Gambar 4.10	Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	81
Gambar 4.11	Hasil Uji Normalitas Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	82
Gambar 4.12	Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	82
Gambar 4.13	Estimasi Regresi Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ).....	90
Gambar 4.14	Estimasi Regresi Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ).....	93
Gambar 4.15	Estimasi Regresi Variabel Tim Kerja ( $X_3$ ).....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	122
Lampiran 2	Hasil Sebaran Angket Penelitian Uji Coba Variabel $X_1$ .....	131
Lampiran 3	Hasil Sebaran Angket Penelitian Uji Coba Variabel $X_2$ .....	134
Lampiran 4	Hasil Sebaran Angket Penelitian Uji Coba Variabel $X_3$ .....	137
Lampiran 5	Hasil Sebaran Angket Penelitian Uji Coba Variabel Y .....	140
Lampiran 6	Hasil Sebaran Angket Penelitian Variabel $X_1$ .....	143
Lampiran 7	Hasil Sebaran Angket Penelitian Variabel $X_2$ .....	148
Lampiran 8	Hasil Sebaran Angket Penelitian Variabel $X_3$ .....	153
Lampiran 9	Hasil Sebaran Angket Penelitian Variabel Y .....	158
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel $X_1$ .....	163
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel $X_1$ .....	165
Lampiran 12	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel $X_2$ .....	167
Lampiran 13	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel $X_2$ .....	169
Lampiran 14	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel $X_3$ .....	171
Lampiran 15	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel $X_3$ .....	173
Lampiran 16	Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Y .....	175
Lampiran 17	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Y .....	177
Lampiran 18	Statistik Deskriptif Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ & Y .....	179
Lampiran 19	Distribusi Frekuensi Data Tunggal Variabel $X_1$ .....	180
Lampiran 20	Distribusi Frekuensi Data Tunggal Variabel $X_2$ .....	181
Lampiran 21	Distribusi Frekuensi Data Tunggal Variabel $X_3$ .....	182
Lampiran 22	Distribusi Frekuensi Data Tunggal Variabel Y .....	183
Lampiran 23	Uji Normalitas .....	184
Lampiran 24	Uji Homogenitas .....	187
Lampiran 25	Uji Linearitas .....	188
Lampiran 26	Uji Independensi Antar Variabel Bebas .....	191
Lampiran 27	Analisa Regresi Linear Sederhana .....	192
Lampiran 28	Analisa Regresi Linear Ganda .....	195
Lampiran 29	Nama-nama Guru SMA Negeri 3 Medan 2017-2018 .....	196

Lampiran 30	Lembar Persetujuan Judul Tesis .....	200
Lampiran 31	Lembar Persetujuan Seminar Proposal Tesis .....	201
Lampiran 32	Bukti Perbaikan Seminar Proposal Tesis .....	202
Lampiran 33	Lembar Persetujuan Seminar Hasil Tesis .....	203
Lampiran 34	Bukti Perbaikan Seminar Hasil Tesis .....	204
Lampiran 35	Surat Izin Melaksanakan Penelitian .....	205
Lampiran 36	Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Penelitian .....	206
Lampiran 37	Daftar Hadir Mengikuti Seminar Tesis .....	207
Lampiran 38	Kartu Bimbingan Tesis .....	209
Lampiran 39	Biografi Penulis .....	211

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi dan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua bagian yang saling membutuhkan dan tidak bisa dipisahkan. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Eksistensinya menjadi garda terdepan dalam meraih kesuksesan bagi sebuah organisasi. Bahkan sumber daya manusia itu sendiri tak dapat digantikan dengan teknologi apapun. Sekalipun organisasi itu telah dikatakan bagus, baik dari segi fasilitas maupun sarana prasarana yang lengkap namun jika tanpa sumber daya manusia maka tidak akan berarti apa-apa. Hakikatnya, manusialah yang merencanakan, mengkonsep, mengelola, dan mengevaluasi sampai pada tujuan sebuah organisasi yang diinginkan tercapai. Oleh karena itu, perhatian yang baik terhadap segala aspek sumber daya manusia baik itu aspek individu dan kelompok menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi.

Tak dapat dipungkiri bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan secara khusus berada di tangan para guru selaku ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Menyadari akan hal tersebut kinerja guru memiliki peranan penting untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa Pendidikan Menengah dalam Bab VI pada Pasal 18 merupakan lanjutan pendidikan dasar (UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Lebih lanjut dalam Pasal 18 ayat 3 dijelaskan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum, dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat (UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Adapun Sekolah Menengah Atas merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan guna mempersiapkan peserta didik agar memiliki etika, akhlak,

cakap, dan dapat mengembangkan ilmunya lebih tinggi. Telah diketahui sebelumnya bahwa Sekolah Menengah Atas bertujuan untuk mempersiapkan lulusan yang berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Maka dari itu, untuk memenuhi kebutuhan tersebut Sekolah Menengah Atas dituntut harus memiliki guru yang berkompentensi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Nasional Republik Indonesia No.16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Empat kompetensi tersebut harus melekat pada orang yang berprofesi sebagai guru sebab melalui empat kompetensi tersebut kinerja guru dapat dilihat apakah meningkat atau hanya statis.

Kata kinerja bukan kata yang asing lagi dalam kehidupan sehari-hari. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dkk, 2005: 51). Sedangkan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 54).

Dalam konsep islam, semua manusia di tuntut untuk melakukan kerja yang baik, memiliki nilai guna dan bermanfaat bagi sesama. Karena setiap pekerjaan apapun yang dilakukan tidak ada yang sia-sia dan akan bernilai ibadah, sebagaimana dalam QS.At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ 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.” (QS.At-Taubah: 105)

Ayat di atas menjelaskan, “*Bekerjalah kamu*, hanya karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh lagi bermanfaat, baik untuk diri sendiri, keluarga maupun orang lain, *maka Allah akan melihat*, yakni menilai dan memberi ganjaran *amal kamu itu*, *maka Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman* akan melihat dan menilai juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya *kamu akan dikembalikan* melalui kematian kepada Allah Swt *Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata*, lalu *di beritakan-Nya kepada kamu* sanksi dan ganjaran atas *apa yang telah kamu kerjakan*, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati (Shihab M. Q., 2008: 711).

Dari penjelasan kalamullah di atas, jika dikaitkan dengan kinerja guru maka yang menjadi pusat perhatian adalah perilaku guru tersebut. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (Yamin & Maisah, 2010: 87).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam teori Amstrong dan Baron dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kelompok/rekan/tim kerja (*team factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/ situasional factors*) (Amstrong & Baron, 1998: 16-17).

Faktor-faktor di atas merupakan kunci keberhasilan seorang guru dalam pencapaian visi dan misi di suatu organisasi pendidikan. Berdasarkan teori Amstrong dan Baron di atas, peneliti mengambil faktor individu (*personal factors*), kelompok dan tim kerja (*team factors*) sebagai variabel prediktor. Sedangkan faktor lain seperti faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/ situasional factors*) dianulir dan tidak diteliti.

Mengenai faktor individu bahwa setiap individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman. Berangkat dari hal diatas, kepribadian dan pengalaman yang terbentuk akan terlihat dan terbaca jelas oleh perilaku yang ditampilkan.

Mengadopsi dari teori Robbins (Robbins, 2001: 40) bahwa dasar perilaku seorang individu berpijak pada lima variabel dimana senantiasa berhubungan dengan karakteristik biografis (usia, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja), kemampuan dan pembelajaran. Memperkuat teori di atas, bahwa perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu, perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik (Surya, 2004: 90).

Sejalan dengan pendapat di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Arrafiqur Rahman mengungkapkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan bentuk persamaan  $Y = 27,451 + 0,196X + \epsilon$  yang berarti bahwa perubahan pada perilaku individu sebesar 1% akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 19,6%. Nilai koefisien korelasi ditemukan sebesar 36% dan besarnya kontribusi perilaku individu terhadap kinerja sebesar 13% (Rahman, 2013).

Melihat fakta yang terjadi dilapangan, idealnya hal yang paling terpenting bagi seorang guru dalam mendongkrak tujuan Pendidikan Nasional ialah harus memiliki kepribadian dan perilaku yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, dimana memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa dan berwibawa. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa setiap guru memiliki sifat dan watak tersendiri. Bahkan pola perilaku guru dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kepribadian berbeda yang telah melekat jauh sebelum manusia itu menjadi bagian dari sebuah organisasi. Adapun perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi berasal dari dua sumber, yaitu perilaku individu dan perilaku kelompok. Perilaku kelompok tersebut berasal dari perilaku individu-individu yang berkumpul menjadi sebuah kelompok.

Menurut teori Schoper dan Galinsky, perilaku kelompok merupakan segala aktivitas yang berkenaan dengan berbagai hal yang menarik dimana memberikan dukungan satu sama lain, meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah potensial, responsif ketika mendapat tekanan dan pengaruh satu sama lain, serta bekerja sama secara efektif dan efisien (Schoper dan Galinsky, 1955).

Berdasarkan teori di atas, variabel perilaku kelompok di anggap merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini.

Pada umumnya, manusia yang menjadi anggota kelompok dalam suatu organisasi mempunyai kecenderungan yang kuat untuk mencari keakraban, ingin berkelompok dan bekerja sama bahkan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Hal ini dapat terlihat dari adanya kesamaan tugas terhadap pekerjaan yang dilakukan, seringnya berjumpa serta adanya kesamaan dalam kesenangan bersama, hingga timbullah kedekatan satu sama lain, dan mulailah menciptakan kelompok hingga pada akhirnya membentuk tim kerja.

Menurut Hofstede (1991), Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia.

Dalam penelitian ini, variabel prediktor tim kerja di adopsi dari teori West yang mengungkapkan bahwa tim kerja mampu meningkatkan kinerja guru melalui kerjasama yang dibangun dengan baik dan anggota tim yang bekerja tampak solid dan bersinergi. Indikator yang di ungkapkan oleh teori West bahwa tim kerja memiliki tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi serta mampu mengerahkan kemampuan secara maksimal (West, 2002: 93). Melalui indikator yang telah dipaparkan sebelumnya, tim kerja terlihat jelas memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru untuk menjadi lebih baik.

Hasil penelitian oleh Muhammad Basir juga memperkuat hal di atas, bahwa tim kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 1,47, nilai *probabilitas error* 1,14 dan nilai estimasi sebesar 0,06 dan berada pada kategori amat baik. Ini memberi pengertian bahwa tim kerja berperan penting dalam meningkatkan mutu kinerja guru (Basir, 2015).

Penelitian lain juga mengungkapkan dalam jurnal Manajemen Pendidikan yang menyimpulkan bahwa dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap kinerja, nilai koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,330$ , koefisien korelasi  $r_{13} = 0,494$ , koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,969 dan koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha =$

0,05 sebesar 2,00. Hasil analisis, memberikan temuan bahwa tim kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa tim kerja yang terbentuk pada umumnya sudah pasti akan memunculkan kinerja. Namun dalam ranah pendidikan belum tentu mampu memunculkan kinerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Seperti statement yang dinyatakan oleh mantan Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhiyono dalam sambutannya pada puncak peringatan hari guru nasional 2011 dan hari ulang tahun ke-66 PGRI, di Sentul, *International Conention Cenver*, Bogor, (Rabu-30/11) yang mengungkapkan bahwa:

“Guru tidak menjalankan kinerjanya dengan baik. Padahal, pemerintah telah memberikan tunjangan khusus buat mereka. Banyak guru yang telah lulus sertifikasi sehingga memperoleh tunjangan khusus. Tunjangan tersebut turut mendorong kesejahteraan para guru. Tapi sayangnya, masih terdengar keluhan dari kelompok masyarakat yang mengeluhkan kinerja sebagian para guru itu. Tidak hanya persoalan kinerja, ada permasalahan lain yang harus diperbaiki. SBY berharap para guru memiliki kesadaran, kepedulian dan tanggung jawab dalam menjaga dan merawat lingkungan sekolahnya masing-masing. Lingkungan sekolah bisa lebih tertib dan teratur sehingga berdampak positif kepada anak muridnya melalui perilaku yang dapat menjadi contoh dan panutan bagi mereka. Padahal, kecintaan murid kepada mata pelajaran itu juga bergantung dari peran guru tersebut dalam memberikan teladan atau ajaran yang baik. Saya masih menerima masukan dari kelompok masyarakat bahwa sebagian dari saudara kita itu kinerjanya belum banyak berubah” (Aziz, 2016: 66-67)

Menyahuti statement di atas, bahwa seorang guru harus mengetahui bahwa dirinya akan ditiru dan akan menjadi teladan bagi anak didiknya melalui perilaku, tutur bicara, *performance*, kepekaan dan lain sebagainya. Maka dari itu, guru merupakan model atau sentral identifikasi diri, yakni menjadi pusat panutan, teladan, dan konsultan bagi peserta didik (Ma'arif, 1993: 213).

Undang-undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas; memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang berkualitas merupakan ujung tombak pencapaian tujuan pendidikan nasional yakni mewujudkan insan yang cerdas dan kompetitif, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara dan demokratis serta bertanggung jawab (Kompri, 2015: 137).

Dewasa ini kualitas guru memang tampak sangat rendah. Sehingga tak banyak ditemukan lembaga pendidikan yang guru-gurunya memiliki kinerja yang tinggi. Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut, salah satunya sekolah tak mampu memenuhi kebutuhan para guru. Alhasil, berdampak pada kerjanya.

Hal serupa juga dilontarkan oleh ketua umum pengurus besar PGRI yang mana kualitas guru pada saat ini masih sangat rendah. Hal ini sangat disayangkan mengingat masa depan anak Indonesia bertumpu pada guru-guru yang memberikan pendidikan (Afifah, kompas.com). Rendahnya kualitas guru ini tentu mengakibatkan kualitas pendidikan juga rendah sehingga tujuan dari pendidikan akan sulit untuk dicapai.

Adapun rendahnya kualitas dan profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan kompetensi ketika seorang guru mengajar. Data Balitbang Depdiknas tahun 2002-2003 menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik Negeri maupun Swasta ternyata hanya 28,94%, SMP Negeri 54,12%, SMP Swasta 60,99%, SMA Negeri 65,29%, SMA Swasta 64,73%, SMK Negeri 55,91% dan SMK Swasta 58,26% (Masalah Pendidikan di Indonesia, diakses 28 Nopember 2017 pukul 21.34 wib). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas mengajar guru perlu pembenahan melalui perilaku guru dalam proses belajar mengajar, kerjasama yang solid antar para guru dan lain sebagainya sehingga akan menjadikan kerjanya meningkat. Banyak memang faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, diantaranya:

Faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja seseorang ada tiga kelompok yaitu: (a) faktor individu antara lain intelegualitas, keterampilan, kepribadian atau psikologis, fisik, motivasi dan orientasi nilai; (b) faktor organisasi meliputi sistem, peranan kelompok, supervise, dan iklim organisasi, dan (c) lingkungan eksternal seperti keluarga, kondisi politik, kondisi ekonomi, kondisi social budaya, dan perubahan teknologi (Sedarmayanti, 2002: 51).

Terkait dengan rendahnya kinerja guru, maka muncullah persoalan dimana faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Untuk menjawab masalah tersebut, peneliti merasa perlu untuk

melakukan kajian yang komprehensif terhadap beberapa variabel yang diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja guru. Peneliti memandang sangat perlu untuk mengkaji permasalahan ini di SMA Negeri 3 Medan.

Melihat pentingnya peran guru dalam pendidikan, maka kinerja guru harus senantiasa ditingkatkan. Namun nyatanya, perilaku guru di SMA Negeri 3 Medan belum mencerminkan secara utuh keteladanan bagi siswa-siswi sebagaimana yang telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, masih terdapat juga guru yang datang terlambat bahkan masuk pada jam mengajar saja, adanya sebagian guru yang tidak memiliki keterampilan dan keahlian dalam mengajar, tidak membuat perangkat pembelajaran, RPP yang hanya *copy paste*, bermain ponsel ketika proses belajar mengajar berlangsung, suka berbicara tanpa memperhatikan sopan santun dihadapan siswa, dan masih mau memarahi siswa di depan umum serta kurang aktif mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) meskipun hanya sebagian kecil saja.

Selanjutnya peneliti juga melihat ada beberapa kelompok-kelompok kecil yang sudah terbentuk dan itu terlihat ketika jam istirahat berlangsung. Secara umum perilaku kelompok tenaga pendidik memang sudah tampak solid dan saling support misalnya dalam mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) baik yang di dalam sekolah maupun di tingkat rayon dan sub rayon bahkan pada tingkat provinsi akan tetapi melalui pembentukan kelompok tersebut terkesan menjadi tidak kompak dan hanya kompak pada saat-saat tertentu saja. Walaupun demikian, tidak semua kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dapat berjalan dengan efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan perilaku individu itu sendiri yang kurang aktif mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) tersebut.

Kendala lain juga terjadi pada biaya administrasi pada setiap kali pertemuan, adanya keterbatasan waktu dan tempat serta masih ada sebagian tenaga pendidik yang kerja samanya kurang dalam menyelesaikan permasalahan yang ada terlebih dengan hal yang berkaitan dengan pengembangan diri siswa dan kualitas pembelajaran.

Sedangkan tim kerja tenaga pendidik terlihat pada saat guru mata pelajaran dan guru kelas (wali kelas) tidak mau bekerja sama membentuk sebuah tim dalam

membantu siswa yang mengalami kesulitan atau masalah dalam kegiatan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan-tujuan pembelajaran, tujuan institusional maupun tujuan pendidikan.

Untuk itu, berangkat dari permasalahan yang terjadi di lapangan, maka peneliti merasa perlu mengamati dan meneliti lebih dalam mengenai perilaku individu tenaga pendidik, perilaku kelompok yang terbentuk dan tim kerja para guru di Sekolah Menengah Atas 3 Medan yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Perilaku Individu berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan ?
2. Apakah Perilaku Kelompok berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan ?
3. Apakah Tim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Medan ?
4. Apakah Perilaku Individu, Kelompok dan Tim Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka untuk menghindari luasnya permasalahan maka peneliti merasa perlu untuk melakukan pembatasan masalah agar penelitian ini menjadi lebih terfokus dan terarah.

Adapun dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh perilaku individu, kelompok dan tim kerja sebagai variabel X1, X2 dan X3 terhadap kinerja guru sebagai variabel Y.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan ?
4. Seberapa besar pengaruh yang diberikan perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
2. Pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
3. Pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
4. Besarnya pengaruh perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktik. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Secara Teoritis**

- 1.1 Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu khususnya dalam konsep perilaku individu, kelompok dan tim kerja bagi seluruh guru, kepala sekolah maupun peneliti lainnya.

- 1.2 Sebagai wahana bagi penulis guna menerapkan ilmu pengetahuan dan ilmu manajemen mengenai konsep perilaku individu, kelompok dan tim kerja untuk kebutuhan profesi di masa yang akan datang.

## **2. Secara Praktis**

- a. Manfaat praktis bagi kepala sekolah  
Mampu memberikan manfaat dalam mengambil keputusan atau kebijakan dalam pengembangan kinerja guru.
- b. Manfaat praktis bagi guru dan peneliti lainnya  
Dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam peningkatan kinerja dan kualitas proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal serta tujuan organisasi terwujud secara efektif dan efisien.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Konsep Dasar Perilaku Individu**

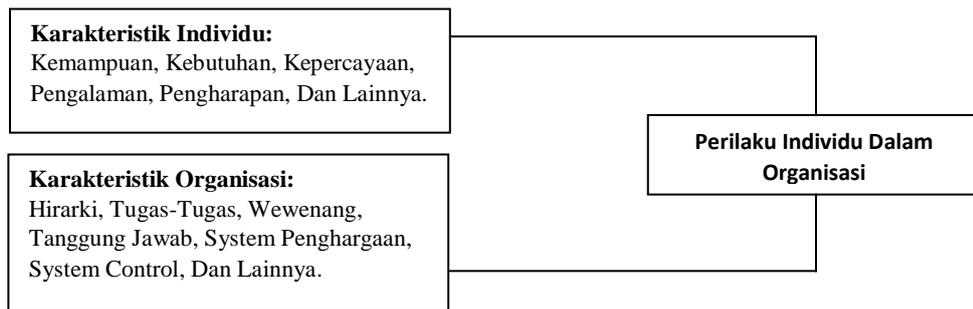
###### **a) Pengertian Perilaku Individu**

Perilaku adalah gabungan dari beberapa faktor psikologis. Faktor-faktor tersebut merupakan hasil kombinasi dari kondisi fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Setiap manusia yang lahir ke dunia berbeda karakter, masing-masing memiliki keunikan tersendiri antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Begitu juga dengan perilakunya.

Segala sesuatu yang telah dilakukan baik itu dalam bekerja maupun diluar pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan, berinteraksi dan lain sebagainya merupakan gambaran dari perilaku individu. Maka, dapat dimaknai bahwa perilaku individu merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan seseorang baik di luar maupun dalam lingkungan kerjanya.

Setiap individu membawa tatanan dalam organisasi berupa pengharapan, kemampuan, kebutuhan, kepercayaan pribadi, dan pengalaman masa lainnya. Sementara itu, karakteristik individu akan dibawa memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya. Organisasi juga mempunyai karakteristik tersendiri dan merupakan suatu wadah bagi individu. Adapun karakteristik organisasi antara lain *reward system* dan pengendalian. Selanjutnya karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi yang akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi (Zainal, 2014: 231).

Perilaku individu dalam organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Karakteristik Perilaku Individu Dalam Organisasi**

Dalam kaitan antara individu dengan organisasi maka ia membawa karakteristik individu kedalam tatanan organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Interaksi keduanya mewujudkan perilaku individu dalam organisasi. Dalam alquran dasar-dasar perilaku individu sudah tertuang secara terperinci, salah satunya dapat dipahami yaitu mengenai akhlakul karimah dalam surah Al-A'raf ayat 199, yang berbunyi:

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ ﴿١٩٩﴾

Artinya: [*Jadilah Engkau Pema'af dan suruhlah orang mengerjakan yang ma'ruf, serta berpalinglah dari pada orang-orang yang bodoh*].  
(QS. Al-A'raf 7: 199)

Disebutkan pula dalam alquran tentang pokok-pokok akhlak yang baik sebagaimana yang termaktub dalam surah An-Nahl ayat 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ

الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: [*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*]. (QS. An-Nahl 16: 90)

## **b) Dasar-Dasar Perilaku Individu**

Semua perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman. Ada lima variabel tingkat individual yaitu karakter biografis, kemampuan, kepribadian, determinan kepribadian, dan pembelajaran (Zainal, 2014: 231-235).

### **1. Karakter biografis**

Karakter biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari:

a. Usia (keyakinan yang meluas bahwa produktifitas akan merosot sejalan dengan semakin tuanya seseorang). Umumnya, usia muda akan lebih produktif dibandingkan usia tua.

### **b. Jenis kelamin**

Ada yang mengatakan perbedaan antara pria dan wanita akan mempengaruhi kinerja, ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

### **c. Status perkawinan**

Biasanya seseorang yang sudah menikah akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan yang belum menikah. Hal itu dikarenakan sudah melekatnya rasa tanggung jawab pada dirinya dari sebelumnya.

### **d. Masa kerja**

Masa kerja yang lebih lama akan menunjukkan pengalaman lebih pada seseorang.

### **2. Kemampuan**

Setiap manusia mempunyai kemampuan dalam berpikir sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surah Alghasyiyah: 17-20. Seluruh kemampuan tersebut hakikatnya tersusun dari tiga faktor,

yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan spiritual.

### 3. Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik pada lingkungannya dan kepribadian merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Sebagai umat muslim, kepribadian muslim telah disebutkan dalam Alquran surah Al-Imran ayat 110 yang berbunyi:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: *[kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik]. (QS. Ali-Imran 3: 110)*

### 4. Determinan kepribadian

- a. Keturunan (karakteristik kepribadian tidaklah ditentukan oleh keturunan)
- b. Lingkungan, dimana seseorang dibesarkan akan memainkan suatu peran yang cukup besar dalam membentuk kepribadian.
- c. Situasi, akan mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan akan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.

## 5. Pembelajaran

Sesungguhnya kegiatan belajar telah berlangsung jika seorang individu berperilaku, bereaksi, menanggapi sebagai hasil pengalaman dalam suatu cara yang berbeda dari cara perilaku sebelumnya. Dalam belajar, ada beberapa komponen yang patut mendapat penjelasan:

- a. Belajar melibatkan perubahan.
- b. Perubahan itu harus relative permanen
- c. Hakikat perilaku, dimana suatu perubahan dari proses berpikir atau sikap seorang individu, jika tidak diiringi dengan perubahan perilaku, maka itu belum merupakan pembelajaran

Selain itu, dasar-dasar perilaku individu menurut Robbins adalah tentang karakteristik biografis (usia, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja), kemampuan dan pembelajaran (Robbins, 2001: 40).

Ada banyak cara dalam memahami sifat dan karakteristik individu. Salah satunya dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip yang menjadi acuan. Diantaranya adalah:

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama. Prinsip ini sangat penting agar diketahui untuk memahami mengapa seseorang tersebut berperilaku dan berbuat berbeda dengan yang lainnya dengan alasan yang pasti berbeda pula dalam melakukan suatu kerja yang sama.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan setiap masing-masing pasti berbeda. Ahli-ahli ilmu perilaku umumnya membicarakan bahwa manusia ini berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan. Pemahaman kebutuhan yang berbeda terhadap seseorang sangat membantu untuk memahami mengapa suatu hasil menjadi tolak ukur bagi seseorang dan hasil yang mana akan menjadi terpenting untuk menentukan spesifikasi individu.
3. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. Dalam banyak hal, seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus dipenuhi lewat perilaku yang dipilihnya. Cara untuk menjelaskan bagaimana seseorang membuat pilihan di antara sejumlah rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, ialah dengan menggunakan teori *expectancy*. Teori ini berdasarkan atas proporsi yang sederhana yakni bahwa seseorang berperilaku sedemikian karena ia yakin dapat mengarahkan untuk mendapatkan suatu hasil tertentu.
4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya. Memahami lingkungan

merupakan suatu proses yang aktif dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya yang sangat berarti baginya. Proses ini melibatkan individu dalam mengakui secara selektif aspek-aspek berbeda dari lingkungannya, menilai apa yang dilihat dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu, dan mengevaluasi apa yang dialami dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilainya.

5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (*affective*). Perasaan senang dan perasaan tidak senang akan menjadikan seseorang berbuat berbeda dengan orang lain dalam menanggapi suatu hal.
6. Banyak factor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Adakalanya perilaku dipengaruhi oleh kemampuannya, adapula kebutuhannya, dan ada juga karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Oleh karena itu, maka seringkali suatu organisasi menghadapi kesulitan dalam menciptakan suatu keadaan yang memimpin kearah tercapainya efektivitasnya pelaksanaan kerja (Nadler, dkk, 1979: 28-36).

### c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu

Perilaku individu dapat dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan. Adapun faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. *Effort* (usaha), ini diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Semua usaha individu tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Intensitas merupakan jumlah dari usaha pengalokasian tujuan atau beberapa usaha untuk mencapai tujuan.
2. *Ability* (kemampuan), ini diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian.
3. Situasi lingkungan, ini bisa berdampak positif dan bisa sebaliknya. Situasi lingkungan yang kondusif dapat dilihat seperti dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana, dan lain sebagainya (Sopiah, 2008: 23).

## 2. Konsep Dasar Perilaku Kelompok

### a) Pengertian Perilaku Kelompok

Perilaku adalah reaksi atau respon seseorang yang berasal dari stimulus baik dari dalam dirinya maupun diluar lingkungannya. Sedangkan kelompok secara etimologi, dalam bahasa inggris adalah "*group*". Sedangkan secara terminologi, menurut Robbins dan Coulter, kelompok adalah dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling bergantung

yang bekerja sama untuk meraih tujuan tertentu (Robins & Coulter, 2010: 297).

Kelompok juga dapat didefinisikan sebagai, “*A group is at least two individuals gathered together because of some common bond, to meet members’ social and emotional needs, or to fulfill some mutual purpose*” (Ashman, 2008: 45). Dimana dari dua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kelompok merupakan dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkumpul untuk memenuhi kebutuhan sosial, emosional dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

#### **b) Alasan berkelompok**

Berkelompok merupakan suatu kebutuhan, dimana tanpa berkelompok seseorang tidak akan merasa nyaman dalam hidupnya, bahkan mungkin tidak dapat hidup sempurna. Diantara alasan orang berkelompok secara umum adalah untuk mencapai tujuan, karena melalui kelompok kekuatan akan tercipta sehingga tujuan akan lebih cepat dicapai. Ada sejumlah alasan mengapa seseorang mau bergabung dalam kelompok, diantaranya adalah:

1. Rasa aman  
Dengan bergabung dalam kelompok seseorang mengharapkan akan memperoleh rasa aman karena tidak sendirian lagi dalam menggapai harapan.
2. Status dan harga diri  
Seseorang bergabung dalam kelompok untuk meningkatkan status atau harga dirinya. Contoh, adanya kelompok arisan yang semua anggotanya para artis atau golongan *the have*.
3. Interaksi dan afiliasi  
Seseorang bergabung dalam kelompok untuk memenuhi salah satu kebutuhan manusia yang paling mendasar, yaitu sosialisasi dan afiliasi. Manusia tidak akan merasa nyaman jika hidup sendirian, walaupun kebutuhan yang lain terpenuhi.
4. Kekuatan  
Dengan bergabung dalam kelompok maka seseorang akan merasa memiliki kekuatan untuk meraih impian atau harapannya.
5. Pencapaian tujuan  
Dengan bergabung dalam kelompok tujuan akan lebih mudah dicapai dibanding bila sendirian, dengan kerjasama, gotong royong, dan lain-lain.
6. Kekuasaan

Dengan bergabung dalam kelompok maka seseorang berkesempatan untuk memengaruhi orang lain. Kelompok memberi kekuasaan tanpa wewenang formal dari organisasi (Sopiah, 2008: 26-27).

### **c) Sifat Kelompok**

Hubungan antar individu dalam kelompok haruslah terjaga dengan baik. Harmonisnya suatu kelompok terletak pada sifat dan kesungguhan masing-masing dari individu yang tergabung didalamnya. Adapun pembagian sifat kelompok, yaitu (Veithzal Rifai Zainal, 2014: 216):

#### **1. Kelompok dari Sisi Persepsi**

Merupakan suatu kumpulan individu, yang anggotanya harus memerhatikan hubungan mereka dengan lainnya, harus memandang keberadaan masing-masing anggota dan keberadaan kelompoknya.

#### **2. Kelompok dari Sisi Organisasi**

Merupakan suatu system terorganisasi yang terdiri dari dua atau lebih individu yang saling berhubungan sehingga system menunjukkan beberapa fungsi, mempunyai standar dari peran hubungan diantara anggotanya, dan mempunyai sekumpulan norma-norma yang mengatur fungsi kelompok dan masing-masing anggota. Pandangan disini menekankan pada karakteristik peran dan norma, yang dibahas lebih lanjut pada karakteristik kelompok.

#### **3. Kelompok dari Sisi Motivasi**

Merupakan sekelompok individu yang keberadaannya sebagai suatu kumpulan yang menghargai individu, untuk mendapatkan kepuasan dari kebutuhan mereka didalam kelompoknya.

#### **4. Kelompok dari Sisi Interaksi**

Merupakan sejumlah orang yang berkomunikasi satu dengan lainnya sering kali untuk lebih dari satu rentang waktu tertentu, dan mereka dalam jumlah yang tidak terlalu banyak sehingga masing-masing orang dapat berkomunikasi dengan seluruhnya, tidak melalui

orang kedua, atau orang lain, tetapi bertatap muka. Pandangan ini menekankan pada interaksi interpersonal (antarindividu).

#### d) Teori-Teori Pembentukan Kelompok

Interaksi sosial yang terjadi antara dua orang atau lebih menjadikan individu cenderung untuk membuat kelompok-kelompok sesuai dengan kebutuhannya. Firman Allah SWT dalam QS.Al-Hujurat ayat 13, menjelaskan:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

*Artinya: [Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.](QS.Al-Hujurat 49: 13)*

Dari ayat di atas, takwil firman Allah وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ (dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku). Maksudnya adalah Kami jadikan kalian serasi. Sebagian ada yang ber-nasab dengan sebagian lainnya dengan nasab yang jauh, dan sebagian ada yang ber-nasab dengan sebagian lainnya dengan nasab yang dekat. Orang yang bernasab dengan nasab yang jauh adalah warga bangsa-bangsa (suatu bangsa). Sedangkan orang yang bernasab dengan nasab yang dekat adalah warga kabilah atau suku (suatu kabilah atau suku) (Muhammad, 2009: 768). Adapun takwil لِتَعَارَفُوْۤا (supaya kamu saling mengenal).

Maksudnya adalah supaya sebagian dari kalian mengenal sebagian lainnya dalam nasab (Muhammad, 2009: 771). kata “*ta’arrafu*” diambil dari kata ‘*arafa* yang berarti mengenal. Patron kata yang digunakan ayat

ini mengandung makna timbal balik. Artinya *saling mengenal*. Semakin kuat pengenalan satu pihak kepada selainnya, semakin terbuka peluang untuk saling memberi manfaat. Karena itu, ayat di atas menekankan perlunya saling mengenal dan berkelompok untuk saling menarik pelajaran dan pengalaman kepada pihak lain guna meningkatkan ketakwaan kepada Allah SWT yang dampaknya akan tercermin pada kedamaian dan kesejahteraan hidup duniawi dan kebahagiaan akhirawi (Shihab, 2012: 615-618).

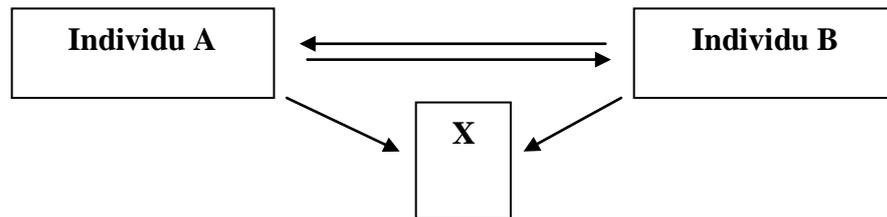
Pada umumnya, manusia yang menjadi anggota dari suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil sangat kuat kecenderungannya untuk mencari keakraban dalam kelompok-kelompok tertentu. Dimulai dari adanya kesamaan tugas, kedekatan tempat kerja, seringnya bertemu, adanya kesamaan persepsi dan kesenangan, maka akan timbullah kedekatan satu sama lain dan mulailah tercipta kelompok.

Ada beberapa teori yang dapat dikemukakan yang berkaitan dengan pembentukan kelompok diantaranya teori pembentukan kelompok dimana lebih komprehensif, yaitu suatu teori yang berasal dari George Homans. Teorinya berdasarkan pada aktivitas-aktivitas, interaksi-interaksi, dan sentiment-sentiment (perasaan atau emosi) (Homans, 1950: 43-44). Lebih lanjut Miftah Thoha mengatakan bahwa ketiga elemen ini satu sama lain saling berhubungan secara langsung, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Semakin banyak aktivitas-aktivitas seseorang dilakukan dengan orang lain (shared), semakin beraneka interaksi-interaksinya, dan juga semakin kuat tumbuhnya sentiment-sentimen mereka.
2. Semakin banyak interaksi-interaksi diantara orang-orang, maka semakin banyak kemungkinan aktivitas-aktivitas dan sentiment yang ditularkan (shared) pada orang lain.
3. Semakin banyak aktivitas dan sentiment yang ditularkan pada orang lain, dan semakin banyak sentiment seseorang dipahami oleh orang lain, maka semakin banyak kemungkinan ditularkannya aktivitas dan interaksi-interaksi (Thoha, 2011: 81).

Lebih lanjut Miftah Thoha mengatakan bahwa teori yang berkembang saat ini ialah teori keseimbangan. Seseorang tertarik pada orang lain didasarkan atas kesamaan sikap dalam menanggapi suatu tujuan

yang relevan atau sama. Berikut akan di uraikan melalui gambar dibawah ini.



**Gambar 2.2 Teori Pembentukan Kelompok**

Sumber: (Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 1981, hal. 320)

Miftah Thoha menjelaskan bahwa gambar di atas menunjukkan teori keseimbangan dimana individu A akan berinteraksi dan membentuk suatu hubungan (kelompok) dengan individu B lantaran adanya sikap dan nilai yang sama dalam rangka mencapai tujuan X. Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembentukan kelompok didasari dengan visi yang sama melalui keseimbangan yang simetris. Dalam arti kata, jika ketidak seimbangan itu terjadi, maka masih didapati usaha lain untuk memperbaikinya (Thoha, 2011: 81).

#### e) Fase Pembentukan Kelompok

Pembentukan kelompok pada dasarnya merupakan suatu rangkaian proses yang dinamis yang terdiri dari beberapa fase, yaitu:

1. *Forming* (pembentukan). Fase ini merupakan fase awal di mana keadaan ketidakpastian akan tujuan, struktur dan kepemimpinan kelompok harus dihadapi. Fase ini berakhir pada saat para anggota mulai berfikir bahwa diri mereka adalah bagian dari sebuah kelompok.
2. *Storming* (merebut hati). Fase ini dicirikan oleh adanya konflik intra-konflik. Anggota menerima keberadaan kelompok tetapi menolak pengendalian kelompok oleh individu tertentu. Fase ini selesai manakala didapatkan hierarki kepemimpinan yang relatif jelas didalam kelompok.
3. *Norming* (pengaturan norma). Fase ini menggambarkan adanya perkembangan hubungan dan kelompok menunjukkan adanya kohesi

- (kepaduan). Fase ini berakhir dengan adanya struktur kelompok yang semakin solid dan terjadi perumusan yang benar dan diterima atas berbagai harapan serta perilaku kelompok.
4. *Performing* (melaksanakan). Fase ini memperlihatkan fungsi kelompok berjalan dengan baik dan diterima oleh anggota. Jadi disini energi kelompok sudah bergerak dari tahap saling mengenal dan saling mengerti ke pelaksanaan tugas-tugas yang ada. Untuk kelompok yang relative permanen, fase ini merupakan fase terkahir dari fase perkembangan.
  5. *Anjourning* (pengakhiran), fase ini merupakan fase terakhir yang ada pada kelompok yang bersifat temporer. Yang di dalamnya tidak lagi berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas tetapi dengan berakhirnya rangkaian kegiatan.

#### f) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kelompok

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kelompok sebagai berikut:

1. **Kesamaan nilai dan tujuan**, kelompok akan menjadi lebih padu jika setiap kelompok memiliki nilai dan tujuan yang sama.
2. **Keberhasilan dalam mencapai tujuan**, akan mempengaruhi perasaan anggota kelompok. Tercapainya tujuan kelompok, akan menimbulkan rasa senang dan akan dapat menimbulkan semangat kembali dalam melaksanakan tugas.
3. **Status atau citra kelompok**, dimata masyarakat sangat berpengaruh pada kinerja anggota kelompok. Dimana, jika mendapatkan citra baik, maka anggota kelompok semakin padu dan saling menjaga agar status atau citra yang baik itu tetap terjaga. Juga sebaliknya, jika status atau citra itu buruk, akan mempengaruhi kinerja kelompok, seperti rasa minder dan tidak bersemangat.
4. **Penyelesaian perbedaan**, perbedaan setiap anggota kelompok memang benar adanya. Setiap manusia termasuk anggota kelompok pasti memiliki perbedaan antara satu dan yang lainnya. Sadar atau tidak sadar, perbedaan antara anggota kelompok ini dapat menimbulkan konflik. Penyelesaian terhadap konflik ini akan memacu anggota untuk menjadi lebih paham dan padu.
5. **Kecocokan terhadap norma-norma**, norma-norma yang ada dalam suatu kelompok akan membuat anggota kelompok menjadi padu, jika norma yang dihadirkan dalam kelompok tidak bertentangan dengan norma yang dianut anggota kelompok.

6. **Daya Tarik pribadi**, ialah daya tarik pemimpin pada suatu kelompok.
7. **Persaingan antar kelompok**, dapat mempengaruhi kekompakan suatu kelompok. Sebab, persaingan antar kelompok akan menimbulkan rasa ingin menjadi pemenang. Oleh karena itu, setiap anggota kelompok akan terlahir rasa solidartas terhadap kelompoknya. Dengan ini, kerjasama antar anggota suatu kelompok akan lebih kuat.
8. **Pengakuan dan penghargaan**, akan berdampak pada kepaduan kelompok. Mereka akan merasa puas jika mendapatkan penghargaan. Dengan demikian, anggota kelompok akan merasa semakin betah dan merasa memiliki kelompoknya Sopiah (2008: 41-42).

### 3. Konsep Dasar Tim Kerja

#### a) Pengertian Tim Kerja

Dewasa ini, kekompakan selalu di anggap jauh lebih penting dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan bekerja secara sendiri. Salah satu kekuatan untuk tercapainya tujuan dengan cepat dapat dilihat dari kemampuan bekerja dalam satu tim sehingga menimbulkan solid yang lebih tinggi. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam suatu organisasi pasti memiliki tim kerja.

Akhir-akhir ini dinamika kerja di organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work teams*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim.

Tim kerja adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut (Fahmi, 2016: 250). Tujuan dari pembentukan tim kerja sendiri dikarenakan adanya keinginan untuk mempercepat suatu pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Robbins, Timothy, & Judge, 2008: 406). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per-individu disuatu organisasi.

### **b) Membangun Konstruksi Tim Kerja**

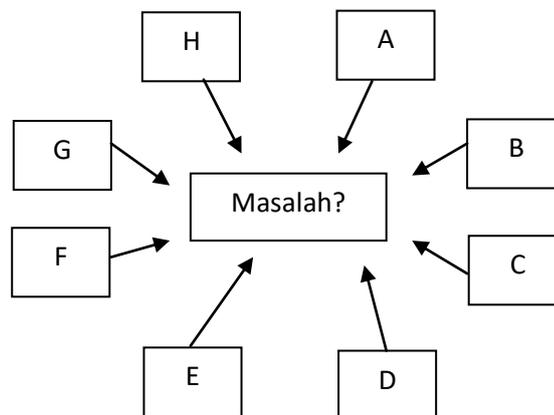
Kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi menyebabkan terbentuknya organisasi yang berkompeten. Dalam pendidikan, sering ditemukan orang-orang yang beteman dengan mereka-mereka yang memiliki visi dan misi yang sama dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Adapun tujuan tersebut untuk mengefektifkan dan meminimalisir waktu dalam penggapaian cita-cita yang telah dibangun berdasarkan konsep. Salah satu konsep untuk membangun cita-cita mengharuskan seseorang untuk memiliki konstruksi yang kuat, sehingga ketika ia dikelilingi oleh mereka-mereka yang memiliki visi dan misi yang sama memungkinkan konstruksi tersebut semakin lama semakin kuat.

Ada beberapa kesalahan yang menyebabkan konstruksi itu menjadi lemah, salah satunya ketika pemilihan rekan atau mitra dilakukan secara tidak selektif. Kekuatan selektif itu sendiri terdapat pada pemimpin (*leader*) dan pemimpin yang cerdas ialah ketika ia mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memenuhi kebutuhan anggota.

Selama ini seorang pemimpin dituntut untuk senantiasa mengawasi jalannya setiap pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, maka idealnya seorang pemimpin mengawasi adanya RPP, silabus, Prota dan Prosem bagi setiap guru yang akan mengajar dikelas sebagai pegangan wajib dalam melaksanakan proses belajar mengajar, serta perangkat pembelajaran lainnya. Umumnya, para pemimpin memiliki rasa percaya diri yang kuat dan menganggap semua baik-baik saja tanpa harus diawasi sehingga pengawasan tidak dilakukan secara rutin. Kekuatan rasa percaya diri tersebut merupakan konstruksi dasar yang kuat, kekuatan itu juga mampu mempengaruhi jalannya suatu organisasi menjadi lebih jauh dan lebih

terarah. Sehingga melalui rasa percaya diri yang tinggi akan menumbuhkan kinerja yang tinggi pada seluruh komponen pendidikan.

Tak hanya itu saja, banyak masalah-masalah lain yang juga perlu penyelesaian secara bersama. Bisa saja dari kedisiplinan guru, maupun sikap dan kepedulian pemimpin terhadap bawahannya. Untuk itu, penyelesaian secara bersama-sama sangat perlu dalam membantu pencapaian tujuan yang di inginkan. Maka dari itu, dibawah ini akan disajikan bentuk tim kerja yang fokus dalam memecahkan masalah.



**Gambar 2.3 Bentuk Tim Kerja yang Fokus dalam Memecahkan Masalah (Fahmi, 2016: 254).**

Dari gambar di atas, dapat dipahami bahwa seluruh komponen berfokus dalam menyelesaikan satu masalah. Maksudnya bahwa seluruh peserta organisasi turut menjalankan tugasnya yang bermuara pada pemecahan masalah. Dalam dunia pendidikan, hal ini diartikan sebagai tujuan pendidikan. Suatu tujuan dapat tercapai dengan baik jika seluruh komponen menjalankan fungsinya dengan baik. Komponen-komponen yang dimaksudkan seperti guru, tenaga administrasi, komite sekolah, dan komponen lain.

### **c) Kemampuan Bekerja dalam Tim**

Salah satu persoalan yang di anggap rumit dalam kehidupan berorganisasi dan harus dipecahkan ialah seringnya ditemui kondisi dimana tidak semua orang mampu bekerja dalam satu tim kerja yang solid. Padahal dalam era modern ini, kompetensi berteman merupakan salah satu

penilaian kepada seseorang apabila seseorang itu sendiri mampu bekerja dalam satu tim kerja.

Ketidakmampuan bekerja dalam satu tim sering dikatakan tidak mampu beradaptasi dalam organisasi. Dengan begitu tim kerja harus dijadikan sebagai kekuatan bukan sebagai hambatan dalam bekerja. Memiliki kemampuan yang lebih di banding dengan beberapa anggota tim lain dapat dianggap sebagai potensi yang harus tetap dijaga dan dikembangkan. Sehingga dengan kemampuan pendekatan yang dimiliki dapat mengajak teman satu tim untuk ikut bergabung dan mengembangkan potensi tersebut secara maksimal.

Salah satu sifat yang harus dibangun untuk mampu bekerja dalam tim secara solid ialah adanya kepercayaan (*trust*). Membangun sifat kepercayaan merupakan syarat mutlak dalam sebuah tim (Fahmi, 2016: 256). Adapun ciri-ciri tim yang memiliki kinerja tinggi, yaitu:

- (1) seluruh anggota mempunyai tekad menyelesaikan tujuan atau misi yang dikembangkannya;
- (2) Tim bekerja dalam lingkungan yang anggotanya saling terbuka dan percaya satu sama lainnya;
- (3) Seluruh anggota merasa memiliki tim dan secara sukarela mereka berpartisipasi di dalamnya;
- (4) Anggota terdiri atas orang dengan pengalaman, gagasan, pandangan, yang berbeda dan perbedaan ini dihargai;
- (5) Semua anggota tim secara terus menerus belajar dan memperbaiki dirinya;
- (6) Semua anggota tim mengerti peranan dan tanggung jawabnya, saling menghargai satu sama lainnya;
- (7) Kepuasan diambil berdasarkan konsensus;
- (8) Setiap anggota tim berkomunikasi secara terbuka, langsung, dan saling mendengarkan satu sama lainnya secara obyektif dan penuh kesabaran;
- (9) Tim dapat menangani konflik tanpa harus memunculkan permusuhan;
- (10) Pimpinan tim, apakah temporer atau tetap, mempraktekkan gaya kepemimpinan partisipatif (Sutiyono, 2013: 15-16).

#### **d) Tim Kerja dan Rotasi Pekerjaan**

Suasana organisasi yang diharapkan mendorong kreativitas di tentukan oleh hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, keterbukaan organisasi, dukungan dan kerjasama yang efektif (Pramono, 2006: 102-108). Kerjasama yang dibarengi dengan daya saing dan kompetensi dianggap mempengaruhi kinerja. Kinerja sendiri merupakan buah karya dari kesolidan para tim kerja tersebut. Setiap orang bekerja pada tupoksinya masing-masing dalam membangun profesionalisme pada

bidangnya masing-masing. Dalam ilmu organisasi ini disebut dengan job berdasarkan departementalisasi (Fahmi, 2016: 257).

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam lingkungan pendidikan yaitu timbulnya rasa kebosanan dan tidak adanya tantangan dalam mengajar, apalagi jika itu dialami oleh kelompok *underpressure*, yaitu mereka yang sudah terbiasa bekerja di bawah tekanan. Karena bagi mereka, pekerjaan yang menarik apabila sesuatu itu bersifat baru dan terus menerus mengalami kebaruan. Sehingga kondisi lingkungan mengajar yang bersifat monoton dianggap sebagai bentuk pekerjaan yang kurang mampu memberikan kepuasan tersendiri.

Adapun tujuan dibentuknya tim kerja ialah untuk meng-efisiensikan waktu serta membuat kefokusannya dalam mengajar semakin tinggi. Sehingga untuk terus mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja guru melalui tim kerja maka rotasi mengajar perlu menjadi salah satu pilihan keputusan untuk diterapkan.

Pembentukan tim kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Artinya semakin berkompetensinya tim kerja maka akan semakin mampu membuat suasana kerja mejadi semakin baik dan akan membawa dampak pada meningkatnya kinerja guru.

#### **e) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tim Kerja**

Sebuah Tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West, “telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan” (West, 2002: 93).

Kontribusi dari seseorang dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi, dimana seseorang yang bekerja dalam tim jika upaya-upaya yang diberikan seseorang tersebut sangat baik maka secara sistematis terintegrasi dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin besar integrasi yang diberikan, maka akan semakin besar tingkat kerja samanya.

West juga menetapkan indikator-indikator tim kerja/kerja sama sebagai alat ukurnya, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama,
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas (West, 2002: 94).

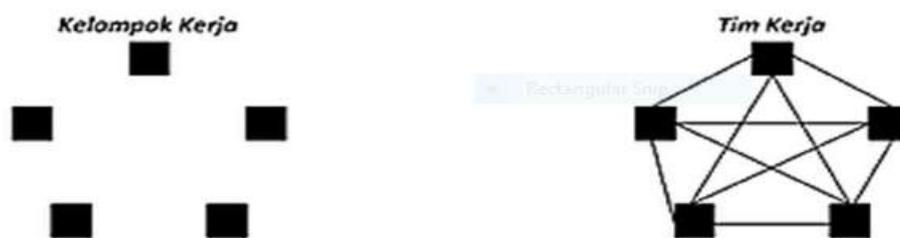
#### **4. Perbedaan Kelompok dan Tim Kerja**

Kelompok dan tim adalah dua konsep berbeda. Kelompok atau groups (*work groups*) adalah dua individu atau lebih yang para anggotanya saling berinteraksi terutama untuk saling berbagi informasi untuk membuat keputusan guna membantu satu sama lain dalam wilayah kewenangannya masing-masing. Menurut Robbins, “*A work group is a group who interact primarily to share information and to make decisions to help one another perform within each member’s area of responsibility*” (Robins, 2002: 101). Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat keputusan untuk saling membantu dalam tanggung jawab masing-masing anggota.

Sedangkan tim kerja adalah proses kerjasama dalam mencapai tujuan yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, “*A work team generates positive synergy through coordinated effort. Their individual efforts result in a level of performance that is greater than the sum of those individual inputs*” (Robins, 2002: 101). Sebuah tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha yang mereka lakukan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

**Tabel 2.1**  
**Taksonomi Beda Variabel Tim dan Kelompok Versi Robbins**

NO	VARIABEL	KELOMPOK	TIM KERJA
1	Ukuran	Terbatas	Medium dan besar
2	Seleksi	Krusial	Immaterial
3	Kepemimpinan	Berbagi atau dirotasi	Solo
4	Persepsi	Pemahaman dan pengetahuan saling melengkapi	Fokus pada pemimpin
5	Gaya	Peran koordinasi yang tersebar	Konvergensi, konformisme
6	Semangat	Interaksi dinamis	Kebersamaan mengalahkan musuh



**Gambar 2.4 Comparing Work Groups and Work Teams**  
(Robins, 2002: 102)

**Tabel 2.2**  
**Comparing Work Groups and Work Teams**

Kelompok	Tim Kerja
a) Memenuhi kebutuhan informasi	a) Mencapai kerja bersama
b) Natural (terkadang negatif)	b) Positif
c) Individual	c) Individual dan timbal balik
d) Kinerjanya acak dan bervariasi	d) Kinerjanya saling melengkapi

Kelompok kerja tidak memiliki kebutuhan ataupun kesempatan untuk terlibat dalam kerja kolektif yang memerlukan upaya gabungan dari seluruh anggota tim. Akibatnya, kinerja mereka sekedar kumpulan kontribusi parsial dari seluruh individu anggota kelompok. Tidak ada sinergi positif yang menciptakan tingkat kinerja keseluruhan yang lebih besar ketimbang totalitas input yang mereka berikan. Sementara itu, tim kerja mengembangkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya individual menghasilkan

suatu tingkat kinerja yang lebih besar ketimbang totalitas input para individunya.

Selain itu, perbedaan kelompok dan tim kerja menurut West akan dipaparkan dalam tabel dibawah ini (West, 2002: 174).

**Tabel 2.3**  
**Perbedaan Antara Kelompok dan Tim**

KELOMPOK	TIM
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki pemimpin yang ditunjuk</li> <li>• Akuntabilitas individual</li> <li>• Tujuan kelompok dan organisasi sama</li> <li>• Hasil kerja individual</li> <li>• Efektifitas secara tidak langsung diukur oleh pengaruh bisnis</li> <li>• Mendiskusikan, memutuskan, mendelegasikan pekerjaan untuk para individu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berbagi peran kepemimpinan</li> <li>• Akuntabilitas mutual dan individu</li> <li>• Visi atau tujuan khusus tim</li> <li>• Hasil kerja kolektif</li> <li>• Pertemuan-pertemuan mendorong diskusi terbuka</li> <li>• Efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif</li> <li>• Mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan</li> </ul>

## 5. Konsep Dasar Kinerja Guru

### a) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas-tugas yang menyangkut pengetahuan seseorang, keterampilan dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang. Kinerja merupakan terjemahan dari “*performance*” yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2002: 50). Pelaksanaan kerja dan tanggungjawab yang diberikan kepada seseorang merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang ada padanya dan telah dimiliki sehingga menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, maka munculnya kinerja seseorang yang merupakan akibat dari adanya tugas atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan pembagian tugas individu yang bersangkutan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkuprawia, 2009: 220).

Kinerja juga merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2008: 15). Sejalan dengan hal tersebut, kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003: 94).

Secara umum kinerja merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian (Ruky, 2006: 213).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan amanah yang telah diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 54).

Dalam konsep islam, semua manusia di tuntutan untuk melakukan kerja yang baik, memiliki nilai guna dan bermanfaat bagi sesama. Karena setiap pekerjaan apapun yang dilakukan tidak ada yang sia-sia dan akan bernilai ibadah, sebagaimana dalam QS. At-Taubah ayat 9 yang berbunyi:

أَشْتَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَصَدُّوا عَنْ سَبِيلِهِ ۗ إِنَّهُمْ سَاءَ مَا كَانُوا

يَعْمَلُونَ ﴿٩﴾

Artinya: *[mereka menukarkan ayat-ayat Allah dengan harga yang sedikit, lalu mereka menghalangi (manusia) dari jalan Allah.*

*Sesungguhnya Amat buruklah apa yang mereka kerjakan itu].*  
(QS.At-Taubah 9: 9)

Ayat di atas menjelaskan, “*Bekerjalah kamu*, hanya karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh lagi bermanfaat, baik untuk diri sendiri, keluarga maupun orang lain, *maka Allah akan melihat*, yakni menilai dan memberi ganjaran *amal kamu itu*, *maka Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman* akan melihat dan menilai juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya *kamu akan dikembalikan* melalui kematian kepada Allah Swt Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas *apa yang telah kamu kerjakan*, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati (Shihab, 2008: 711).

Selanjutnya dalam surat Al-Maidah ayat 35 dijelaskan:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: [*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan*]. (QS. Al-Maidah 5: 35)

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar ra, Nabi SAW bersabda:

*[Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya]. (H.R. Abu Daud).*

Pesan utama yang terkandung dalam hadits di atas adalah kesungguhan dan niat atas apa yang akan dilakukan. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang dalam melakukan aktivitas.

#### **b) Strategi Peningkatan Kinerja Guru**

Rendahnya kinerja guru merupakan pemicu turunnya mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar tidak mengalami penurunan. Bahkan harus senantiasa diperhatikan agar terus menerus dapat meningkat.

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja (Bamawi dan Arifin, 2014: 80).

##### **1. Pelatihan**

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya (Siahaan & Hidayat, 2017: 133).

## 2. Motivasi kerja

Tidak sedikit para guru bekerja dibawah standart kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu melainkan karena tidak mau. Kondisi ini dikarenakan kegaifahan kerja yang menurun. Untuk itu, motivasi kinerja dibutuhkan untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standart bahkan melebihi standart yang telah ditentukan.

Selain itu, komponen-komponen yang terkait dalam sistem peningkatan kinerja guru adalah:

1. Ketenagaan: Pembinaan pengawas, kepala sekolah, tutor inti dan gugus pemandu mata pelajaran
2. Perangkat gugus: PKG dengan KKG KKKS dan KKPS
3. Program: Penataran, diskusi, seminar, tutorial, issue/ pokok-pokok masalah, kebutuhan-kebutuhan nyata dan praktis dalam proses kegiatan belajar mengajar, jadwal dan pelaksanaan program
4. Manajemen: Organisasi, struktur kepengurusan, mekanisme kerja, disiplin, komunikasi, motivasi pencatatan dan pelaporan
5. Dana: Sumber penggunaan dan pertanggungjawaban
6. Monitoring dan evaluasi: Pemantauan rutin, penampungan masalah dan keluhan serta test hasil belajar menurut (Tim Khusus, 1997: 10)

### c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja guru. Menurut husaini usman (2008: 466), faktor peningkatan kinerja guru antara lain: 1) pekerjaan yang secara mental menantang, 2) imbalan yang setimpal, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) mitra kerja yang mendukung.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (1998: 16-17), ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya dapat melalui faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kelompok/ rekan/ tim kerja (*team factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/ situasional factors*). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut secara terperinci adalah:

1. Faktor individu (*personal factors*), berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain

2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok atau rekan kerja (*team factors*), berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. Faktor system (*system factors*), berkaitan dengan system/ metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
5. Faktor situasi (*contextual/ situasional factors*), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Luthans mengungkapkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya (Fred, 2008: 339).

Menambahi dari pendapat di atas, Mathis dan Glinow mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan pegawai dan organisasi (Mathis Mc Shane and Glinow Von, 2004: 83).

#### **d) Indikator Kinerja Guru**

Guru yang tampil dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dituntut untuk memiliki sejumlah indikator kinerja yang diharapkan. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa “kinerja guru hendaknya mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Secara lebih jelasnya indikator dan sub indikator variabel kinerja guru dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2.4**  
**Indikator dan Sub Indikator Variabel Kinerja Guru**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Kinerja Guru	Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami kurikulum pembelajaran</li> <li>b. Menguasai landasan kependidikan</li> <li>c. Menyusun tujuan pembelajaran</li> <li>d. Penggunaan pendekatan pembelajaran</li> <li>e. Penggunaan strategi pembelajaran</li> <li>f. Menggunakan metode pembelajaran</li> <li>g. Menggunakan media pembelajaran</li> <li>h. Memanfaatkan sumber belajar</li> <li>i. Ketepatan waktu menyampaikan materi</li> <li>j. Melakukan pembelajaran remedial</li> <li>k. Melakukan evaluasi pembelajaran</li> </ul>
2		Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki motivasi dalam mengajar</li> <li>b. Tingkat kedisiplinan dalam mengajar</li> <li>c. Penempatan kepentingan tugas dengan pribadi</li> <li>d. Kepatuhan terhadap pimpinan</li> <li>e. Loyalitas terhadap lembaga</li> <li>f. Moralitas dalam melaksanakan tugas</li> </ul>
3		Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan komunikasi dengan peserta didik</li> <li>b. Memahami karakteristik peserta didik</li> <li>c. Membantu memecahkan permasalahan siswa</li> <li>d. Membina hubungan baik</li> </ul>
4		Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menguasai bahan ajar</li> <li>b. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar</li> <li>c. Pengembangan kualitas diri</li> <li>d. Pendalaman materi bahan ajar</li> </ul>

**Sumber: Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen**

## **B. Hasil Penelitian Relevan**

Penelitian relevan merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mengandung satu atau lebih variabel yang sama, sehingga dapat dijadikan acuan atau pendukung dalam penelitian baru. Untuk itu, pada bagian ini, peneliti akan mengemukakan hasil penelitian yang beberapa variabel berkenaan dengan penelitian peneliti.

1. Arrafiqur Rahman dengan judul “*Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau*”, menyimpulkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. Bentuk persamaan yang ditemukan adalah  $Y = 27,451 + 0,196X + \epsilon$  yang berarti bahwa perubahan pada perilaku individu sebesar 1% akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 19,6%. Nilai koefisien korelasi ditemukan sebesar 36% yang berarti terdapat hubungan yang positif antara perilaku individu dan kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 13%.
2. Tisyantari Dwi Dityar Saputri dengan judul “*Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung*”. Hasil dari penelitian menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 68,1%, dan masing-masing dari variabel karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan Uji Parsial menunjukkan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
3. Alfrianto dengan judul “*Pengaruh Faktor Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Penyuluhan Pertanian di Wilayah Kerja Balai Informasi dan Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Cilacap*”. Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara keseluruhan oleh faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi. Secara parsial faktor keterampilan lebih dominan di dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan faktor lainnya seperti pendidikan, pengalaman dan motivasi.
4. Sumaryati dengan judul “*Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Pekalongan Timur Kota*”.

*Pekalongan*” menyimpulkan bahwa koefisien regresi berganda sebesar  $Y = 16,500 + 0,376 X_1 + 0,390 X_2$ , hasil perhitungan tersebut menunjukkan terhadap pengaruh kinerja guru dengan kemampuan intelektual dan motivasi kerja di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Pekalongan Timur. Kinerja guru dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual dan motivasi kerja sebesar 80,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti pengalaman mengajar, kondisi tempat mengajar, sikap peserta didik, dan besarnya pendapatan/ gaji.

5. Dinaria Br Ginting dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kisaran*”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran sebesar 28%, pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 37%, kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 45%.
6. Adilla Juita Siska dengan judul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Canduang Kabupaten Agam*”, menyimpulkan bahwa hasil dari analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikan terhadap disiplin kerja adalah 0,001 kurang dari 0,05. Kemudian motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti dengan probabilitas nilai signifikan untuk pekerjaan motivasi 0,003 jauh lebih kecil dari 0,05.
7. Kaliri “*Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang*”. Hasil penelitian ialah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 14,3% serta ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Pematang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh factor lain

diluar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka akan semakin baik pula kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka akan semakin baik pula kinerja guru.

8. Muhammad Basir dengan judul “*Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SMP*” menyimpulkan bahwa hasil output AMOS 20 diperoleh nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 1,47, nilai probabilitas eror 1,14 dan nilai estimasi sebesar 0,06, artinya hipotesis yang menyatakan pengaruh kerja tim terhadap kinerja guru SMP berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan berdasarkan hasil observasi penilaian kinerja guru pada umumnya menunjukkan hasil bahwa guru di SMP Negeri dalam lingkup Kabupaten Wajo berada pada kategori amat baik. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Wajo. Artinya variabel dalam penelitian ini mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu kinerja guru.
9. Lidya Natalia Sartono dengan judul “*Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat*” menyimpulkan bahwa dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap kinerja, nilai koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,330$  dan nilai koefisien korelasi  $r_{13} = 0,494$  dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,969. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,00. Hasil analisis, memberikan temuan bahwa kerja tim berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja.
10. Marudut Marpaung dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*”, menyimpulkan bahwa untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh team work terhadap kinerja karyawan, adapun pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan uji t dan diperoleh signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka secara parsial teamwork berpengaruh signifikan terhadap performans pegawai Koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Nilai korelasi sebesar 70,9 %, menunjukkan terdapat

pengaruh teamwork terhadap performans pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

11. Damam “*Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Durian*” menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian, kerjasama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kerjasama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian ini, terbantahkan karena hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama terhadap kinerja guru tidak terbukti, dimana menandakan bahwa kerjasama yang baik atau buruk tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Kuat dugaan bahwa jalur korelasional antar kerjasama dan kinerja dalam penelitian ini tidak bekerja secara langsung melainkan tidak langsung artinya kerjasama dapat memberikan pengaruh yang signifikan jika melalui variabel lain.
12. Hary Sussanto, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan/ Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan*” menyimpulkan bahwa kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan secara umum dalam kategori sangat baik yang ditunjukkan oleh rerata nilai kinerja guru 108,94 ( $X \geq 104$ ) dan persentase terbesar perolehan tersebut (66,4%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (a) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001; (b) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf

signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

Adapun yang membedakan antara penelitian yang penulis lakukan dengan kedua belas penelitian di atas dimana penelitian ini dilakukan untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh perilaku individu, perilaku kelompok dan tim kerja terhadap kinerja guru, yang mana kinerja guru dituntut mampu untuk memaksimalkan hasil kerja secara efektif guna tercapainya tujuan pembelajaran instruksional yang membentuk SDM siap pakai dalam menghadapi tantangan masa depan serta mampu menyeimbangi teknologi dalam dunia pendidikan. Selain itu, kinerja guru juga sangat berpengaruh dalam hal pencapaian visi dan misi sebuah lembaga.

### **C. Kerangka Berfikir**

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Apalagi dewasa ini, pendidikan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan suatu lembaga yang dilihat dari kacamata guru yang mengajar. Peningkatan kualitas pendidikan secara khusus berada di tangan para guru selaku ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Menyadari akan hal tersebut kinerja guru memiliki peranan penting untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya dapat melalui faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kelompok/rekan/tim kerja (*team factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/ situasional factors*). Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu perilaku individu, kelompok, tim kerja dan kinerja guru.

#### **1. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru**

Setiap manusia yang lahir ke dunia memiliki perbedaan dalam segala hal. Memiliki keunikan tersendiri antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Begitu juga dengan perilakunya. Segala sesuatu yang telah dilakukan dalam kehidupan sehari-hari merupakan gambaran dari sebuah

perilaku. Bahkan berbicara, bertukar pendapat, berjalan, berinteraksi dan lain sebagainya masuk dalam kategori perilaku. Maka, dapat dimaknai bahwa perilaku individu merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan seseorang dimana pun ia berada.

Dalam lembaga pendidikan, guru yang merupakan sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan sekolah dan pengembangan sumber daya manusia. Dimana pengembangan sumber daya manusia diantaranya pengembangan individu, karir, serta pengembangan suatu organisasi. Untuk itu, guru sebagai sosok penggerak dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan seluruh tugas yang diberikan melalui perilaku yang sesuai dengan norma agama dan Undang-undang No. 14 Tahun 2005.

Secara umum, untuk melihat apakah seorang guru memiliki kinerja yang tinggi atau rendah dalam mengajar, dapat dilihat dari keseharian perilaku atau aktivitas yang telah ia lakukan dalam proses belajar mengajar. Dan sepatutnya, setiap guru harus mampu memberikan contoh tauladan bagi para peserta didik meskipun masing-masing guru memiliki perbedaan karakter dan sudut pandang.

Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik (Surya, 2004: 90). Biasanya, guru yang memiliki perilaku yang dewasa, arif, bijaksana dan berakhlak mulia serta senantiasa menjalankan tugas sesuai dengan profesinya yang didasari oleh budi pekerti yang luhur tentunya akan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Adapun kinerja guru, yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 54).

Menurut Armstrong dan Baron (1998: 16-17) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) Faktor individu (*personal factors*)

yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain, (2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja, (3) Faktor kelompok atau rekan kerja (*team factors*) yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, (4) Faktor sistem (*system factors*), berkaitan dengan sistem/ metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi, (5) Faktor situasi (*contextual/ situasional factors*), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

## **2. Pengaruh Perilaku Kelompok Terhadap Kinerja Guru**

Pada prinsipnya, guru memiliki potensi dan kemampuan yang cukup tinggi untuk berkreasi dalam meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru dalam berkreasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu dapat berkembang dengan baik dan maksimal dikarenakan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Adapun faktor yang berasal dari luar pribadi guru yaitu perilaku kelompok. Memang berkelompok merupakan suatu kebutuhan, dimana tanpa berkelompok seseorang tidak akan merasa nyaman dalam hidupnya, bahkan mungkin merasa tidak dapat hidup sempurna. Diantara alasan orang bergabung dalam kelompok secara umum adalah untuk meminimalisir waktu dalam mencapai tujuan bersama, karena melalui kelompok kekuatan akan terbentuk sehingga tujuan akan lebih cepat dicapai.

Pada umumnya, manusia yang menjadi anggota dari suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil sangat kuat kecenderungannya untuk mencari keakraban dalam kelompok-kelompok tertentu. Dimulai dari adanya kesamaan tugas, kedekatan tempat kerja, seringnya bertemu, adanya kesamaan persepsi dan kesenangan, maka akan timbullah kedekatan satu sama lain dan mulailah terbentuk kelompok. Indikasi guru dalam melakukan pembentukan kelompok dikarenakan asumsi para guru yang dapat

melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 297), kelompok adalah dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling bergantung yang bekerja sama untuk meraih tujuan tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kelompok yaitu (1) kesamaan nilai dan tujuan, (2) keberhasilan dalam mencapai tujuan, (3) status atau citra kelompok, (4) penyelesaian perbedaan, (5) kecocokan terhadap norma-norma, (6) daya tarik pribadi, (7) persaingan antar kelompok, (8) pengakuan dan penghargaan (Sopiah, 2008: 41-42).

Berdasarkan hal di atas, eksistensi kelompok memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam peningkatan kinerja guru. Karena melalui kelompok, seseorang akan menjadi lebih kuat dalam mencapai visi dan misi sehingga orang-orang yang berada didalamnya mampu meningkatkan kompetensi dan wawasan pendidikan lebih luas secara bersama-sama.

Kelompok yang terbentuk meskipun hanya kelompok kecil dengan beberapa orang saja sudah barang tentu mampu memicu peningkatan kinerja guru yang dapat dilihat melalui kerjasama dalam pengembangan bahan ajar, pendayagunaan media dan sumber belajar, diskusi mencari alternatif dalam pemecahan masalah siswa serta bersikap sesuai dengan layaknya seorang guru. Untuk itu, perlu diperhatikan oleh pemimpin dalam hal ini, apakah kelompok yang terbentuk dapat bermakna positif atau malah sebaliknya.

### **3. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dewasa ini, kekompakan selalu dianggap jauh lebih penting dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan bekerja secara sendiri-sendiri. Salah satu kekuatan untuk tercapainya tujuan dengan cepat dapat dilihat dari kemampuan bekerja dalam satu tim sehingga menimbulkan kesolidan yang lebih tinggi. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam suatu organisasi pasti memiliki tim kerja. Adapun kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim ketika melaksanakan tugas dalam tim (*work teams*). Perlu diketahui bahwa tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan

jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat mengesampingkan tujuan pribadi demi tujuan tim.

Menurut Irham Fahmi (2016: 250), tim kerja adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut. Adapun tujuan dari pembentukan tim kerja tersebut dikarenakan adanya keinginan untuk mempercepat suatu pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Selain itu, tujuan lain yaitu untuk mengefisienkan waktu serta membuat kefokuskan dalam mengajar semakin tinggi khususnya bagi guru. Sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerja melalui tim.

Pembentukan tim kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Artinya semakin berkompetensinya tim kerja maka akan semakin mampu membuat suasana kerja mejadi semakin baik dan akan membawa dampak pada meningkatnya kinerja guru.

#### **4. Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok, Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Rendahnya kinerja guru merupakan pemicu turunnya mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar tidak mengalami penurunan. Bahkan harus senantiasa diperhatikan agar terus menerus dapat meningkat. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) pekerjaan yang secara mental menantang, 2) imbalan yang setimpal, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) mitra kerja yang mendukung (Usman, 2008: 466).

Selain itu, menurut Gibson (2012: 88) untuk dapat meningkatkan kinerja, ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi, diantaranya:

- a. Variabel lingkungan yaitu kerja (desain job, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan dalam supervise, hadiah dan sanksi, dan sumber daya) dan non kerja (keluarga, ekonomi, kenyamanan dan hobi)

- b. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, persepsi, sikap, nilai, motivasi, kapasitas belajar, usia, ras, jenis kelamin dan pengalaman.
- c. Variabel perilaku mencakup pemecahan masalah, proses berfikir, komunikasi, pengamatan dan gerakan.

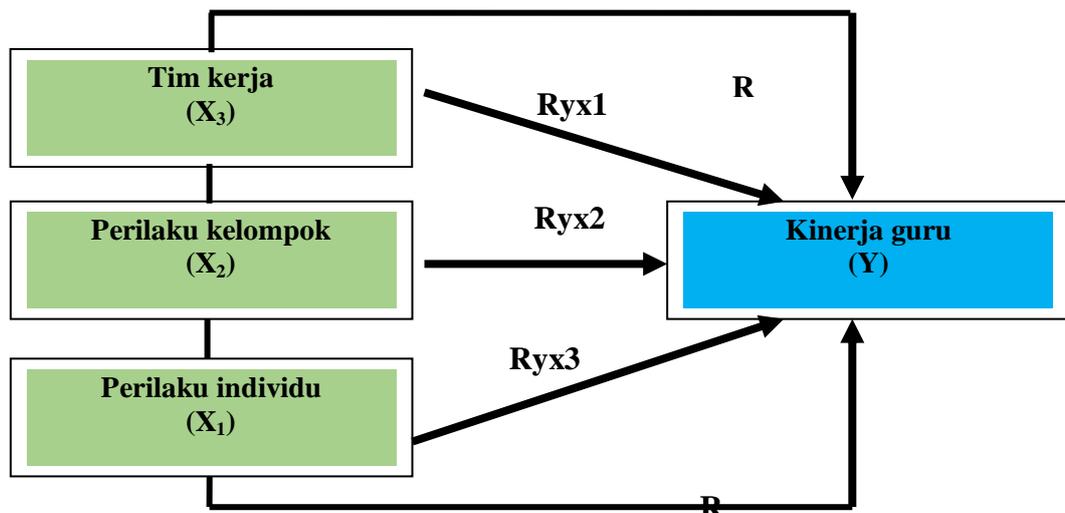
Berdasarkan teori di atas, dapat dipahami bahwa apabila kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan rendah, maka menjadi tantangan bagi kepala sekolah maupun guru untuk dapat meng-*upgrade* dirinya agar lebih berkompeten dalam mengajar sehingga sikap, kepribadian dan perilakunya lebih mantap lagi yang sejalan dengan keilmuannya sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.

Sementara itu, tidak menutup kemungkinan bahwa hasil kinerja guru yang baik akan berdampak pada kinerja suatu lembaga. Sekolah berkewajiban untuk mempertahankan kinerja para guru sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Seperti yang diungkap oleh Armstrong & Baron (1998: 16-17), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

1. Faktor individu (*personal factors*), berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok atau rekan kerja (*team factors*), berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. Faktor system (*system factors*), berkaitan dengan system/ metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
5. Faktor situasi (*contextual/ situasional factors*), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Sejalan dengan hal di atas, perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik (Surya, 2004: 90).

Berangkat dari teori di atas, tinggi dan rendahnya kinerja guru dalam menjalankan segenap tugas yang telah diberikan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti faktor perilaku, baik perilaku individu maupun kelompok bahkan faktor dari rekan kerja/ tim kerja. Maka untuk itu, disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan dipengaruhi oleh variabel perilaku guru ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan Tim Kerja ( $X_3$ ). Secara umum akan disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 2.5 Pengaruh Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Variabel Y**

*Keterangan:*

1.  $R_{yX_1}$  adalah koefesien korelasi parsial antara variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana
2.  $R_{yX_2}$  adalah koefesien korelasi parsial antara variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana
3.  $R_{yX_3}$  adalah koefesien korelasi parsial antara variabel Tim Kerja ( $X_3$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana
4. R adalah koefesien regresi ganda variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ), Kelompok ( $X_2$ ) dan Tim Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap

variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan teknik analisis regresi linear berganda

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang sifatnya sementara dimana membutuhkan suatu penelitian dalam mencari jawaban yang benar. Secara teoritis hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan yang bisa benar dan bisa salah terhadap suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal tersebut sehingga memerlukan pengecekan lebih lanjut (Boediono & Koster, 2001: 433).

Berdasarkan kerangka teori dan data yang telah peneliti ambil, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.
4. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan yang beralamatkan di jalan Budi Kemasyarakatan No. 3 Pulo Brayan, Kota Medan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2018 di semester genap tahun ajaran 2017/2018. Adapun jadwal kegiatan penelitian ini tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 3.1  
Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Rencana Waktu Penelitian																																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■																																
2	Seminar Uji Proposal									■																															
3	Perbaikan Proposal									■	■	■																													
4	Pengurusan Administrasi Penelitian												■	■																											
5	Pengumpulan Data																																								
6	Analisis Data																																								
7	Penyusunan Laporan Akhir																																								
8	Seminar (Uji) Hasil Penelitian																																								
9	Perbaikan Seminar Hasil Penelitian																																								
10	Sidang Tesis																																								
11	Penyerahan Tesis																																								

### B. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, artinya pendekatan yang berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi suatu permasalahan beserta pemecahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan (Tanze, 2009: 99).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik atau model *ex post facto*. Peneliti mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan yang pernah dilakukan

sebelumnya oleh subjek penelitian. Metode penelitian *ex post facto* ialah peristiwa yang diteliti sudah terjadi secara alami, dimana dengan cara menelusuri dan mengumpulkan data serta fakta-fakta yang ada sekarang tanpa memberi perlakuan (Razaveih, 1982: 122). Sedangkan menurut Masganti (2016: 34), penelitian *ex post facto* atau perbandingan kausal yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi peneliti tidak melakukan perlakuan terhadap variabel bebas. Variabel bebas diambil peneliti terhadap perlakuan yang telah terjadi pada masa lalu.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan penduduk atau individu yang diselidiki (Hadi, 1994: 179). Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 117).

- a) Populasi terbatas, suatu objek penelitian yang dapat dihitung, seperti luas area sawah, jumlah ternak, jumlah guru, jumlah murid dan jumlah mahasiswa.
- b) Populasi tidak terbatas, yaitu objek penelitian yang mempunyai jumlah tak terbatas sulit dihitung jumlahnya, seperti tinta, air, pasir di pantai, padi di sawah atau beras di gudang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis populasi terbatas sehingga populasi dalam penelitian ini ialah semua guru yang ada di SMA Negeri 3 Medan yang berjumlah 105 orang, dengan rincian adalah 73 orang Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 32 orang Guru Tidak Tetap. Atas dasar deskripsi di atas, maka jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dideskripsikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi Guru di SMA Negeri 3 Medan**

PNS	Guru Tidak Tetap	Jumlah
73	32	
Jumlah		105

**Sumber Data: Tata Usaha SMA Negeri 3 Medan**

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi (Zuriah, 2007: 119). Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut (Jaya & Ardat, 2013: 32). Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Krejcie & Morgan*. Rumus tersebut digunakan untuk populasi yang homogen dimana hanya memiliki dua kategori seperti jenis kelamin, status atau lainnya. Adapun Rumus *Krejcie & Morgan* tersebut, adalah:

$$S = \frac{\{x^2 N p (1 - p)\}}{\{d^2 (N - 1) + x^2 p (1 - p)\}}$$

Keterangan:

S : besarnya sampel yang di inginkan

x<sup>2</sup>: nilai chi kuadrat dengan derajat kebebasan (dk) 1 pada tingkat kepercayaan yang di inginkan

N : jumlah populasi

p : proporsi kelompok terhadap populasi (0,5)

d : derajat ketelitian yang diterima dalam proporsi (0,05)

Sesuai dengan rumus di atas, maka sampel dalam penelitian ini dengan jumlah populasi 105 orang ialah sebesar 83 responden.

$$S = \frac{\{x^2 N p (1 - p)\}}{\{d^2 (N - 1) + x^2 p (1 - p)\}}$$

$$S = \frac{\{3,841 \times 105 \times 0,5 (1 - 0,5)\}}{\{0,5^2 (105 - 1) + 3,841 \times 0,5 (1 - 0,5)\}}$$

$$S = \frac{100,82625}{1,22025}$$

$$S = 82,63$$

$$S = 83$$

#### **D. Instrument dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner (*questionnaires*). Kuesioner yakni sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahuinya (Arikunto, 2016: 182).

Angket dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala sikap dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini merupakan suatu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua bentuk pertanyaan atau pernyataan yang menggunakan skala *Likert* yaitu pertanyaan atau pernyataan positif untuk mengukur sikap positif dan pertanyaan atau pernyataan negatif untuk mengukur sikap negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pertanyaan atau pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala *Likert* ialah Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju (Djali dan Muljono, 2008: 28). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Sebelum menggunakan instrument, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument untuk mendapatkan instrument yang valid dan reliabel sekaligus untuk melihat sejauh mana responden memahami butir-butir pernyataan yang telah diberikan. Uji coba ini dilakukan di SMA Negeri 12 Medan dengan jumlah guru (populasi) sebanyak 57 orang, dengan pengambilan sampel berdasarkan tabel Krejcie dimana untuk populasi sebanyak 57 orang maka sampel penelitian sebesar 50 orang. Pelaksanaan uji coba dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden uji coba 2 minggu sebelum pemberian angket kepada responden. Jangka waktu ini bermaksud untuk menghindari bias antara jawaban responden uji coba dengan responden penelitian.

Adapun dalam penelitian ini, uji instrument penilaian yang peneliti gunakan untuk uji validitas tes dan uji reliabilitas tes menggunakan program SPSS Versi 16.0.

### a. Validitas Test

Untuk menguji validitas dari alat ukur kuesioner ini, digunakan uji validitas konstruk. Prinsip dari konstruk ini semakin tinggi tingkat validitas konstruk, maka semakin lengkap komponen atribut penelitian yang diukur dengan alat penelitian (Singgih, 2001: 132). Menurut Santoso, uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian ini dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui melalui  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Dimana  $r_{hitung}$  merupakan angka yang terdapat dalam kolom *correlated item total correlation* dan  $r_{tabel}$  merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan derajat bebas (df) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Maka, dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

### b. Uji Reliabilitas Test

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dan memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Adapun indikator hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. *Cronbach alpha* < 0,5 : Reliabilitas buruk
2. *Cronbach alpha* 0,6 – 0,79 : Reliabilitas diterima
3. *Cronbach alpha* > 0,8 : Reliabilitas baik

Adapun teknik yang peneliti gunakan dalam memperoleh data untuk penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung ke lokasi penelitian dengan tujuan memperoleh data tentang kondisi objek peneliti.

- 2) Dokumentasi, digunakan untuk mengumpulkan data dimana bersumber dari arsip dan dokumen yang berasal dari SMA Negeri 3 Medan yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang nama-nama guru PNS, dan guru tidak tetap.
- 3) Kuisisioner (angket), yaitu alat untuk mengumpulkan data mengenai perilaku individu, kelompok dan tim kerja guru di SMA Negeri 3 Medan dengan jumlah pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 120 butir pertanyaan setelah melalui tahap uji coba validitas dan reliabilitas pada sekolah lain. Adapun indikator-indikator angket dari masing-masing variabel penelitian akan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrument**  
**Variabel dan Sub Indikator Variabel Perilaku Individu**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor
Perilaku Individu (Stephen Robbins, 2001: 40)	1. Karakteristik Biografis	a) Usia b) Jenis kelamin c) Masa kerja d) Status perkawinan	1 2 3 4
	2. Kemampuan	a) Kemampuan penyelesaian tugas b) Kesesuaian kemampuan pekerjaan c) Kemampuan intelektual d) Kemampuan fisik	5, 6 7, 8 9, 10 11, 12
	3. kepribadian	a) Kepribadian penyelesaian tugas b) Faktor penentu kepribadian c) Kepribadian tipe A d) Kepribadian tipe B e) Kesesuaian kepribadian pekerjaan	13, 14 15, 16 17, 18 19, 20 21, 22
	4. pembelajaran	a) Pendidikan b) Pelatihan c) Pengalaman d) Respon terhadap lingkungan kerja	23, 24 25, 26 27, 28 29, 30
<b>Jumlah</b>		<b>30 butir item pernyataan</b>	

**Tabel. 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrument**  
**Variabel dan Sub Indikator Variabel Perilaku Kelompok**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor
Perilaku Kelompok (Schoper dan Galinsky, 1955)	1. berbagi hal menarik serta memberikan dukungan	a) Memberikan dukungan satu sama lain b) Memberikan informasi akurat c) Saling memotivasi antar individu dalam kelompok	1, 2, 3, 4 5, 6
	2. meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah yang potensial	a) Menyediakan tempat nyaman bagi anggota b) Memfilter masalah dan memecahkan bersama c) Menumbuhkan pengalaman baru d) Mengembangkan pendekatan baru dalam problem solving	7, 8 9, 10 11, 12 13, 14,
	3. mendapat tekanan dan pengaruh satu sama lain	a) Memiliki rasa tanggung jawab dalam penyelesaian tugas b) Anggota bertanggungjawab bagi anggota yang lain	15, 16 17, 18, 19
	4. bekerja secara efektif dan efisien	a) Mampu melibatkan diri dalam pengambilan keputusan, b) Mendapatkan cara yang efisien untuk komunikasi, memecahkan masalah dan membuat keputusan	20, 21, 22 23, 24, 25
<b>Jumlah</b>		<b>25 butir item pernyataan</b>	

**Tabel. 3.5**  
**Kisi-Kisi Instrument**  
**Variabel dan Sub Indikator Variabel Tim Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor
Tim Kerja (West, 2002:93)	1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan	1. Komitmen dalam penyelesaian tugas 2. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10
	2. Saling berkontribusi	1. Senantiasa berkomunikasi 2. Saling membantu baik fikiran maupun tenaga	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20
	3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	1. Bekerja lebih ekstra dan maksimal	21,22,23,24,25
<b>Jumlah</b>		<b>25 butir item pernyataan</b>	

**Tabel. 3.6**  
**Kisi-Kisi Instrument**  
**Variabel dan Sub Indikator Variabel Kinerja Guru**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor
Kinerja Guru (UU No. 14 Tahun 2005)	1. Pedagogik	1. Memahami kurikulum pembelajaran	1
		2. Menguasai landasan kependidikan	2
		3. Menyusun tujuan pembelajaran	3
		4. Penggunaan pendekatan pembelajaran	4
		5. Penggunaan strategi pembelajaran	5
		6. Menggunakan metode pembelajaran	6
		7. Menggunakan media pembelajaran	7
		8. Memanfaatkan sumber belajar	8
		9. Ketepatan waktu menyampaikan materi	9
		10. Melakukan pembelajaran remedial	10
		11. Melakukan evaluasi pembelajaran	11

	2. Kepribadian	1. Memiliki motivasi dalam mengajar 2. Tingkat kedisiplinan dalam mengajar 3. Penempatan kepentingan tugas dengan pribadi 4. Kepatuhan terhadap pimpinan 5. Loyalitas terhadap lembaga 6. Moralitas dalam melaksanakan tugas	13 14 15 16 17 18
	3. Sosial	1. Melakukan komunikasi dengan peserta didik 2. Memahami karakteristik peserta didik 3. Membantu memecahkan permasalahan siswa 4. Membina hubungan baik	19, 20 21, 22 23,24 25, 26
	4. Profesional	1. Menguasai bahan ajar 2. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar 3. Pengembangan kualitas diri 4. Pendalaman materi bahan ajar	27 28 29 30
Jumlah		30 butir item pernyataan	

Maka, berdasarkan kisi-kisi instrument di atas, indikator diturunkan menjadi instrument penelitian berupa angket dan disebar ke lokasi penelitian.

## E. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis. Adapun uji persyaratan analisis yaitu *uji normalitas*, *uji homogenitas*, dan *uji linearitas*.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah persebaran (distribusi data) telah dilakukan secara normal atau tidak. Untuk menguji kenormalan suatu data dapat menggunakan rumus *chi-kuadrat* (Matondang, 2013: 1-8).

Setelah harga *chi-kuadrat* dihitung, maka harga tersebut dibandingkan dengan tabel harga *chi-kuadrat* dengan taraf signifikansi 5% dan  $dk = k - 1$ . Jika  $X_{hitung}^2 < X_{tabel}^2$  maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan tabel **Kolmogorov-Smirnov Test** dan menggunakan grafik **Q-Q Plot**. Adapun tes perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 16.0.

#### **b. Uji homogenitas**

Uji homogenitas disebut juga dengan *Uji Levene* (kesamaan) variansi dari seluruh populasi yang diuji. Uji homogenitas dapat diperoleh dengan menghitung seluruh *absolute* dari tiap-tiap *case* terhadap rata-rata sel masing-masing dan kemudian dibuat analisis variansi satu jalur (*one-way anova*) pada perbedaan tersebut. Uji homogenitas bertujuan untuk menguji berlaku atau tidaknya asumsi untuk ANOVA, yaitu apakah ke empat variabel mempunyai variansi yang sama.

Untuk memperoleh uji homogenitas maka seluruh *absolute* dari tiap-tiap *case* terhadap rata-rata sel masing-masing dihitung kemudian di buat analisis variansi satu jalur (*One way Anava*) pada perbedaan tersebut.

Menurut Singgih (2002:169), kriteria pengujianya adalah:

- Nilai Sig. atau nilai probabilitas ( $p < 0,05$ ), data berasal dari populasi – populasi yang mempunyai variansi tidak sama
- Nilai Sig. atau nilai probabilitas ( $p > 0,05$ ), data berasal dari populasi – populasi yang mempunyai variansi sama

#### **c. Uji linieritas**

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah data variabel independent yaitu perilaku individu ( $X_1$ ), perilaku kelompok ( $X_2$ ), dan Tim Kerja ( $X_3$ ) memiliki sebaran linear terhadap data variabel dependent Kinerja Guru ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan metode *test for linierity*  $\alpha = 0,05$ . Variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansinya (*linierity*) kurang dari 0,05. Bisa juga dengan cara lain dimana dengan mengamati pola faktor residual (gangguan). Jika faktor residual tersebut random dan tidak membentuk pola khusus maka model dikatakan linier. Jika faktor gangguan atau residual

membentuk pola (U) atau (U-terbalik) maka dapat dikatakan persamaan regresinya tidak linier (Quadratullah, 2013: 97).

#### d. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Uji ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, dimana untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ), perilaku kelompok ( $X_2$ ) dan Tim Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas menunjukkan sifat independennya atau tidak memiliki korelasi satu sama lainnya. Jika variabel-variabel independent membentuk suatu hubungan yang signifikan maka analisis regresi linear dan regresi ganda tidak dapat dilanjutkan.

Untuk menguji independensi antar variabel bebas dapat dibuat suatu ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Variabel - variabel independen memiliki hubungan yang signifikan

$H_a$  : Variabel - variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan

Dasar dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  apabila nilai **sig. (2-tailed)** < 0,05

#### e. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan setiap variabel, peneliti mengolah datanya secara manual. Adapun sistem pengelolaannya berdasarkan rumus dibawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Kategori Kecenderungan Data Variabel Penelitian**

No	Skor	Kategori
1	<i>Mean + 1,5 SD ke atas</i>	Sangat Baik
2	<i>Mean sampai mean + 1,5 SD</i>	Baik
3	<i>Mean- 1,5 SD sampai mean</i>	Cukup
4	<i>Mean - 1,5 SD ke bawah</i>	Tidak Baik

## F. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program spss versi 16,00. Untuk menguji hipotesis pertama (terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja guru), hipotesis kedua (terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kelompok terhadap kinerja guru) dan hipotesis ketiga (terdapat pengaruh yang signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru) maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

Sedangkan untuk menguji hipotesis ke empat (terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru) maka dengan ini peneliti menggunakan analisis regresi linear ganda. Dari hasil perhitungan, maka didapat nilai koefisien regresi ganda (R), koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan persamaan regresi ganda. Spesifikasi yang digunakan adalah (Arikunto, 2013: 344).

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel kinerja guru.
- $X_1$  = Varians bebas perilaku individu.
- $X_2$  = Varians bebas perilaku kelompok.
- $X_3$  = Varians bebas tim kerja.
- b1 = koefisien regresi perilaku individu.
- b2 = koefisien regresi perilaku kelompok.
- b3 = koefisien regresi tim kerja.
- a = konstanta
- e = error

Untuk membuat suatu keputusan dalam menggunakan analisis regresi ganda, penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru
- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Berdasarkan pendapat Arikunto di atas, penolakan atau penerimaan hipotesis dinyatakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  jika nilai **Sig. F Change** < **0,05**

Terima  $H_0$  jika nilai **Sig. F Change** > **0,05**

Nilai  $F_{hit}$  digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda, apabila nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$  ( $db = n - k - 1$ )  $\alpha=0,05$ , maka berarti terjadi hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Untuk memperolehnya dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi program SPSS versi 16.0 dengan menu *analyze* dan *sub menu regression*.

Meskipun dalam pengujian keberartian regresi dengan melakukan Uji  $F_{hit}$  seperti di atas, namun belum mengetahui bagaimana keberartian setiap variabel bebas dalam regresi. Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Untuk pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16.0. Setelah didapat nilai  $t_{hitung}$  melalui rumus tersebut, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak (hubungan signifikan)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui  $t_{tabel}$  digunakan ketentuan  $n-2$  pada *level of significance* sebesar 5% atau taraf keyakinan 95%. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikansi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian yang telah diperoleh, data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel yang dimulai dari variabel perilaku individu ( $X_1$ ), perilaku kelompok ( $X_2$ ), tim kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Deskripsi data yang merupakan *output* dari media komputer dengan program spss versi 16.0 dapat dilihat dalam lampiran 18.

Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis terhadap data hasil penelitian dengan melakukan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Kemudian untuk melihat hubungan keberpengaruhannya antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ), hubungan keberpengaruhannya antara variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ), hubungan keberpengaruhannya antara variabel tim kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) dilakukan analisis uji regresi linier sederhana. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ), perilaku kelompok ( $X_2$ ), dan tim kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

##### a) Variabel Perilaku Individu

Adapun data penelitian variabel perilaku individu ( $X_1$ ) diperoleh dari hasil jawaban responden sebanyak 30 butir item pernyataan dalam instrument berbentuk angket dengan 5 alternatif jawaban. Pernyataan positif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 5, Setuju (S) diberi skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 1, Setuju (S) diberi skor nilai 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak

Setuju (TS) diberi skor nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 5.

Jumlah data yang valid pada variabel perilaku individu untuk diproses adalah 83 buah, sedangkan data yang hilang (*missing*) adalah nol. Artinya data tidak ada yang hilang dan berarti semua data siap untuk diproses. Kuesioner sebanyak 30 butir pernyataan yang disebar kepada 50 responden uji coba menghasilkan 28 butir pernyataan valid dan 2 butir pernyataan dianggap gugur. Adapun butir pernyataan yang valid yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, dan 30. Untuk selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 10.

Dari hasil perhitungan variabel perilaku individu ( $X_1$ ) dari 28 butir item pernyataan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 130,00 dan skor terendah sebesar 98,00. Adapun *mean* atau rata-rata perilaku individu adalah 113,55 dengan *standart error* 0,952. Penggunaan *standart error of mean* untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu dengan *standart error of mean* tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata populasi perilaku individu menjadi  $113,55 \pm (2 \times 0,952) = 111,65$  sampai dengan 115,45.

Standar deviasi variabel perilaku individu adalah 8,670 dan varians yang merupakan kelipatan dari standar deviasi adalah 75,177. Penggunaan standar deviasi ialah untuk menilai disperse rata-rata dari sampel. Untuk itu dengan standar deviasi tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata perilaku individu menjadi  $113,55 \pm (2 \times 8,670) = 96,21$  sampai dengan 130,89. Jika diperhatikan dari kedua angka di atas, maka terlihat berbeda tipis dengan nilai maximum dan minimum yaitu 130,00 dan 98,00. Hal ini membuktikan bahwa sebaran data adalah baik.

Data minimum yaitu 98,00 sedangkan data maximum 130,00, yang merupakan sebaran data terendah dan tertinggi dari variabel perilaku individu guru di SMA Negeri 3 Medan. Sedangkan *range* adalah hasil pengurangan data maximum dengan data minimum yaitu 32,00.

**Tabel 4.1**  
**Frekuensi Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )**

		Perilaku Individu
N	Valid	83
	Missing	0
Mean		113.55
Std. Error of Mean		0.952
Median		113.00
Mode		109
Std. Deviation		8.670
Variance		75.177
Range		32
Minimum		98
Maximum		130
Sum		9425

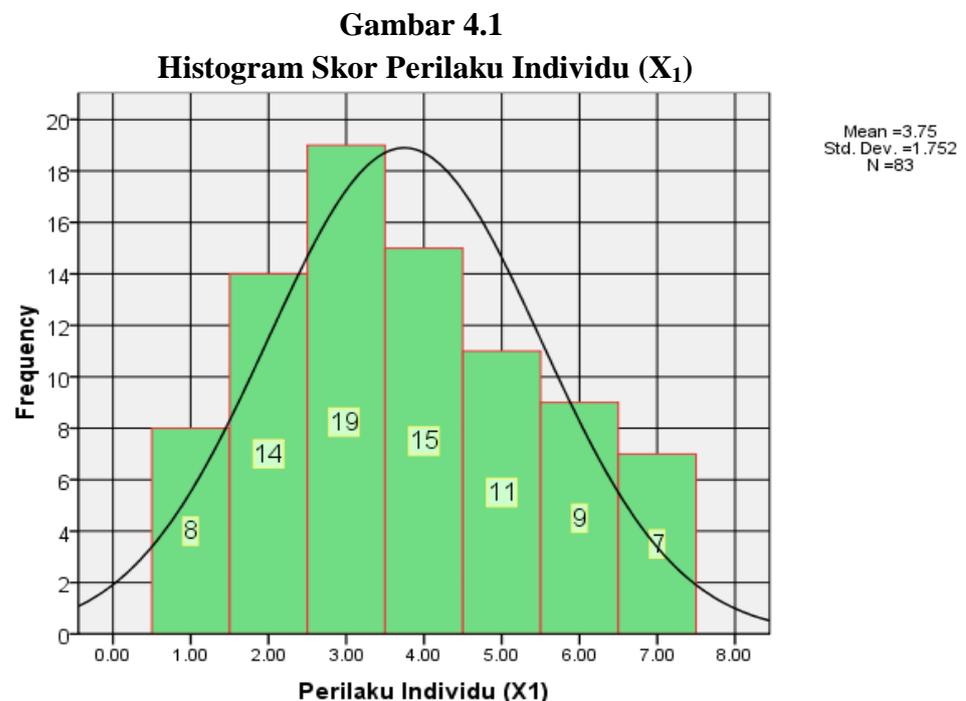
Data di atas menunjukkan rata-rata hitung, modus dan median tidak jauh berbeda. Hal ini merupakan indikasi bahwa distribusi frekuensi variabel  $X_1$  sebaran datanya berdistribusi normal. Untuk melihat lebih jelas sebaran data variabel  $X_1$  yang diperoleh, dapat dilihat dalam lampiran 19.

Adapun tabel distribusi frekuensi data tunggal (*lampiran 19*), dapat diketahui bahwa jumlah frekuensi atau jumlah responden dengan jawaban skor nilai responden dapat dilihat pada kolom frekuensi. Sedangkan frekuensi data kelompok akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 98-102	8	9.6	9.6	9.6
103-107	14	16.9	16.9	26.5
108-112	19	22.9	22.9	49.4
113-117	15	18.1	18.1	67.5
118-122	11	13.3	13.3	80.7
123-127	9	10.8	10.8	91.6
128-132	7	8.4	8.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Adapun grafik batang histogram yang menggambarkan frekuensi data Perilaku Individu ( $X_1$ ), sebagai berikut:



b) Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )

Data variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) diperoleh dari hasil jawaban responden sebanyak 24 butir item pernyataan dalam instrument berbentuk angket dengan menggunakan skala *Likert*, 5 alternatif jawaban. Pernyataan positif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 5, Setuju (S) diberi skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 1, Setuju (S) diberi skor nilai 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 5.

Adapun output dari deskripsi data variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dijelaskan bahwa N dari variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) jumlah data yang valid atau sah untuk diproses adalah 83 buah sedangkan data yang hilang (missing) adalah nol, artinya data tidak ada yang hilang, berarti semua data siap untuk diproses. Kuesioner sebanyak 25 butir pernyataan yang disebar kepada 50 responden uji coba menghasilkan 24 butir pernyataan valid dan 1

butir pernyataan di anggap gugur. Adapun butir pernyataan yang valid yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 dan 25. Untuk selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 12.

Dari hasil perhitungan variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dari 24 butir item pernyataan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 120 dan skor terendah sebesar 87. Adapun *mean* atau rata-rata perilaku kelompok adalah 105,76 dengan *standart error* 0,935. Penggunaan *standart error of mean* untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu dengan *standart error of mean* tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata populasi perilaku individu menjadi  $105,76 \pm (2 \times 0,935) = 103,89$  sampai dengan 107,63.

Standar deviasi variabel perilaku kelompok adalah 8,516 dan varians yang merupakan kelipatan dari standar deviasi adalah 72,527. Penggunaan standar deviasi ialah untuk menilai disperse rata-rata dari sampel. Untuk itu dengan standar deviasi tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata perilaku kelompok menjadi  $105,76 \pm (2 \times 8,516) = 88,728$  sampai dengan 122,792. Jika diperhatikan dari kedua angka di atas, maka terlihat berbeda tipis dengan nilai maximum dan minimum yaitu 120,00 dan 87,00. Hal ini membuktikan bahwa sebaran data adalah baik.

Data minimum yaitu 87,00 sedangkan data maximum 120,00, yang merupakan sebaran data terendah dan tertinggi dari variabel perilaku kelompok guru di SMA Negeri 3 Medan. Sedangkan *range* adalah hasil pengurangan data maximum dengan data minimum yaitu 33,00.

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )**

		Perilaku Kelompok
N	Valid	83
	Missing	0
Mean		105.76
Std. Error of Mean		0.935
Median		106.00
Mode		106
Std. Deviation		8.516
Variance		72.527

Range	33
Minimum	87
Maximum	120
Sum	8778

Data tersebut menunjukkan rata-rata hitung dan modus dengan median tidak jauh berbeda. Hal ini merupakan indikasi bahwa distribusi frekuensi variabel perilaku kelompok sebaran datanya berdistribusi normal. Untuk melihat lebih jelas sebaran data variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) yang diperoleh, dapat di lihat pada lampiran 20.

Adapun tabel distribusi frekuensi data tunggal (*lampiran 20*), dapat diketahui bahwa jumlah frekuensi atau jumlah responden dengan jawaban skor nilai responden dapat dilihat pada kolom frekuensi.

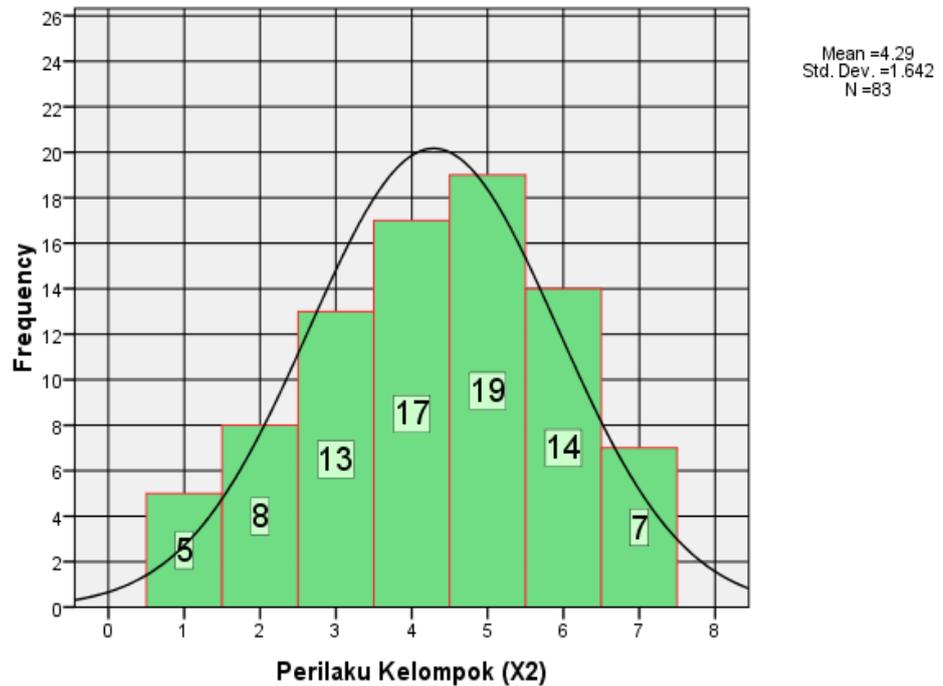
**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 87-91	5	6.0	6.0	6.0
92-96	8	9.6	9.6	15.7
97-101	13	15.7	15.7	31.3
102-106	17	20.5	20.5	51.8
107-111	19	22.9	22.9	74.7
112-116	14	16.9	16.9	91.6
117-121	7	8.4	8.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Selanjutnya grafik batang histogram yang menggambarkan frekuensi data Perilaku Kelompok ( $X_2$ ) akan dijabarkan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.2**  
**Histogram Skor Perilaku Kelompok (X<sub>2</sub>)**



c) Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)

Data variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>) diperoleh dari hasil jawaban responden sebanyak 24 butir item pernyataan dalam instrument berbentuk angket dengan menggunakan skala *Likert*, 5 alternatif jawaban. Pernyataan positif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 5, Setuju (S) diberi skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 1, Setuju (S) diberi skor nilai 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 5.

Adapun output dari deskripsi data variabel Tim Kerja SMA Negeri 3 Medan dapat dijelaskan bahwa N dari variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>) jumlah data yang valid atau sah untuk diproses adalah 83 buah sedangkan data yang hilang (*missing*) adalah nol, artinya data tidak ada yang hilang, berarti semua data siap untuk diproses. Kuesioner sebanyak 25 butir pernyataan yang disebar kepada 50 responden uji coba menghasilkan 24 butir pernyataan valid dan 1 butir pernyataan di anggap gugur. Adapun butir pernyataan yang valid

yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24 dan 25. Untuk selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 14.

Adapun dari hasil perhitungan variabel Tim Kerja ( $X_3$ ) dari 24 butir item pernyataan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 119 dan skor terendah sebesar 86. Adapun *mean* atau rata-rata tim kerja adalah 100,69 dengan *standart error* 1,049. Penggunaan *standart error of mean* untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu dengan *standart error of mean* tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata populasi tim kerja menjadi  $100,69 \pm (2 \times 1,049) = 98,592$  sampai dengan 102,788.

Standar deviasi variabel Tim Kerja ( $X_3$ ) adalah 9,556 dan varians yang merupakan kelipatan dari standar deviasi adalah 91,315. Penggunaan standar deviasi ialah untuk menilai disperse rata-rata dari sampel. Untuk itu dengan standar deviasi tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata Tim Kerja menjadi  $100,69 \pm (2 \times 9,556) = 81,578$  sampai dengan 119,802. Jika diperhatikan dari kedua angka di atas, maka terlihat berbeda tipis dengan nilai maximum dan minimum yaitu 119,00 dan 86,00. Hal ini membuktikan bahwa sebaran data adalah baik.

Data minimum yaitu 86,00 sedangkan data maximum 119,00, yang merupakan sebaran data terendah dan tertinggi dari variabel tim kerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Sedangkan range adalah hasil pengurangan data maximum dengan data minimum yaitu 33,00.

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi Variabel Tim Kerja ( $X_3$ )**

		Tim Kerja
N	Valid	83
	Missing	0
Mean		100.69
Std. Error of Mean		1.049
Median		99.00
Mode		95
Std. Deviation		9.556
Variance		91.315
Range		33

Minimum	86
Maximum	119
Sum	8357

Data tersebut menunjukkan rata-rata hitung dan modus dengan median tidak jauh berbeda. Hal ini merupakan indikasi bahwa distribusi frekuensi variabel tim kerja sebaran datanya berdistribusi normal. Untuk mendeskripsikan lebih jelas sebaran data variabel tim kerja ( $X_3$ ) yang diperoleh, selengkapnya akan disajikan pada tabel distribusi frekuensi dalam lampiran 21.

Dari tabel distribusi frekuensi data tunggal (*lampiran 21*) dapat diketahui bahwa jumlah frekuensi atau jumlah responden dengan jawaban skor nilai responden dapat dilihat pada kolom frekuensi. Adapun frekuensi data kelompok akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

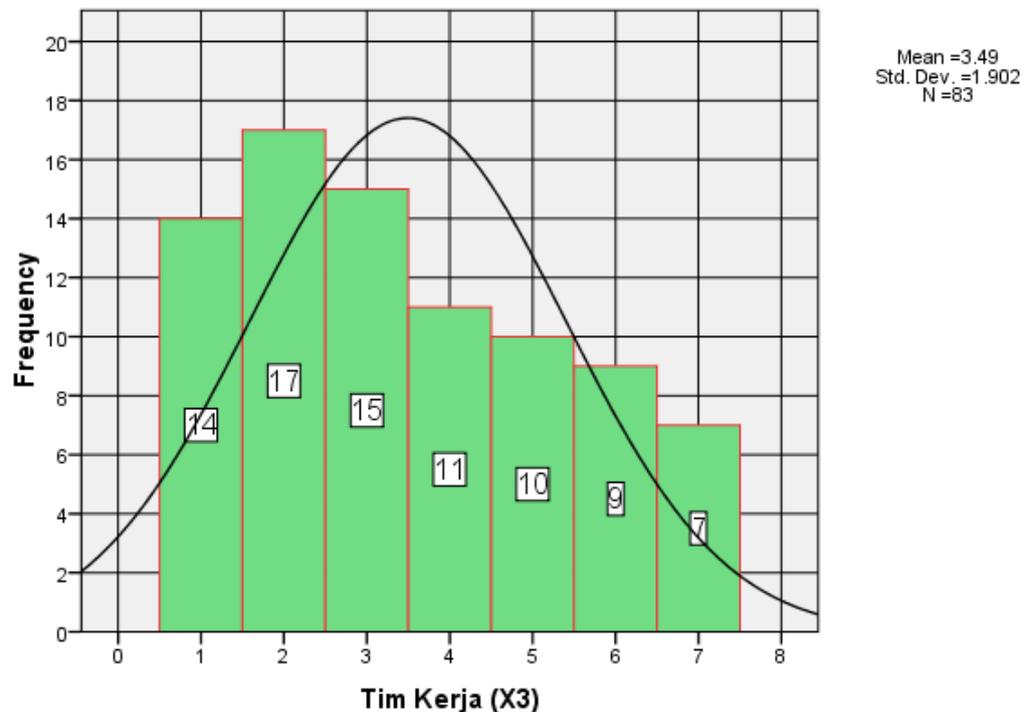
**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel Tim Kerja ( $X_3$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 86 - 90	14	16.9	16.9	16.9
91 - 95	17	20.5	20.5	37.3
96 - 100	15	18.1	18.1	55.4
101 - 105	11	13.3	13.3	68.7
106 - 110	10	12.0	12.0	80.7
111 - 115	9	10.8	10.8	91.6
116 - 120	7	8.4	8.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Adapun grafik batang histogram yang menggambarkan frekuensi data Tim Kerja ( $X_3$ ), ialah sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Histogram Skor Tim Kerja (X<sub>3</sub>)**



d) Variabel Kinerja Guru

Data variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh dari hasil jawaban responden sebanyak 30 butir item pernyataan dalam instrument berbentuk angket dengan menggunakan skala *Likert*, 5 alternatif jawaban. Pernyataan positif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 5, Setuju (S) diberi skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor nilai yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 1, Setuju (S) diberi skor nilai 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 5.

Adapun output dari deskripsi data variabel Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan dapat dijelaskan bahwa N dari variabel Kinerja Guru (Y) jumlah data yang valid atau sah untuk diproses adalah 83 buah sedangkan data yang hilang (*missing*) adalah nol, artinya data tidak ada yang hilang, berarti semua data siap untuk diproses. Kuesioner sebanyak 30 butir pernyataan yang disebar kepada 50 responden uji coba menghasilkan 29 butir pernyataan valid

dan 1 butir pernyataan di anggap gugur. Adapun butir pernyataan yang valid yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30. Untuk selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 16.

Adapun dari hasil perhitungan variabel Kinerja Guru (Y) dari 29 butir item pernyataan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 137 dan skor terendah sebesar 96. Adapun mean atau rata-rata tim kerja adalah 116,70 dengan *standart error* 1,134. Penggunaan *standart error of mean* untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Untuk itu dengan *standart error of mean* tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata populasi kinerja guru menjadi  $116,70 \pm (2 \times 1,134) = 114,432$  sampai dengan 118,968.

Standar deviasi variabel Kinerja Guru (Y) adalah 10,334 dan varians yang merupakan kelipatan dari standar deviasi adalah 106,798. Penggunaan standar deviasi ialah untuk menilai disperse rata-rata dari sampel. Untuk itu dengan standar deviasi tertentu dan pada tingkat kepercayaan 95%, rata-rata kinerja guru menjadi  $116,70 \pm (2 \times 10,334) = 96,032$  sampai dengan 137,368. Jika diperhatikan dari kedua angka di atas, maka terlihat berbeda tipis dengan nilai maximum dan minimum yaitu 137,00 dan 96,00. Hal ini membuktikan bahwa sebaran data adalah baik.

Data minimum yaitu 96,00 sedangkan data maximum 137,00, yang merupakan sebaran data terendah dan tertinggi dari variabel kinerja guru SMA Negeri 3 Medan. Sedangkan range adalah hasil pengurangan data maximum dengan data minimum yaitu 34,00.

**Tabel 4.7**  
**Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)**

		Kinerja Guru
N	Valid	83
	Missing	0
Mean		116.70
Std. Error of Mean		1.134
Median		119.00
Mode		125
Std. Deviation		10.334

Variance	106.798
Range	41
Minimum	96
Maximum	137
Sum	9686

Data tersebut menunjukkan rata-rata hitung dan modus dengan median tidak jauh berbeda. Hal ini merupakan indikasi bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja guru sebaran datanya berdistribusi normal. Untuk mendeskripsikan lebih jelas sebaran data variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh, selengkapnya akan disajikan pada tabel distribusi frekuensi dalam lampiran 22.

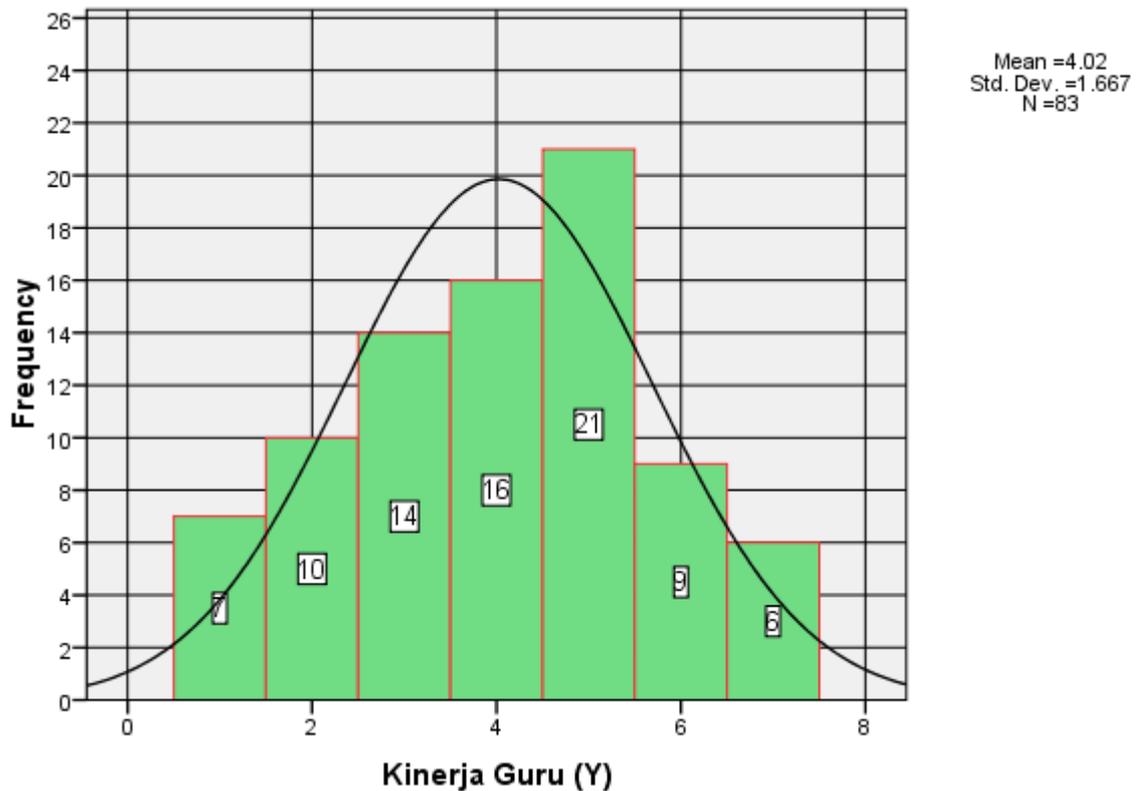
Dari tabel distribusi frekuensi data tunggal dalam lampiran 22 dapat diketahui bahwa jumlah frekuensi atau jumlah responden dengan jawaban skor nilai responden dapat dilihat pada kolom frekuensi. Adapun frekuensi data kelompok akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Data Kelompok Variabel Kinerja Guru (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 96 - 101	7	8.4	8.4	8.4
102 - 107	10	12.0	12.0	20.5
108 - 113	14	16.9	16.9	37.3
114 - 119	16	19.3	19.3	56.6
120 - 125	21	25.3	25.3	81.9
126 - 131	9	10.8	10.8	92.8
132 - 137	6	7.2	7.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Adapun grafik batang histogram yang menggambarkan frekuensi data Kinerja Guru (Y), sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Histogram Skor Kinerja Guru (Y)**



## 2. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

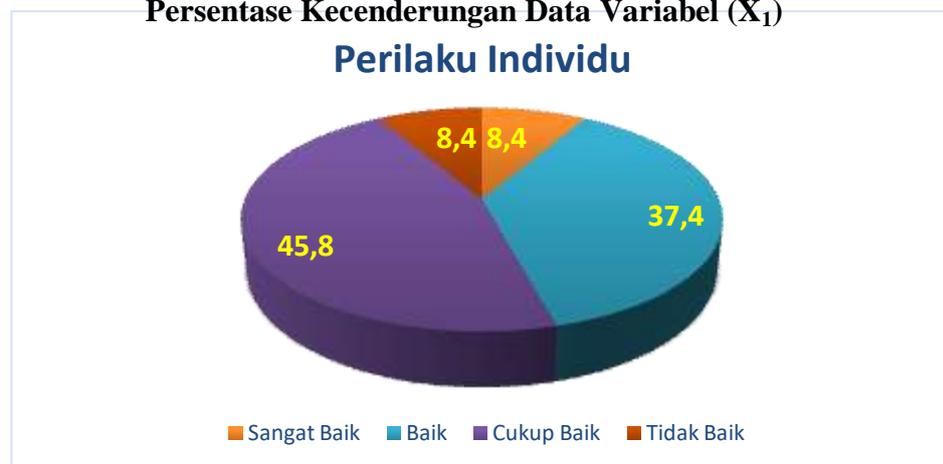
### a) Tingkat Kecenderungan Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan perilaku individu ( $X_1$ ) digunakan nilai mean sebesar 113,55 dan standar deviasi sebesar 8,670. Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan variabel perilaku individu pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Kecenderungan Data Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )**

No	Skor	f. absolut	f. Relatif	Kategori
1	126,555 ke atas	7	8,4%	Sangat Baik
2	113,55 + 126,555	31	37,4%	Baik
3	<b>100,545 – 113,55</b>	<b>38</b>	<b>45,8%</b>	<b>Cukup</b>
4	100,545 ke bawah	7	8.4%	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

**Gambar 4.5**  
**Persentase Kecenderungan Data Variabel ( $X_1$ )**



Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran (*Pie Chart*) di atas, terlihat bahwa jumlah responden dengan kategori **sangat baik** sebanyak 8,4% (7 responden), kategori **baik** sebanyak 37,4% (31 responden), kategori **cukup baik** sebanyak 45,8% (38 responden) dan kategori **tidak baik** sebanyak 8,4% (7 responden). Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel perilaku individu ( $X_1$ ) berada pada kategori **cukup baik (45,8%)**.

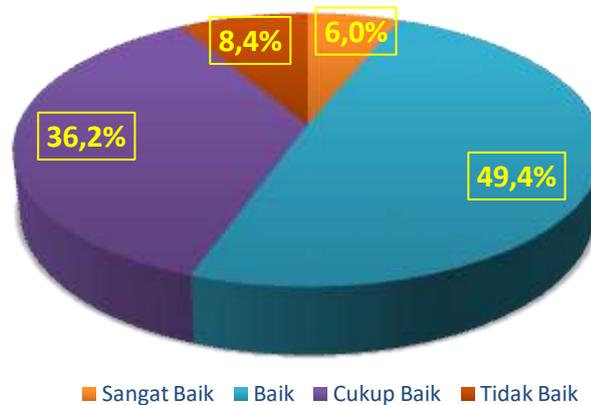
b) Tingkat Kecenderungan Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan perilaku kelompok ( $X_2$ ) digunakan nilai mean sebesar 105,76 dan standar deviasi sebesar 8,516. Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan variabel perilaku individu pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Kecenderungan Data Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )**

No	Skor	f. absolut	f. Relatif	Kategori
1	118,534 ke atas	5	6,02%	Sangat Baik
2	<b>105,76 + 118,534</b>	<b>41</b>	<b>49,4%</b>	<b>Baik</b>
3	92,986 – 105,76	30	36,15%	Cukup
4	92,986 ke bawah	7	8,43%	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

**Gambar 4.6**  
**Persentase Kecenderungan Data Variabel (X<sub>2</sub>)**  
**Perilaku Kelompok**



Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran (*Pie Chart*) di atas, terlihat bahwa jumlah responden dengan kategori **sangat baik** sebanyak 6,02% (5 responden), kategori **baik** sebanyak 49,4% (41 responden), kategori **cukup baik** sebanyak 36,15% (30 responden) dan kategori **tidak baik** sebanyak 3,1% (3 responden). Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel perilaku kelompok (X<sub>2</sub>) berada pada kategori **cukup baik** sebanyak 8,46% (7 responden).

c) Tingkat Kecenderungan Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan tim kerja (X<sub>3</sub>) digunakan nilai mean sebesar 100,69 dan standar deviasi sebesar 9,556. Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan variabel tim kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Kecenderungan Data Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Skor	f. absolut	f. Relatif	Kategori
1	115,024 ke atas	7	8,43%	Sangat Baik
2	100,69 + 115,024	30	36,14%	Baik
3	<b>86,356 – 100,69</b>	<b>43</b>	<b>51,81%</b>	<b>Cukup</b>
4	86,356 ke bawah	3	3,62	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

**Gambar 4.7**  
**Persentase Kecenderungan Data Variabel (X<sub>3</sub>)**



Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran (*Pie Chart*) di atas, terlihat bahwa jumlah responden dengan kategori **sangat baik** sebanyak 8,43% (7 responden), kategori **baik** sebanyak 36,14% (30 responden), kategori **cukup baik** sebanyak 51,81% (43 responden) dan kategori **tidak baik** sebanyak 3,62% (3 responden). Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel tim kerja (X<sub>3</sub>) berada pada kategori **cukup baik** sebanyak 51.81% (43 responden).

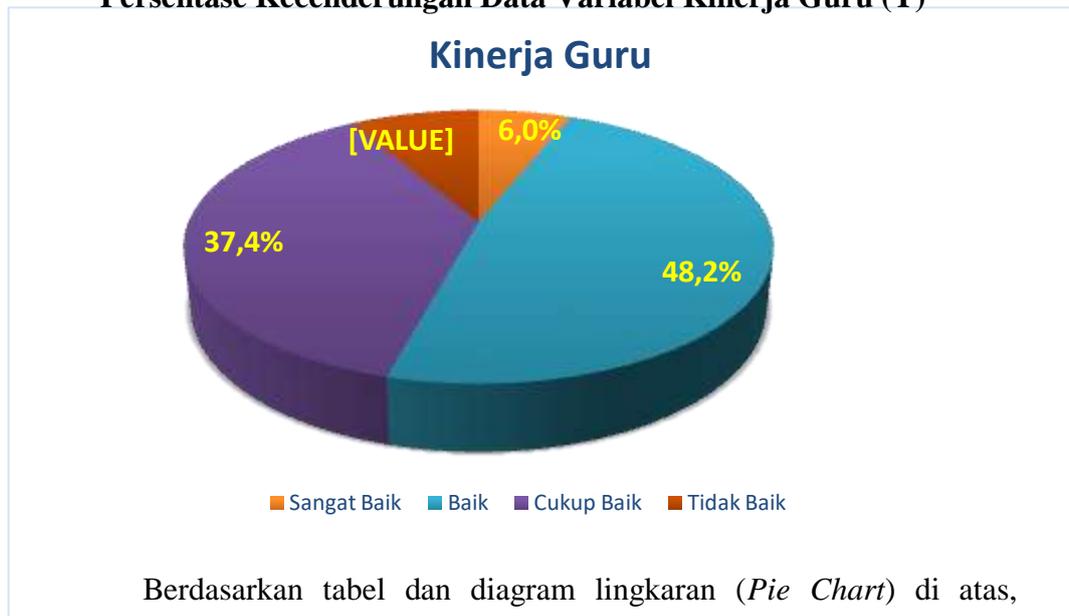
d) Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) digunakan nilai mean sebesar 116,70 dan standar deviasi sebesar 10,334. Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan variabel kinerja guru dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Kecenderungan Data Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Skor	f. absolut	f. Relatif	Kategori
1	132,201 ke atas	5	6,02%	Sangat Baik
2	<b>116,70 + 132,201</b>	<b>40</b>	<b>48,19%</b>	<b>Baik</b>
3	101,199 – 116,70	31	37,35%	Cukup
4	101,199 ke bawah	7	8,43%	Tidak Baik
Jumlah		83	100%	

**Gambar 4.8**  
**Persentase Kecenderungan Data Variabel Kinerja Guru (Y)**



Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran (*Pie Chart*) di atas, terlihat bahwa jumlah responden dengan kategori **sangat baik** sebanyak 6,02% (5 responden), kategori **baik** sebanyak 48,19% (40 responden), kategori **cukup baik** sebanyak 37,35% (31 responden) dan kategori **tidak baik** sebanyak 8,43% (7 responden). Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y) berada pada kategori **baik** sebanyak 48,19% (40 responden).

### 3. Pengujian Persyaratan Analisis

#### a) Uji Normalitas

##### 1. Uji Normalitas dengan Analisis *Kolmogrov-Smirnov Test*

Uji normalitas ke empat variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* atau uji K-S. taraf signifikansi yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menolak atau menerima terhadap suatu keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data ialah dengan membandingkan nilai **Asymp Sig. (2-tailed)** dengan  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis yang dibentuk untuk uji normalitas ini sebagai berikut:

Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data tidak berdistribusi normal

Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:  
Terima  $H_0$  apabila nilai **Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05**

**Tabel 4.13**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	113.55	105.76	100.69	116.70
	Std. Deviation	8.670	8.516	9.556	10.334
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.082	.098	.095
	Positive	.074	.053	.098	.059
	Negative	-.079	-.082	-.067	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.716	.747	.890	.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.684</b>	<b>.633</b>	<b>.406</b>	<b>.441</b>

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan nilai **Asymp Sig. (2-tailed)** di atas maka dapat disimpulkan bahwa ke empat variabel penelitian membentuk distribusi normal terhadap populasinya.

- **Asymp Sig. (2-tailed)** Perilaku Individu ( $X_1$ ) sebesar  $0,684 > 0,05$ , berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- **Asymp Sig. (2-tailed)** Perilaku Kelompok ( $X_2$ ) sebesar  $0,633 > 0,05$ , berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- **Asymp Sig. (2-tailed)** Tim Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,406 > 0,05$ , berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- **Asymp Sig. (2-tailed)** Kinerja Guru (Y) sebesar  $0,441 > 0,05$ , berasal dari populasi yang berdistribusi normal

## 2. Uji Normalitas dengan menggunakan *grafik Q-Q Plot*

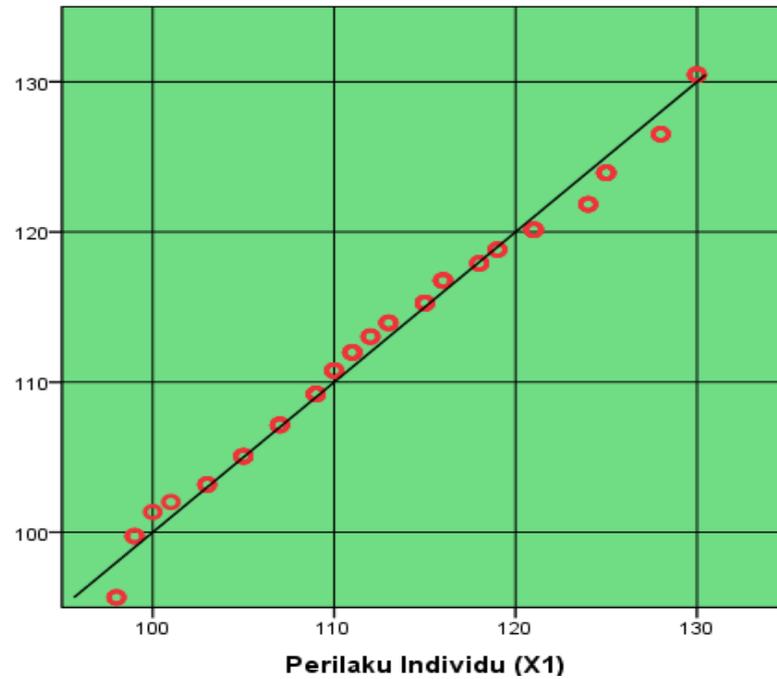
Untuk melihat normal atau tidaknya data dapat juga dilihat melalui grafik Q-Q Plot dengan memperhatikan sebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal yang terlihat pada grafik tersebut. Pengambilan keputusan sesuai dengan batasan sebagai berikut:

- a. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas

- b. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

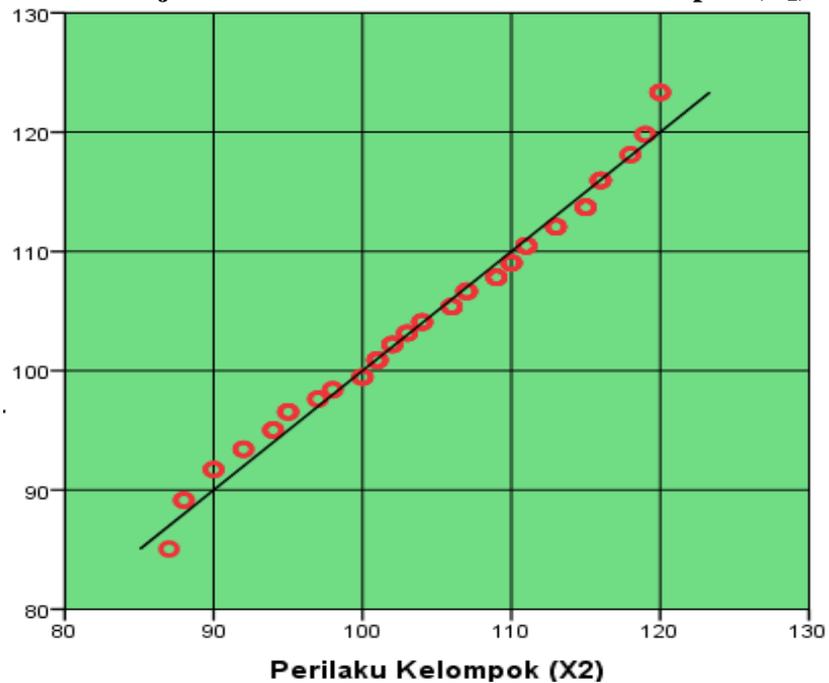
**Gambar 4.9**

**Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )**

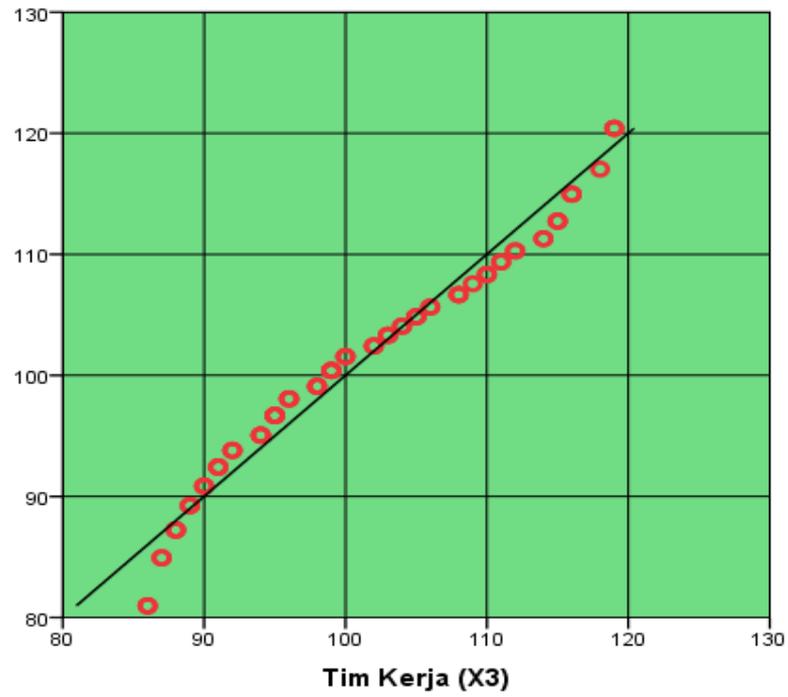


**Gambar 4.10**

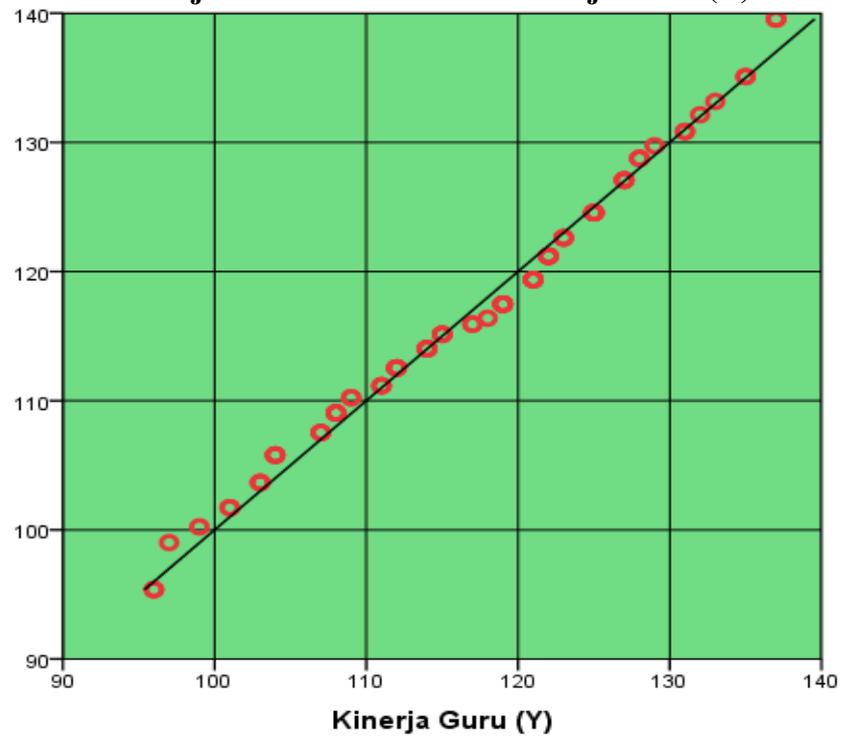
**Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )**



**Gambar 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Tim Kerja ( $X_3$ )**



**Gambar 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)**



Dari grafik di atas terlihat bahwa sebaran titik *Observed Value* untuk variabel perilaku individu ( $X_1$ ), perilaku kelompok ( $X_2$ ), tim kerja ( $X_3$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) cenderung menelusuri garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ), perilaku kelompok ( $X_2$ ), tim kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) diasumsikan membentuk sebaran kurva normal.

b) Uji Homogenitas

Kriteria pengujian uji homogenitas (Singgih, 2002:169) adalah:

- Nilai Sig. atau nilai probabilitas ( $p$ )  $< 0,05$ , data berasal dari populasi – populasi yang mempunyai varians tidak sama
- Nilai Sig. atau nilai probabilitas ( $p$ )  $> 0,05$ , data berasal dari populasi – populasi yang mempunyai varians sama

Adapun hasil analisis dari homogenitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
$X_1$	1.439	18	62	<b>.146</b>
$X_2$	1.424	22	59	<b>.142</b>
$X_3$	2.095	25	55	<b>.111</b>

Dari pengolahan data menggunakan uji Lavene tes menunjukkan bahwa lavene tes hitung adalah 1,439 dengan nilai *probability* ( $p$ ) 0,146 ( $X_1$ ), 1,424 dengan nilai *probability* ( $p$ ) 0,142 ( $X_2$ ), 2,095 dengan nilai *probability* ( $p$ ) 0,111 ( $X_3$ ). Maka berdasarkan kriteria pengujiannya, apabila nilai probabilitas ( $p$ )  $> 0,05$ , maka variabel perilaku individu, kelompok dan tim kerja berasal dari populasi yang mempunyai varians sama (homogen).

c) Uji Linearitas

Dalam penelitian ini akan di uji antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ), variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dengan

kinerja guru (Y), dan variabel tim kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja guru (Y). Analisis ini dilakukan dengan uji Anova dan uji signifikansi dengan melihat nilai *probability* (p), dengan persyaratan sebagai berikut:

Ho : Terdapat hubungan fungsional linear

Ha : Tidak terdapat hubungan fungsional linear

Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

Terima : Ho apabila sig. *probability* >  $\alpha = 0,05$

### 1. Uji Linearitas Antara $X_1$ Terhadap Y

Hasil perhitungan melalui program spss versi 16, menunjukkan bahwa analisis linearitas antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) menghasilkan nilai *probability* sebesar (**sig**) = **0,164**. Sesuai dengan persyaratan uji linearitas bahwa jika probabilitas (**sig**) > **0,05**, maka korelasi antara variabel bebas dan terikat adalah linear. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah linear. Dengan demikian linearitas variabel perilaku individu ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat digunakan sebagai sampel penelitian sampai tingkat populasi. Dibawah ini akan disajikan tabel hasil uji linearitas variabel perilaku individu, sebagai berikut:

**Tabel. 4.15**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Perilaku Individu	Between Groups	(Combined)	2751.763	20	137.588	1.420	.147
		Linearity	188.112	1	188.112	1.942	.168
		Deviation from Linearity	2563.651	19	134.929	1.393	<b>.164</b>
	Within Groups		6005.707	62	96.866		
	Total		8757.470	82			

## 2. Uji Linearitas Antara $X_2$ Terhadap Y

Hasil perhitungan melalui program spss versi 16, menunjukkan bahwa analisis linearitas antara variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) menghasilkan nilai *probability* sebesar (**sig**) = **0,060**. Sesuai dengan persyaratan uji linearitas bahwa jika probabilitas (**sig**) > **0,05**, maka korelasi antara variabel bebas dan terikat adalah linear. Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah linear. Dengan demikian linearitas variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) dapat digunakan sebagai sampel penelitian sampai tingkat populasi. Dibawah ini akan disajikan tabel hasil uji linearitas variabel perilaku individu, sebagai berikut :

**Tabel. 4.16**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Perilaku Kelompok	Between (Combined) Groups	3811.970	23	165.738	1.977	.019
	Linearity	721.172	1	721.172	8.604	.005
	Deviation from Linearity	3090.798	22	140.491	1.676	<b>.060</b>
	Within Groups	4945.500	59	83.822		
Total		8757.470	82			

## 3. Uji Linearitas Antara $X_3$ Terhadap Y

Hasil perhitungan melalui program spss versi 16, menunjukkan bahwa analisis linearitas antara variabel tim kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) menghasilkan nilai *probability* sebesar (**sig**) = **0,543**. Sesuai dengan persyaratan uji linearitas bahwa jika probabilitas (**sig**) > **0,05**, maka korelasi antara variabel bebas dan terikat adalah linear. Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel tim kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah linear. Dengan demikian linearitas variabel tim kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja guru (Y) dapat digunakan sebagai sampel penelitian sampai tingkat populasi. Dibawah ini

akan disajikan tabel hasil uji linearitas variabel perilaku individu, sebagai berikut:

**Tabel. 4.17**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Tim Kerja	Between Groups	(Combined)	2737.103	27	101.374	.926	.576
		Linearity	30.535	1	30.535	.279	.600
		Deviation from Linearity	2706.568	26	104.099	.951	<b>.543</b>
	Within Groups		6020.367	55	109.461		
	Total		8757.470	82			

d. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Uji ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, dimana untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel perilaku individu (X<sub>1</sub>), perilaku kelompok (X<sub>2</sub>) dan tim kerja (X<sub>3</sub>) sebagai variabel bebas menunjukkan sifat independennya atau tidak memiliki korelasi satu sama lainnya. Jika variabel-variabel independent membentuk suatu hubungan yang signifikan maka analisis regresi linear dan regresi ganda tidak dapat dilanjutkan. Hasil analisis dari perhitungan uji independensi antar variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.18**  
**Uji Independensi Antar Variabel Bebas**  
**Correlations**

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X1	Pearson Correlation	1	.192	.056
	Sig. (2-tailed)		.081	.615
	N	83	83	83
X2	Pearson Correlation	.192	1	.090
	Sig. (2-tailed)	.081		.419

	N	83	83	83
	Pearson Correlation	.056	.090	1
X3	Sig. (2-tailed)	.615	.419	
	N	83	83	83

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Untuk menguji independensi antar variabel bebas dapat dibuat suatu ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Variabel-variabel independen memiliki hubungan yang signifikan

Ha : Variabel-variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan

Dasar dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut:

Tolak: Ho apabila nilai **sig. (2-tailed)** > 0,05

Dari tabel hasil analisis terlihat bahwa nilai **sig. (2-tailed)** antara perilaku individu ( $X_1$ ) dengan perilaku kelompok ( $X_2$ ) sebesar 0,081 > 0,05 yang berarti bahwa variabel independent ( $X_1$  ke  $X_2$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai sebesar 0,192 menyatakan besarnya hubungan yang terjadi antara variabel ( $X_1$  ke  $X_2$ ).

Adapun nilai **sig. (2-tailed)** antara perilaku individu ( $X_1$ ) dengan tim kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,615 > 0,05 yang berarti bahwa variabel independent ( $X_1$  ke  $X_3$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai sebesar 0,056 menyatakan besarnya hubungan yang terjadi antara variabel ( $X_1$  ke  $X_3$ ).

Sedangkan nilai **sig. (2-tailed)** antara perilaku kelompok ( $X_2$ ) dengan tim kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,419 > 0,05 yang berarti bahwa variabel independent ( $X_2$  ke  $X_3$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai sebesar 0,090 menyatakan besarnya hubungan yang terjadi antara variabel ( $X_2$  ke  $X_3$ ).

Berdasarkan interpretasi data di atas, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ),

Perilaku Kelompok ( $X_2$ ) dan Tim Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a) Hipotesis Pertama yaitu Perilaku Individu Memberikan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan

Untuk mengetahui perilaku individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA Negeri 3 Medan ialah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.19**  
**Hasil Regresi Perilaku Individu ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.147 <sup>a</sup>	.021	.009	10.286	.021	1.778	1	81	.018

a. Predictors: (Constant), Perilaku Individu

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan regresi linear sederhana terlihat nilai R sebesar 0,147, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,021 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,009. Hal ini berarti perilaku individu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan sebesar  $0,009 \times 100\% = 0,9\%$ . Ini artinya, bahwa apabila perilaku individu guru SMA Negeri 3 Medan yang ditampilkan semakin bagus maka secara otomatis akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Untuk membuat suatu keputusan dalam menggunakan analisis regresi linear sederhana, penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu dengan kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu dengan kinerja guru

Penolakan atau penerimaan hipotesis dinyatakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak Ho jika nilai **Sig. F Change** < **0,05**

Terima Ho jika nilai **Sig. F Change** > **0,05**

Berdasarkan ketentuan ini, maka dapat dilihat bahwa nilai **Sig. F Change** dari hasil analisis lebih kecil dari nilai standar signifikansi penolakan atau penerimaan Alpha yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar **0,05** atau **0,018 < 0,05**.

Maka, dapat diambil suatu keputusan bahwa dalam penelitian ini menolak pernyataan hipotesis Ho dan menerima pernyataan hipotesis Ha. Dengan demikian dapat dikatakan “**Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y)**” diterima kebenarannya, dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,147, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,021 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,009 atau 0,9% dengan persamaan regresi dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

Dimana:

a = konstanta

b = koefisien persamaan regresi

**Tabel. 4.20**  
**Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Perilaku Individu (X<sub>1</sub>)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	96.862	14.919		6.493	.000
Perilaku Individu	.175	.131	.147	1.333	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



**b) Hipotesis kedua yaitu Perilaku Kelompok Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan**

Untuk mengetahui perilaku kelompok ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMA Negeri 3 Medan ialah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisisnya dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel. 4.21**  
**Hasil Regresi Perilaku Kelompok ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.287 <sup>a</sup>	.082	.071	9.961	.082	7.269	1	81	.009

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kelompok

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan regresi linear sederhana terlihat nilai R sebesar 0,287, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,082 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar (0,071). Hal ini berarti perilaku kelompok memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan sebesar  $0,071 \times 100\% = 7,1\%$ . Ini artinya, bahwa apabila perilaku kelompok guru SMA Negeri 3 Medan memberikan contoh yang baik bagi siswa, guru maupun lingkungan sekolah maka secara otomatis akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Untuk membuat suatu keputusan dalam menggunakan analisis regresi linear sederhana, penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok dengan kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok dengan kinerja guru

Penolakan atau penerimaan hipotesis dinyatakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak Ho jika nilai **Sig. F Change** < **0,05**

Terima Ho jika nilai **Sig. F Change** > 0,05

Berdasarkan ketentuan ini, maka dapat dilihat bahwa nilai **Sig. F Change** dari hasil analisis lebih besar dari nilai standar signifikansi penolakan atau penerimaan Alpha yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar **0,05** atau **0,009 < 0,05**.

Maka, dapat diambil suatu keputusan bahwa dalam penelitian ini menolak pernyataan hipotesis Ho dan menerima pernyataan hipotesis Ha. Dengan demikian dapat dikatakan **“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y)”** diterima kebenarannya, dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,287, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,082 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,071 atau 7,1% dengan persamaan regresi dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

Dimana: a = konstanta

b = koefisien persamaan regresi

**Tabel. 4.22**  
**Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Perilaku Kelompok (X<sub>2</sub>)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

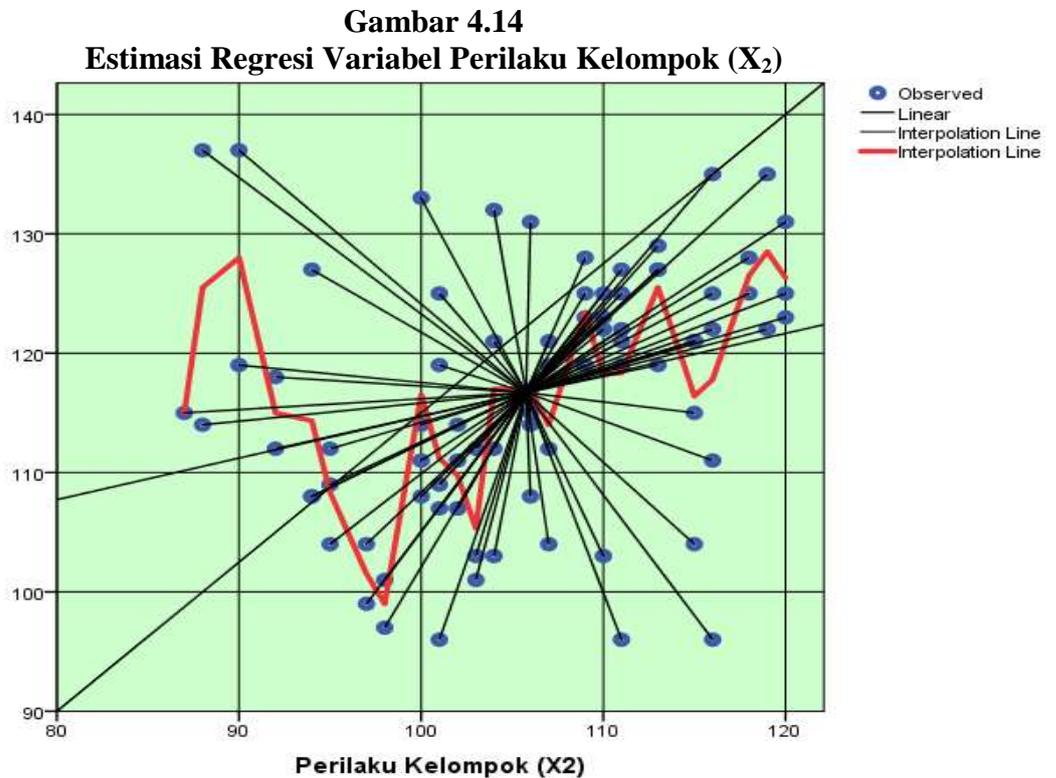
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	79.871	13.704		5.828	.000
Perilaku Kelompok	.348	.129	.287	2.696	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, maka model persamaan regresi Linear yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 79,871 + 0,348 X_2$$

Untuk mengetahui sebaran titik-titik dari kedua variabel yang saling tidak berhubungan, berikut estimasi pada regresi linear sederhana pada variabel perilaku kelompok ( $X_2$ ) berikut ini:



Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik persekutuan pengaruh antara variabel perilaku kelompok terhadap kinerja guru seluruh sebaran titik-titik dari kiri ke kebawah ke kanan atas menunjukkan terjadinya fenomena yang menerangkan bahwa semakin baik perilaku yang ditampilkan dalam kelompok maka secara otomatis akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Adapun pengaruh yang diberikan antara variabel ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) tersebut sebesar 7,1% dan ini dapat terlihat pada titik-titik estimasi yang terletak tepat pada garis diagonal.

**c) Hipotesis Ketiga Yaitu Tim Kerja Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan**

Untuk mengetahui tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan ( $Y$ ) ialah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisisnya dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel. 4.23**  
**Hasil Regresi Tim Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.059 <sup>a</sup>	.003	-.009	10.380	.003	.283	1	81	.596

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan regresi linear sederhana terlihat nilai R sebesar 0,059, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,003 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar (-0,009). Hal ini berarti tim kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan sebesar  $(-0,009) \times 100\% = -0,9\%$ . Ini artinya, apabila tim kerja guru SMA Negeri 3 Medan yang ditampilkan semakin bagus dan solid maka tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Untuk membuat suatu keputusan dalam menggunakan analisis regresi linear sederhana, penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja dengan kinerja guru

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja dengan kinerja guru

Penolakan atau penerimaan hipotesis dinyatakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak Ho jika nilai **Sig. F Change** < **0,05**

Terima Ho jika nilai **Sig. F Change** > **0,05**

Berdasarkan ketentuan ini, maka dapat dilihat bahwa nilai **Sig. F Change** dari hasil analisis lebih besar dari nilai standar signifikansi penolakan atau penerimaan Alpha yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar **0,05** atau **0,596 > 0,05**.

Maka, dapat diambil suatu keputusan bahwa dalam penelitian ini menerima pernyataan hipotesis  $H_0$  dan menolak pernyataan hipotesis  $H_a$ . Dengan demikian dapat dikatakan **“Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )”** diterima kebenarannya, dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,059, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,003 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar (-0,009) atau 0,9% dengan persamaan regresi dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

Dimana : a = konstanta

b = koefisien persamaan regresi

**Tabel. 4.24**  
**Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Tim Kerja ( $X_3$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	110.269	12.131		9.090	.000
Tim Kerja	.064	.120	.059	.532	.596

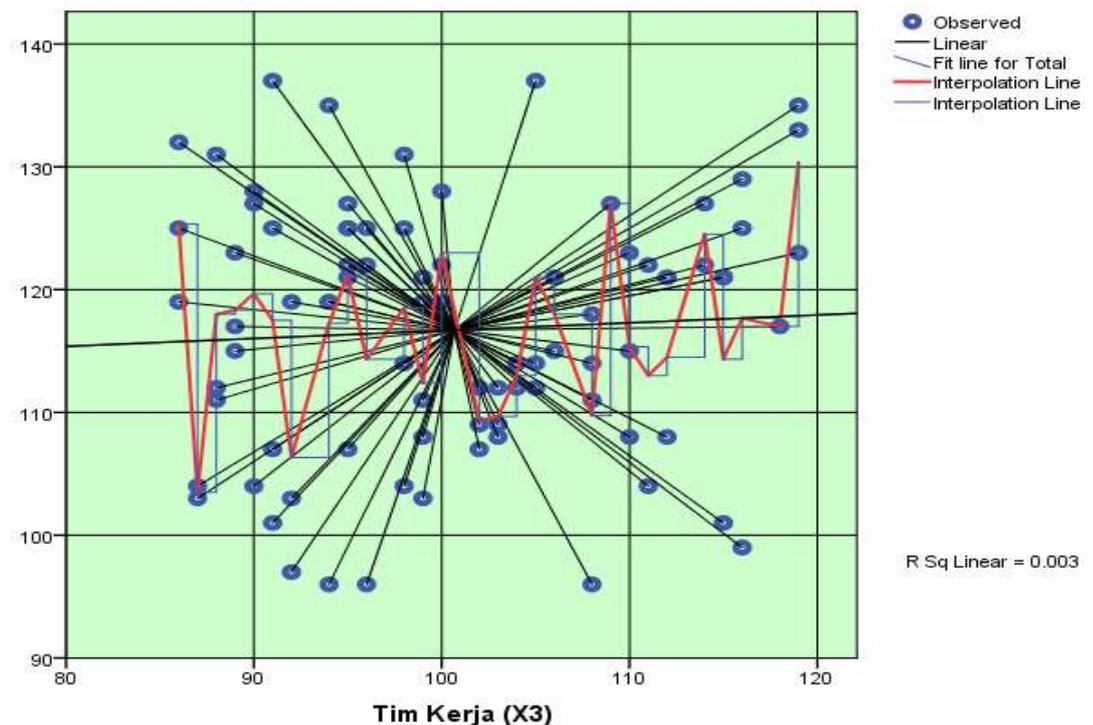
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, maka model persamaan regresi Linear yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 110,269 + 0,064 X_3$$

Untuk mengetahui sebaran titik-titik dari kedua variabel yang saling tidak berhubungan, berikut estimasi pada regresi linear sederhana pada variabel tim kerja ( $X_3$ ) berikut ini:

**Gambar 4.15**  
**Estimasi Regresi Variabel Tim Kerja ( $X_3$ )**



Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik persekutuan yang melebar dan saling menjauh memberikan indikasi bahwa variabel tim kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Seluruh sebaran titik-titik dari kiri kebawah, kanan dan atas menunjukkan terjadinya fenomena yang menerangkan bahwa semakin solid dan kompaknya tim kerja guru-guru di SMA Negeri 3 Medan tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru dalam mengajar dan melaksanakan tugas pokoknya.

Adapun pengaruh yang diberikan antara variabel ( $X_3$ ) terhadap (Y) tersebut sebesar (-0,9%) dan ini dapat terlihat pada titik-titik estimasi yang tersebar pada garis diagonal.

**d) Hipotesis ke empat yaitu Perilaku Individu, kelompok dan tim kerja Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan**

Untuk melihat hubungan pada hipotesis ke empat ini, maka digunakan analisis regresi linear ganda dengan tujuan untuk mengetahui

apakah hubungan antara variabel ini berupa hubungan prediktif atau tidak. Sedangkan keberartiannya dapat diketahui dengan uji **F** (*Lampiran 28*). Hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefesien korelasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 4.25**  
**Persamaan Regresi Linear Ganda Antara Perilaku Individu ( $X_1$ ),**  
**Kelompok ( $X_2$ ), dan Tim Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.303 <sup>a</sup>	.092	.057	10.033	.092	2.665	3	79	.045

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja, Perilaku Individu, Perilaku Kelompok

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, diketahui bahwa koefisien regresi ganda antara variabel perilaku individu, kelompok, dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan ( $R$ ) sebesar 0,303, kekuatan hubungan ( $R$  Square) yang terjadi antar variabel sebesar 0,092 dan koefisien determinasi ( $Adjusted R$  Square) sebesar 0,057 atau 5,7%. Dari hasil uji analisa regresi ganda diperoleh nilai **Sig. F Change** sebesar 0,045, dimana untuk membuat suatu keputusan dalam menggunakan analisis regresi ganda, penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Penolakan atau penerimaan hipotesis dinyatakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  jika nilai **Sig. F Change** < 0,05

Terima  $H_a$  jika nilai **Sig. F Change** > 0,05

Berdasarkan ketentuan ini, maka dapat dilihat bahwa nilai **Sig. F Change** lebih kecil dari nilai standar signifikansi penolakan hipotesis  $H_0$  dengan Alpha yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar **0,05** atau  **$0,045 < 0,05$** .

Maka, dapat diambil suatu keputusan bahwa koefisien garis regresi dinyatakan signifikan dengan taraf kepercayaan 99% yang berarti bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama dapat memprediksi atau meramalkan variabel  $Y$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru”**, dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,303, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,092 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,057 atau 5,7% dengan persamaan regresi dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Dimana: a = konstanta

b = koefisien persamaan regresi

**Tabel. 4.26**  
**Model Persamaan Regresi Linear Ganda antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.599	20.902		3.186	.002
Perilaku Individu	.112	.130	.094	.857	.394
Perilaku Kelompok	.323	.133	.266	2.429	.017
Tim Kerja	.032	.117	.030	.277	.782

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, maka model persamaan regresi ganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 66,599 + 0,112 X_1 + 0,323 X_2 + 0,032 X_3$$

Berdasarkan persamaan yang terbentuk, konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 66,599 artinya jika variabel penelitian (perilaku individu, kelompok dan tim kerja) di anggap konstan, maka kinerja guru akan meningkat. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,112 (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 dalam perilaku individu sedangkan faktor lain dianggap konstan, maka kinerja guru SMA Negeri 3 Medan akan meningkat sebesar 0,112.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,323 (positif) menyatakan bahwa bila terjadi peningkatan 1 dalam perilaku kelompok sedangkan faktor lain dianggap konstan, maka kinerja guru SMA Negeri 3 Medan akan meningkat sebesar 0,323. Sedangkan koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,032 (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 dalam tim kerja sedangkan faktor lain dianggap konstan, maka kinerja guru SMA Negeri 3 Medan akan meningkat sebesar 0,032.

**Tabel. 4.27**  
**Uji F Test antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara**  
**bersama-sama terhadap kinerja guru**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.791	3	268.264	2.665	.045 <sup>a</sup>
	Residual	7952.679	79	100.667		
	Total	8757.470	82			

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

b. Dependent Variable: Y

Dari uji Anova (F-Test) di atas, didapat nilai F hitung sebesar 2,665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045, karena probabilitas jauh lebih kecil  $< 0,05$  ini menandakan bahwa perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel. 4.28**  
**Model Summary Adjusted R Square**  
**Antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 <sup>a</sup>	.092	.057	10.033

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Adapun koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa pengaruh perilaku individu, kelompok dan tim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan sebesar 5,7% dan sisanya sebesar 94,3% diperkirakan berasal dari variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis di atas menjadi dasar untuk dapat menyimpulkan bahwa variabel perilaku individu, kelompok, dan tim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis ke empat dalam penelitian ini adalah **“terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan”**. Maka jelas sudah bahwa Ho ditolak.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan deskripsi data dan hasil analisis data yang dilakukan, maka akan disajikan pembahasan hasil penelitian tentang variabel perilaku individu terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan, variabel perilaku kelompok terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan, variabel tim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan serta variabel perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan,

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, hasil analisis ke empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ke empat diterima sedangkan hipotesis ketiga ditolak dan dianggap tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi secara bersama-sama bahwa perilaku individu, kelompok dan

tim kerja merupakan faktor yang berpengaruh dan dapat mendukung seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik setiap harinya sampai tujuan pendidikan nasional tercapai secara maksimal.

Adapun hubungan dua variabel dinyatakan positif, bila nilai suatu variabel ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel yang lain, dan sebaliknya bila suatu variabel diturunkan maka akan menurunkan yang lain. Hubungan dua variabel atau lebih dinyatakan negatif, bila nilai dari suatu variabel dinaikkan maka akan menurunkan nilai variabel yang lain, dan juga sebaliknya bila suatu variabel diturunkan, maka akan menaikkan nilai variabel yang lain.

Kesimpulan ini diambil berdasarkan interpretasi dari koefisien korelasi dalam “*Fundamental statistics in psychology and education* oleh penulis J.P Guilford, yaitu:

**Tabel. 4.29**  
**Interpretasi Untuk Masing-Masing Nilai Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Korelasi</b>
Lebih kecil dari 0,20	Diabaikan, korelasi dapat ditiadakan
0,20 – 0,39	Korelasi Lemah, nyata tetapi korelasinya kecil
0,40 – 0,69	Korelasi sedang. Korelasi yang kuat
0,70 – 0,89	Korelasi tinggi, korelasi yang di inginkan
0,90 – 1,000	Korelasi sangat tinggi, korelasi sangat terpercaya

#### 1. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan

Berdasarkan deskripsi hasil pengolahan data statistik melalui program spss versi 16,0, tingkat kecenderungan menunjukkan skor yang sudah cukup untuk variabel perilaku individu. Dalam hal ini bukan berarti perilaku individu guru-guru di SMA Negeri 3 Medan sudah sangat bagus dan tidak memerlukan sebuah kritikan serta masukan untuk perbaikan menuju insan kamil. Karena pun dilihat dari hasil analisis data, ternyata pengaruh yang telah diberikan oleh variabel perilaku individu bernilai positif dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,147, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,021 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,009 atau 0,9%.

Koefisien korelasi variabel perilaku individu dalam penelitian ini bernilai sebesar 0,147. Ini artinya hubungan yang terjadi pada kedua variabel bernilai

positif, sehingga jika variabel perilaku individu semakin bagus maka akan semakin baik pula kinerja guru SMA Negeri 3 Medan.

Sedangkan nilai *R Square* adalah 0,021 atau 2,1% yang menyatakan nilai kekuatan hubungan yang dimiliki kedua variabel. Ini artinya, semakin baik perilaku individu yang ditampilkan guru-guru dalam mengajar dan dalam kesehariannya maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian hubungan yang terjadi antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yaitu korelasi diabaikan (dapat diabaikan) dengan kekuatan hubungan sebesar 2,1%.

Dari hasil pengolahan data pada variabel perilaku individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan di segala aspek, kepribadian serta pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 7 responden, kategori baik sebanyak 31 responden, kategori cukup baik sebanyak 38 responden dan kategori tidak baik sebanyak 7 responden. Dari tabel tingkat kecenderungan variabel Perilaku Individu ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berada pada tingkat cukup baik (45,8%). Ini artinya perilaku individu guru SMA Negeri 3 Medan berada dalam kategori cukup baik di aktivitas kesehariannya di lingkungan sekolah maupun ketika proses belajar mengajar berlangsung sehingga dalam hal ini masih perlunya perubahan-perubahan perilaku menuju lebih baik lagi serta menjadi guru yang suri tauladan bagi siswa-siswi yang dididik. Selanjutnya, apabila dihubungkan dengan kinerja guru dimana mencakup empat kompetensi wajib yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 5 responden, kategori baik sebanyak 40 responden, kategori cukup baik sebanyak 31 responden dan kategori tidak baik sebanyak 7 responden.. Ini artinya, kinerja guru berada dalam kategori baik dalam mengimplementasikannya.

Selain itu, hubungan yang terjadi antara kedua variabel ini ( $X_1$  Terhadap  $Y$ ) juga didukung oleh teori Armstrong (Armstrong dan Baron, 1998: 16-17) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah faktor individu (*personal factors*) dimana berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain. Sama halnya yang di paparkan oleh Sopiah (Sopiah,

2008: 23) bahwa faktor pendukung perilaku individu yang memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dipengaruhi oleh *effort* (usaha/ motivasi), *ability* (kemampuan), dan situasi lingkungan.

Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA Negeri 3 Medan berada pada korelasi yang diabaikan (dapat diabaikan) dengan nilai hubungan 0,147, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,021 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau pengaruh yang diberikan sebesar 0,9% (0,009).

## 2. Pengaruh Perilaku Kelompok Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan

Berdasarkan deskripsi hasil pengolahan data statistik melalui program spss versi 16,0 tingkat kecenderungan menunjukkan skor yang sudah cukup untuk variabel perilaku kelompok. Dalam hal ini bukan berarti perilaku kelompok yang ditampilkan guru-guru di SMA Negeri 3 Medan sudah bagus dan tidak memerlukan kritikan dan saran serta masukan untuk perbaikan menuju yang lebih baik lagi dan menjadi contoh bagi siswa-siswi serta kelompok lainnya. Karena pun dilihat dari hasil analisis data, ternyata pengaruh yang telah diberikan oleh variabel perilaku kelompok bernilai positif dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,287 kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,082 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,071 atau 7,1%.

Koefisien korelasi variabel perilaku kelompok dalam penelitian ini bernilai sebesar 0,287. Ini artinya hubungan yang terjadi pada kedua variabel bernilai positif, sehingga jika variabel perilaku kelompok yang di contohkan kepada lingkungan sekolah semakin baik, solid dan bersinergi maka akan semakin baik pula kinerja guru SMA Negeri 3 Medan.

Sedangkan nilai *R Square* adalah 0,082 atau 8,2% yang menyatakan nilai kekuatan hubungan yang dimiliki kedua variabel. Ini artinya, semakin baik perilaku kelompok yang ditampilkan guru-guru dalam mengajar dan dalam kesehariannya di kelompok maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian hubungan yang terjadi antara variabel perilaku individu ( $X_2$ )

terhadap kinerja guru (Y) yaitu korelasi diabaikan (dapat diabaikan) dengan kekuatan hubungan sebesar 8,2%.

Dari hasil pengolahan data pada variabel perilaku kelompok yang meliputi kehidupan sosial seperti berbagi hal yang menarik serta memberikan dukungan satu sama lain, meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah yang potensial, responsif dalam mendapatkan tekanan dan pengaruhnya terhadap satu sama lain serta bekerja secara efektif dan efisien termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 5 responden, kategori baik sebanyak 41 responden, kategori cukup baik sebanyak 30 responden dan kategori tidak baik sebanyak 7 responden. Dari tabel tingkat kecenderungan variabel Perilaku kelompok ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  berada pada tingkat baik (49,4%). Ini artinya perilaku kelompok yang ditampilkan berada dalam kategori baik di kesehariannya oleh para anggota kelompok. Selanjutnya, apabila dihubungkan dengan kinerja guru dimana mencakup empat kompetensi wajib yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 5 responden, kategori baik sebanyak 40 responden, kategori cukup baik sebanyak 31 responden dan kategori tidak baik sebanyak 7 responden. Ini artinya, kinerja guru berada dalam kategori baik dalam pengimplementasiannya.

Adapun hubungan yang terjadi antara kedua variabel ini ( $X_2$  Terhadap Y) didukung oleh teori Armstrong (Armstrong dan Baron, 1998: 16-17) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah faktor kelompok dimana berkaitan dengan kualitas dukungan dari rekan kerja. Adapun menurut Sopiah (Sopiah, 2008: 41-42), faktor pendukung perilaku kelompok sehingga memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja guru antara dipengaruhi karena terdapatnya kesamaan nilai dan tujuan, ditemukannya keberhasilan dalam mencapai tujuan, mendapatkan status atau citra kelompok, mampu menyelesaikan penyelesaian perbedaan, adanya kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi yang kuat, mampu bersaing antar kelompok, serta adanya pengakuan dan penghargaan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku kelompok ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan berada pada

korelasi yang diabaikan (dapat ditiadakan) dimana nilai kekuatan hubungan 0,287, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,082 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau pengaruh yang diberikan sebesar 7,1% (0,071).

### 3. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan

Guru dapat mengerahkan seluruh kompetensinya dan meningkatkan kinerjanya apabila tercipta tim kerja yang solid dan bersinergi dengan guru lain ataupun disediakannya suatu wadah sebagai tempat berkomunikasi, saling bertukar pikiran bahkan dijadikan tempat penambahan wawasan. Melihat dari kondisinya, hal ini dapat terlaksana apabila difasilitasi atau dikelola dengan baik tempat dan kegiatan tersebut sehingga para guru merasa nyaman melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya sehingga tanpa disadari kinerja guru pun akan semakin meningkat

Berdasarkan deskripsi hasil pengolahan data statistik melalui program spss versi 16,0, tingkat kecenderungan menunjukkan skor yang sudah cukup untuk variabel tim kerja. Dalam hal ini bukan berarti tim kerja yang sudah terbentuk di SMA Negeri 3 Medan sudah tampak solid dan bersinergi dengan baik dimana tidak lagi memerlukan sebuah kritikan dan saran serta masukan untuk perbaikan menuju lebih baik lagi. Karena pun dilihat dari hasil analisis data, ternyata pengaruh yang telah diberikan oleh variabel tim kerja bernilai positif dimana nilai pengaruh tersebut sebesar 0,059, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,003 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar (-0,009) atau 0,9%.

Koefisien korelasi variabel tim kerja dalam penelitian ini bernilai sebesar 0,059. Ini artinya hubungan yang terjadi pada kedua variabel bernilai positif, sehingga jika variabel tim kerja tampak semakin solid dan bersinergi maka akan semakin baik pula variabel kinerja guru SMA Negeri 3 Medan. Pendapat di atas juga sama dengan pernyataan Seikh, Hafiz, Murad, dan Zulqarnain (2011:120) yaitu “*teamwork programs were found to have a positive impact on the employee performance....*” Dimana program kerja tim ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja.

Sedangkan nilai R Square adalah 0,003 atau 0,3% yang menyatakan nilai kekuatan hubungan yang dimiliki kedua variabel. Ini artinya, apabila tim kerja tampak semakin solid dan bersinergi dalam kesehariannya dan dalam menyelesaikan tugas yang telah di amanahkan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan meskipun pertambahannya sedikit. Dengan demikian hubungan yang terjadi antara variabel tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) yaitu korelasi diabaikan (dapat diabaikan) dengan kekuatan hubungan sebesar 0,3%.

Dari hasil pengolahan data pada variabel tim kerja yang meliputi tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu saling berkontribusi, serta mampu mengerahkan seluruh kemampuan secara maksimal termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 7 responden, kategori baik sebanyak 30 responden, dan kategori cukup baik sebanyak 43 responden dan kategori tidak baik sebanyak 3 responden. Dari tabel tingkat kecenderungan variabel tim kerja ( $X_3$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel tim kerja berada pada tingkat cukup baik (51,81%). Ini artinya tim kerja berada dalam kategori cukup baik dikarenakan kelompok menampakkan solidnya mereka dalam menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing. Selanjutnya, apabila dihubungkan dengan kinerja guru dimana mencakup empat kompetensi wajib yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan professional termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 5 responden, kategori baik sebanyak 40 responden, kategori cukup baik sebanyak 31 responden dan kategori tidak baik sebanyak 7 responden. Ini artinya, kinerja guru berada dalam kategori baik dalam pengimplementasiannya.

Selain itu, hubungan yang terjadi antara kedua variabel ini ( $X_3$  Terhadap Y) juga didukung oleh teori Armstrong (Armstrong dan Baron, 1998: 16-17) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah tim kerja (*teams factors*) dimana berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja/ anggota tim. Adapun ciri-ciri tim kerja yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yaitu (1) seluruh anggota mempunyai tekad menyelesaikan tujuan atau misi yang dikembangkannya, (2) tim bekerja dalam lingkungan yang anggotanya saling terbuka dan percaya satu sama lainnya, (3) seluruh anggota merasa memiliki tim dan secara sukarela mereka berpartisipasi di

dalamnya, (4) anggota terdiri atas orang dengan pengalaman, gagasan, pandangan yang berbeda dan perbedaan ini dihargai, (5) semua anggota tim secara terus menerus belajar dan memperbaiki dirinya, (6) semua anggota tim mengerti peranan dan tanggung jawabnya, saling menghargai satu sama lainnya, (8) kepuasan diambil berdasarkan consensus, (9) setiap anggota tim berkomunikasi secara terbuka, langsung, dan saling mendengarkan satu sama lainnya secara obyektif dan penuh kesabaran, (10) tim dapat menangani konflik tanpa harus memunculkan permusuhan, (11) pimpinan tim, apakah temporer atau tetap, mempraktekkan gaya kepemimpinan partisipatif (Sutiyono, 2013: 15-16).

Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan berada pada korelasi yang diabaikan (dapat ditiadakan) dimana nilai kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,003 dan pengaruh yang diberikan bernilai negatif sebesar -0,9% (-0,009).

#### 4. Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok dan Tim Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Medan

Pengaruh yang diberikan oleh variabel perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 5,7% sedangkan 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain diduga diluar dari variabel penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku individu, kelompok dan tim kerja cukup baik, karena mengandung karakteristik pribadi, biografis, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, tanggung jawab serta kontribusi dimana saling berkaitan dengan variabel terikat. Untuk itu, perilaku guru harus sesuai dengan regulasi Permendiknas No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dimana perilaku seorang guru hendaknya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur dengan arti kata guru harus senantiasa mengedepankan kejujuran, tegas dan manusiawi, berakhlak mulia dengan arti kata perilaku guru hendaknya senantiasa mencerminkan ketakwaan di hadapan para siswa di SMA Negeri 3 Medan, serta teladan bagi peserta didik dan masyarakat dengan pengertian dapat menjadi teladan oleh seluruh peserta didik dan anggota masyarakat disekitarnya.

Selain faktor perilaku, tim kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti yang telah diungkapkan oleh teori West (West, 2002: 93) yaitu adanya tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang artinya: guru bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi sehingga kelemahan hasil pekerjaan yang tampak akan mereka rasakan sebagai kekurangan dirinya masing-masing. Dengan menyadari kekurangan tersebut maka mereka akan bertanggung jawab dalam penyelesaian bersama, bahu membahu dan timbul saling percaya satu sama lain terhadap rekan kerja satu tim khususnya dalam proses pembelajaran, saling berkontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal yang berarti : setiap pekerjaan dapat berhasil secara maksimal apabila dilakukan dengan kerja sama yang baik dan secara komparatif dapat terjalin dengan baik. Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan guru baik secara internal sekolah maupun dalam bentuk musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) atau kelompok kerja guru (KKG) perlu mendapat perhatian yang mendalam agar memberikan pengaruh yang positif terhadap meningkatnya kinerja guru.

Sejalan dengan hal di atas, Roberta W B (Roberta, 2012) berpendapat bahwa tim kerja merupakan upaya menumbuhkan kesadaran dan dukungan untuk bekerja sama secara bersinergi dalam satu tim yang saling mengenal, memahami, bertanggung jawab dalam membangun kepercayaan. Sesuai dengan pendapat Roberta di atas, maka sudah tampak jelas bahwa tim kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keunggulan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan. Perilaku yang baik dan tim kerja yang solid ketika dipadukan menjadi satu bagian mampu membantu proses belajar mengajar sehingga guru mampu berkordinasi seputar pembelajaran maupun mengenai pembinaan peserta didik, sehingga disepakati mampu meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Adapun hubungan yang terjadi antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) dalam penelitian ini dimana hubungan yang terjadi memiliki korelasi lemah (nyata tetapi korelasinya kecil). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ganda dengan nilai sebesar 0,303 atau 30,3%.

Sedangkan nilai R Square adalah 0,092 atau 9,2% yang menyatakan nilai kekuatan hubungan yang dimiliki ke empat variabel tersebut dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) besarnya pengaruh yang diberikan terhadap variabel terikat sebesar 0,057 atau 5,7%. Ini artinya, jika semakin baik perilaku individu dan kelompok yang ditampilkan serta tim kerja yang telah terbentuk tampak semakin solid dan bersinergi dalam kesehariannya maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian pengaruh yang terjadi antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) memiliki korelasi yang lemah dengan besarnya pengaruh sebesar 5,7% sedangkan 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel.

Selain itu, hubungan yang terjadi antara variabel perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) didukung oleh teori Amstrong (Amstrong dan Baron, 1998: 16-17) yang mengungkapkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok atau rekan kerja factor system dan faktor situasi.

Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku individu ( $X_1$ ), kelompok ( $X_2$ ) dan tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA Negeri 3 Medan berada pada korelasi yang lemah (nyata tetapi korelasinya kecil) dengan nilai hubungan 0,303 dan besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja guru senilai 5,7%, sedangkan sisanya (94,3%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Setelah dilakukan penelitian, hasil analisis memperlihatkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena yang belum dapat peneliti telusuri dikarenakan adanya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mengobservasi serta menganalisis segala aspek yang berkaitan dengan pola aktivitas responden. Seperti teknis pengisian instrument (angket) yang telah disebar kepada responden, efisiensi waktu antara peneliti dan responden tidak tepat. Maka untuk mendapatkan keobjektifannya itu dibutuhkan kejujuran, pengetahuan, pengalaman

serta kemampuan responden dalam mengungkapkan atau mengisi jawaban instrument yang telah diberikan.

Kemudian adanya indikasi dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan bahwa yang mempengaruhi variabel terikat (kinerja guru) bukan hanya variabel bebas ini saja, melainkan ada banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan, bisa saja semua yang di ungkapkan oleh teori Amstrong (Amstrong dan Baron, 1998: 16-17) yaitu faktor kepemimpinan, faktor sistem dan faktor situasi ataupun faktor lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan dengan tingkat korelasinya dapat ditiadakan (diabaikan) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,147, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,021 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,009. Hal ini berarti bahwa perilaku individu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan sebesar 0,9%. Ini bermakna bahwa apabila perilaku individu guru SMA Negeri 3 Medan yang ditampilkan semakin baik dalam mengajar dan dalam kesehariannya maka secara otomatis akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya. Kenaikan satu skor nilai perilaku individu guru akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan. Adapun tingkat korelasinya dapat ditiadakan (diabaikan) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,287, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,082 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,071. Hal ini berarti perilaku kelompok memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan sebesar 7,1%. Ini artinya, apabila perilaku kelompok guru SMA Negeri 3 Medan memberikan contoh yang baik bagi siswa, guru, maupun lingkungan sekolah maka secara tidak langsung akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar maupun tugas pokoknya. Dan kenaikan satu skor nilai perilaku kelompok guru akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

3. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara tim kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 3 Medan dengan tingkat korelasinya dapat ditiadakan (di abaikan) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,059, kekuatan hubungan (*R Square*) yang terjadi antar variabel sebesar 0,003 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar (-0,009). Hal ini berarti bahwa tim kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan sebesar -0,9%. Ini bermakna bahwa apabila tim kerja guru tampak bagus dan solid dalam melaksanakan tugas keprofesiannya maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok, dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan dengan tingkat korelasi lemah (nyata tetapi korelasinya kecil) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,303, kekuatan hubungan antar variabel (*R Square*) sebesar 0,092 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa pengaruh perilaku individu, kelompok dan tim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Medan sebesar 5,7% dan sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain diperkirakan berasal dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

*Hipotesis pertama* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Ini menegaskan bahwa perilaku individu apabila masing-masing setiap guru sudah menerapkan perilaku yang dicantumkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 10 yang dijabarkan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terealisasi dengan baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru dalam proses belajar mengajar sehingga tujuan Pendidikan Nasional dapat terwujud.

Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMA Negeri 3 Medan memiliki kinerja karena perilaku setiap guru memberikan kontribusi terhadap tugas pokok mereka sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Hal inilah yang akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dalam proses pendidikan dan pembelajaran, sehingga apa yang dilakukan oleh guru-guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya telah sesuai sebagaimana tuntutan keprofesionalan guru.

Keberhasilan guru tentu saja dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tugas keguruan memang bukan semata-mata hanya dipengaruhi oleh perilaku individu tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Adapun implikasi dari hasil penelitian ini bahwa setiap guru diuntut agar mampu memberikan dorongan yang bersifat internal yang dipengaruhi oleh perilaku dari dalam dirinya dan secara bersamaan menjadikan motivasi bagi individu lainnya agar terinternalisasi tugas-tugas keguruannya. Juga agar berupaya memperlakukan dirinya dan lingkungan satuan pendidikan dengan perilaku yang dapat menjadikan suri tauladan bagi guru lainnya dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

**Hipotesis kedua** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kelompok terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Ini menegaskan apabila perilaku kelompok guru terlihat sangat bagus dan memberikan contoh kekompakan yang baik, solid dan memiliki sinergitas yang tinggi maka sudah dipastikan para guru akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sehingga tanpa disadari kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan akan meningkat.

Guru-guru di SMA Negeri 3 Medan ternyata memiliki budaya kerja yang terbiasa dengan kelompok kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan berkelompok dalam melaksanakan tugas adalah sesuatu yang menjadi kebiasaan dikalangan guru-guru SMA Negeri 3 Medan. Kebiasaan ini bukan hanya kebiasaan yang menjadi tradisi, tetapi telah terorganisir sedemikian rupa dan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kewajiban pokok guru.

Adapun penelitian ini berimplikasi bahwa perilaku kelompok harus menjadi sebab dalam meningkatnya kinerja guru. Kelompok agar berupaya memberikan kemampuan kepada setiap individu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan soliditas yang tinggi dikalangan individu melalui perilaku dan semangat yang berbeda jika dibandingkan dengan kerja individu sehingga perilaku kelompok akan memberikan hasil secara signifikan dalam mempengaruhi keberhasilan. Dan tuntutan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kelompok akan berhasil secara efektif jika kelompok melakukan tugasnya sesuai dengan tuntutan tugas tersebut.

*Hipotesis ketiga* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Ini menegaskan apabila tim kerja guru di SMA Negeri 3 Medan yang telah terbentuk tampak bagus dan solid maka sama sekali tidak akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Hipotesis ketiga ini kontroversi dengan yang diungkapkan West (2002: 93) bahwa tim kerja mempengaruhi kinerja. Tim kerja bagaimanapun akan memberikan kemampuan kepada setiap individu untuk mengerjakan pekerjaannya. Akan tetapi dalam penelitian ini, tim kerja sama sekali tidak mempengaruhi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa tim kerja ternyata bukanlah budaya kerja mereka. Dan keadaan ini membuktikan bahwa tim kerja bukanlah suatu kebutuhan bagi guru-guru di SMA Negeri 3 Medan. Situasi yang berbeda ini, masih sulit dipastikan sebagai penyebab, tetapi bisa saja tim kerja tidak mempengaruhi dikarenakan perilaku individu dan perilaku kelompok lebih dominan. Untuk memastikan mengapa tim kerja tidak mempengaruhi kinerja guru tentu saja terdapat berbagai hal yang menyebabkannya tetapi tidak dapat terungkap dalam penelitian ini.

Hipotesis ini berimplikasi bahwa tim kerja sama sekali tidak akan mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan meskipun pada umumnya di setiap satuan lembaga pendidikan kebanyakan dalam menyelesaikan pekerjaan ialah dikarekanakan tim. Untuk itu, guru-guru di SMA Negeri 3 Medan harus lebih fokus dan membiasakan perbaikan perilaku baik perilaku individu maupun perilaku kelompok dalam meningkatkan kinerja. Kebiasaan ini jika dilatih akan melekat dalam

diri dan bukan hanya akan menjadi tradisi, tetapi akan lebih terorganisir sedemikian rupa dan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kewajiban pokok guru.

*Hipotesis keempat* menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan. Adapun kinerja guru dikatakan baik apabila guru telah melaksanakan seluruh aktivitasnya dengan sadar dan penuh tanggung jawab dalam mendidik, membimbing, mengarahkan serta menggiring perilaku dan akhlak peserta didik menuju arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis melalui cerminan perilaku yang ditampilkan guru.

Keunikan guru-guru di SMA Negeri 3 Medan dalam pelaksanaan kinerja yang berdasarkan pada penelitian ini secara dominan dipengaruhi oleh perilaku individu dan kelompok, sedangkan tim kerja bersifat negatif. Temuan ini menunjukkan terdapat keunikan pola kerja dalam mencapai tujuan dan proses pendidikan dan juga pembelajaran.

Pencapaian kinerja guru di SMA Negeri 3 Medan ternyata secara dominan berdasarkan hasil penelitian ini dipengaruhi oleh perilaku individu dan kelompok. Sedangkan tim kerja sama sekali tidak mempengaruhi kinerja guru, keadaan ini membuktikan bahwa kinerja guru secara menyeluruh tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dari tim kerja tersebut.

### **C. Saran**

Adapun saran yang dikemukakan dalam penelitian ini, adalah :

1. Disarankan kepada kepala sekolah dalam hal ini hendaknya senantiasa memperhatikan perilaku yang ditampilkan guru baik dalam keseharian dilingkungan sekolah maupun ketika proses belajar mengajar berlangsung
2. Disarankan kepada kepala sekolah untuk senantiasa mengontrol tim kerja yang telah dibentuk dan memfasilitasi semua kebutuhan yang diperlukan oleh tim tim tersebut.
3. Disarankan kepada guru sebagai faktor utama penentu keberhasilan pendidikan untuk senantiasa menambah wawasan dan kompetensinya serta menerapkan

perilaku yang dicantumkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 10 yang dijabarkan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

4. Disarankan untuk peneliti lainnya, dapat melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja guru dan tidak hanya pada sekolah Negeri saja melainkan sekolah swasta di semua jenjang Pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- A, Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia, 2006)
- Amstrong and Baron, *Performance Management- The New Realities*, (London: Institute of Personnel and Development, 1998)
- Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*". (Jakarta: Rineka cipta, 2016)
- \_\_\_\_\_, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2013)
- Ashman, Karen K. Kirst, *E-Book Human Behavior, Communities, Organizations, and Groups in the Macro Social Environment*, (Belmont: Thomson, 2008)
- Aziz, Hamka Abdul, *Karakter Guru Professional: Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*. (Jakarta: AMP Press, 2016)
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2014)
- Boediono dan Wayan Koster, *Statistika dan Probabilitas*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001)
- Djaali dan Pudki Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008)
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Gibson, James L, et.al, *Organization: Behavior, Structure and Processes*, edisi 14 (New York: The McGraw-Hill Companies, inc, 2012)
- Hadi, Sutrisno, *Statistik II*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM, 1994)
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Homans, George C, *The Humans Group, Harcourt, Brace and World*, (New York, 1950)
- Jacobs dan Razaveih, *Psychology of Management*, (Homewood, Illinois: BPI Irwin, 1982)
- Jaya, Indra dan Ardat, *Penerapan Statistic Untuk Pendidikan*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013)

- Khusus, Tim, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta : LAN RI, 1997)
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015)
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior Eleventh Editions*, (New York: Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc, 2008)
- Ma'arif, A. Syafi'I, *Peta Bumi Intelektualisme Islam di Indonesia*, (Bandung: Mizan, 1993)
- Mangkuprawia, S, *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IPB, 2009)
- Muhammad, Abu Ja'far bin Jarir Ath-Thabari, *Tafsir Ath-Thabari (23)*, diterjemahkan dari *Jami' Al Bayan an Ta'wil Ayi Al Qur'an*, Terj. Abdul Somad dan Abdurrahim Supandi, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009)
- Nadler, David A, J. Richard Hackman; Edward E. Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, (Boston, Toronto, Little Brown and Company, 1979)
- Qudratullah, Mohammad Farhan, *Analisis Regresi Terapan: Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI, 2013)
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi, dan Mohd Basri, *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2005)
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)
- \_\_\_\_\_ dan Mary Coulter, *Manajemen*, Terj. Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta: Erlangga, 2010)
- \_\_\_\_\_, *Essentials Of Organizational Behavior- Seventh Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2002)
- \_\_\_\_\_, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhalindo, 2001)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2002)
- Shane, Mathis Mc and Glinow Von, *Organizational Behavior Fourt Edition*. (New York: Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc, 2004)

- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran)* Vol.5, (Tangerang: Lentera Hati, 2008)
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, cet. ke 5, (Jakarta: Lentera Hati, 2012)
- Siahaan, Amiruddin dan Rahmad Hidayat, *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017)
- Singgih, Santoso, *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik secara Profesional*, (Jakarta: Gramedia, 2002)
- \_\_\_\_\_, *Buku Pelatihan SPSS Statistik Parameter*. (Jakarta: Elek Media Komputindo, 2001)
- Sitorus, Masganti, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, (Medan: IAIN Pres, 2016)
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2005)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Surya, Muhammad, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004)
- Sutiyono, *Memahami Tim Kerja*, (Jawa Tengah: UPT Pendidikan Kecamatan Gebog Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, 2013)
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: TERAS, 2009)
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cet. Ke 2*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Husaini, *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- West, Michael, *Kerja Sama yang Efektif, Cetakan Kelima, penerjemah Srikandi Waluyo*. (Yogyakarta: Penerbit Kaninus, 2002)
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010)

Zainal, Veithzal Rifai, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)

\_\_\_\_\_, dan Bastri, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008)

Zuriah, Nurul, *Persepsi Sosial tentang Kredibilitas Pemimpin: Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3 (1), 2007.

### **Jurnal:**

Arifin, Tesis “*Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak)*”, (FEBI Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013).

Basir, Muhammad, *Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, September 2015*, ISSN: 2460-1497.

Damam, Tesis “*Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian*”

Ginting, Dinarria, Tesis “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kisaran*”, (Medan : Prodi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana UNIMED 2015)

Kaliri, Tesis, “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*” (Universitas Negeri Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan, 2008)

Marpaung, Marudut, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan*” (Jakarta, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol. 2 No. 1 Maret-April 2014)

Matondang, Zulkifli, *Pengujian Normalitas Data, Jurnal Unimed*, (Prodi AP PPs Unimed. 2013)

Pramono, Edy, *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT Jesslyn Cakes Indonesia Cabang Surabaya*, Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Vol.6 No.2 September 2006

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

Saputri, Tisyantari Dwi Dityar, “*Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kinerja karyawan PT BRI*”

(Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung”, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 8, Agustus 2016 ISSN : 2461-0593

Sartono, Lidya Natalia, “Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat”, Jurnal Manajemen Pendidikan

Siska, Adilla Juita, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Canduang Kabupaten Agam, Volume 1 No.02 (November 2016 – April 2017), ISSN 2503-1503, Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi

Sumaryati, Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Pekalongan Timur Kota Pekalongan, Tesis, Tidak dipublikasikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang, 2004

Sussanto, Hary, Tesis, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, SMK Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal-Sel.

Sussanto, Hary, Tesis, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, SMK Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal-Sel

### Internet

Afifah, Riana, 4 Masalah Utama Guru yang Tak Kunjung Selesai, <http://edukasi.kompas.com/read/2012/11/26/1337430/4.Masalah.Utama.Guru.yang.Tak.Kunjung.Selesai>, diakses pada tanggal 25 Nopember 2017 pada pukul 20.32 WIB

Masalah Pendidikan di Indonesia, <https://pangersagitarius.wordpress.com/tag/balitbang-depdiknas/>, diakses pada tanggal 28 Nopember 2017 pada pukul 21.34 WIB

Roberta,W, B. 2012 The Anonymity Factor in Making Multicultural Teams Work: Virtual and Real Teams: <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav>. diakses pada tanggal 15 April 2018 pada pukul 20.34 WIB

**LAMPIRAN 1****KUESIONER PENELITIAN****PENGANTAR**

1. Kuesioner ini bertujuan untuk mendapat informasi tentang kinerja guru, perilaku individu, perilaku kelompok dan tim kerja dimana Bapak/ Ibu bertugas di sekolah
2. Jawaban Bapak/Ibu akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini, sehingga kerahasiaannya sangat terjaga
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi status, jabatan maupun golongan dan pangkat
4. Bapak/Ibu dimohon untuk memberi penilaian terhadap kinerja guru, perilaku individu, kelompok dan tim kerja dengan cara menyatakan pendapat melalui pernyataan yang telah peneliti buat, berupa:

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**KS = Kurang Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

5. Nyatakanlah pendapat Bapak/Ibu dengan membubuhkan tanda ceklis (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
6. Dimohonkan kepada Bapak/Ibu agar mengisi setiap pernyataan yang diberikan
7. Terimakasih peneliti ucapkan atas kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan, semoga Allah membalas kebaikan Bapak/Ibu kelak, amin..

**A. Instrument Variabel Kinerja Guru**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak mampu membuat RPP dan media pembelajaran dengan baik					
2	Saya kurang mampu dalam membangun hubungan sosial dengan masyarakat					
3	Saya senantiasa terlibat dalam menyusun tujuan pembelajaran					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
4	Saya cukup cakap dalam menggunakan pendekatan saintifik ketika proses belajar mengajar berlangsung					
5	Strategi pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan konteks materi yang saya ajarkan					
6	Metode pembelajaran yang saya gunakan sering tidak sesuai dengan materi pembelajaran yang saya ajarkan					
7	Saya selalu menggunakan power point sebagai media pembelajaran					
8	Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam memanfaatkan sumber belajar					
9	Saya merasa sulit untuk tepat waktu masuk kelas					
10	Perasaan gugup dalam menyampaikan materi pembelajaran sering sekali saya hadapi					
11	Saya sering memberikan pembelajaran remedial ketika nilai siswa rendah					
12	Evaluasi pembelajaran sulit saya lakukan dikarenakan hal-hal pribadi					
13	Rekan kerja saya sering memberikan motivasi untuk lebih semangat dalam mengajar					
14	Saya tidak pernah terlambat dalam melaksanakan tugas mengajar					
15	Saya senantiasa menempatkan kepentingan tugas (lembaga) daripada kepentingan pribadi saya					
16	Saya selalu patuh kepada pimpinan dalam melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan					
17	Saya sangat mencintai profesi sebagai tenaga pendidik di sekolah ini					
18	Saya selalu bersikap biasa saja dihadapan para siswa ketika proses belajar mengajar berlangsung					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
19	Saya merasa sulit berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik					
20	Saya tidak dapat memahami pesan yang disampaikan peserta didik dalam proses belajar mengajar					
21	Saya kurang mampu memahami setiap karakteristik peserta didik					
22	Saya selalu berkomunikasi dengan kelompok bagaimana menghadapi karakteristik peserta didik yang berbeda-beda					
23	Saya adalah orang yang ahli dalam memecahkan setiap permasalahan peserta didik					
24	Saya kurang mampu menenangkan peserta didik ketika peserta didik berkelahi					
25	Saya senantiasa membina hubungan baik antar para guru baik muslim maupun non muslim					
26	Sebelum mengajar, saya sudah menguasai bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik					
27	Bahan ajar selalu saya kuasai sebelum mengajar					
28	Latar belakang pendidikan saya dengan tugas mengajar yang diberikan tidak sesuai					
29	Pengembangan kualitas diri saya lakukan setiap hari melalui bahan ajar dan buku pegangan lainnya					
30	Pendalaman materi senantiasa saya berikan sebelum menutup pembelajaran					

### B. Instrument Variabel Perilaku Individu

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Di usia 20'an ini saya sulit mengontrol emosi					
2	Di usia 30'an ini saya sudah terbiasa memahami sikap peserta didik					
3	Lamanya mengajar telah membentuk sikap dan karakteristik saya dalam menghadapi siswa					
4	Status perkawinan menentukan <i>mood</i> dan perilaku saya dalam proses belajar mengajar					
5	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan maksimal dengan bantuan orang lain					
7	Pekerjaan yang diberikan kepala sekolah tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
8	Mata pelajaran yang saya ajarkan tidak sesuai dengan kualifikasi dan akademik saya					
9	Kemampuan saya dalam menganalisis menentukan sikap dan perilaku peserta didik					
10	Kemampuan saya dalam berfikir kritis membuat saya mampu mendesain pembelajaran dengan menarik					
11	Fisik yang saya miliki menjadi nilai tambah dalam dalam meningkatkan minat belajar siswa					
12	Dalam mengajar, saya selalu berusaha mengedepankan kebersihan dan kerapian diri					
13	Penyelesaian tugas pokok selalu saya urutkan sesuai kebutuhan					
14	Saya memiliki integritas yang tinggi dalam penyelesaian tugas tugas pokok					
15	Emosi saya cenderung tidak stabil ketika pimpinan memberi teguran atas pekerjaan yang tidak selesai					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
16	Saya selalu bersikap tenang apabila jadwal mengajar ditambah/ menggantikan guru lain					
17	Kepuasan yang tinggi bagi saya ketika kepala sekolah memberikan <i>reward</i> atas prestasi yang saya dapatkan					
18	Kadang muncul perasaan iri dalam hati ketika kepala sekolah memberikan <i>reward</i> atas prestasi rekan kerja					
19	RPP, Prosem dan Prota saya selalu diterima kepala sekolah meskipun belum maksimal					
20	Saya pernah menerima sanksi atas kedisiplinan yang saya lakukan berulang kali					
21	Mengajar merupakan hobi dan kesenangan saya					
22	Mendidik anak bangsa merupakan cita-cita dan keinginan terbesar dalam hidup saya					
23	Pendidikan yang saya miliki sudah cukup membantu mendidik peserta didik menjadi lebih baik					
24	Kepala sekolah sering memotivasi saya untuk melanjutkan study ke jenjang yang lebih tinggi					
25	Saya tidak pernah diberikan kesempatan mengikuti pelatihan					
26	Saya sering mengikuti pelatihan IT, media pembelajaran dan RPP baik didalam lembaga maupun diluar lembaga					
27	Pengalaman yang buruk dalam menghadapi siswa dimasa lalu berdampak pada emosional saya					
28	Pengalaman masa lalu saya dalam menghadapi siswa membuat saya mampu memperbaiki kualitas mengajar					
29	Saya kurang nyaman melihat rekan kerja yang tidak sejalan					
30	Saya merasa risih terhadap rekan kerja yang tidak seagama					

### C. Instrument Variabel Perilaku Kelompok

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kami selalu memberikan dukungan satu sama lain dalam pencapaian tujuan kelompok					
2	Dukungan yang diberikan dalam kelompok memperbaiki kualitas mengajar saya					
3	Informasi yang saya terima selalu akurat dan terpercaya					
4	Saya dan kelompok tidak pernah memberi informasi					
5	Meskipun kami berkelompok, motivasi hanya diberikan pada orang terdekat saja					
6	Motivasi tidak pernah saya berikan pada teman yang tidak satu kelompok dengan saya					
7	Saya dan kelompok selalu menjaga kenyamanan dan keamanan berteman					
8	Kondisi yang nyaman dan menyenangkan selalu kami ciptakan dalam kelompok					
9	Ketika terjadi masalah, kami selalu mendiskusikan solusi terhadap masalah tersebut					
10	Masalah yang datang dalam kelompok selalu di pecahkan antar perorangan					
11	Saya tidak pernah berbagi pengalaman kepada teman sekelompok					
12	Kami senantiasa menciptakan pengalaman-pengalaman baru untuk memperkuat solidaritas kelompok					
13	Kami selalu punya cara mengembangkan pendekatan baru dalam problem solving					
14	Saya khususnya tidak pernah menggunakan pendekatan apapun dalam problem solving					
15	Tugas pokok seperti RPP selalu kami kerjakan bersama					
16	Kami selalu bahu membahu dalam penyelesaian Prosem dan Prota					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
17	Saya bertanggung jawab atas teman yang lain, begitu juga sebaliknya					
18	Tugas kelompok yang belum selesai bukan tanggung jawab bersama					
19	Tanggung jawab tidak hanya di bebankan pada ketua kelompok saja melainkan semua anggota dalam kelompok					
20	Saya selalu melibatkan diri dalam pengambilan sebuah keputusan					
21	Ide dan saran saya tidak pernah diterima ketika proses pengambilan keputusan dalam kelompok					
22	Kami selalu bermusyawarah dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan					
23	Kami membangun komunikasi dalam kelompok secara efektif dan efisien					
24	Pekerjaan selalu dapat diselesaikan dengan tepat waktu, efektif dan efisien secara bersama-sama					
25	Apabila terdapat kendala, maka komunikasi adalah hal yang pertama dilakukan					

**D. Instrument Variabel Tim Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering bekerja sama dalam tim menyelesaikan tugas pokok (jawaban uas/uts siswa)					
2	Kami selalu menjaga komitmen dalam membangun kualitas kerja					
3	Komitmen yang telah dibangun dalam tim sering saya abaikan karena hal-hal pribadi					
4	Saya menganut prinsip ringan sama dijunjung, berat sama dipikul					
5	Tanggung jawab selalu di selesaikan tepat waktu					
6	Saya sering berleha-leha dalam menyelesaikan tugas hingga deadline tiba					
7	Tugas yang diberikan tidak selalu dapat saya selesaikan sesuai limit waktu yang diberikan					
8	Kami kurang berkoordinasi dengan sesama anggota sehingga tugas terkadang menjadi berantakan					
9	Tanggung jawab yang dikerjakan bersama-sama terselesaikan dengan tepat waktu meskipun tidak maksimal					
10	Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan dalam tim senantiasa harus saya laporkan kepada kepala sekolah					
11	Saya selalu berinteraksi dan berkomunikasi bersama tim dalam menjalankan tugas mengajar					
12	Komunikasi yang kami lakukan dalam tim merupakan komunikasi kelompok					
13	Setiap ada masalah kami berkomunikasi untuk mencari solusinya					
14	Pendapat dan ide-ide saya yang dikeluarkan dalam kemajuan tim selalu di abaikan					
15	Saya memiliki sifat apatis dalam pencapaian visi dan misi lembaga sekolah					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
16	Kami senantiasa saling membantu dalam memecahkan masalah prestasi siswa yang rendah					
17	Saya dan tim selalu cepat tanggap dalam menanggapi masalah prestasi peserta didik					
18	Bagi saya tidak terlalu penting membantu rekan kerja yang mengalami kesusahan dalam menghadapi siswa					
19	Anggota tim jarang mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal					
20	Kami senantiasa sadar akan peranan masing-masing dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik					
21	Saya dan tim belum memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja secara maksimal					
22	Dalam tim, kami selalu ingin bekerja lebih ekstra dan dengan hasil yang maksimal					
23	Pekerjaan yang belum tuntas akan dikerjakan bersama					
24	Pimpinan selalu menekankan untuk bekerja lebih ekstra agar hasilnya maksimal					
25	Saya selalu mengabaikan waktu sehingga pekerjaan tidak beres dan tidak maksimal					

LAMPIRAN 2

TABEL DATA

HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN UJI COBA VARIABEL PERILAKU INDIVIDU ( $X_1$ )

Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jlh	
1	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	131	
2	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	125	
3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	2	1	2	2	3	2	3	3	5	3	4	2	93	
4	3	3	3	4	3	3	5	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	93	
5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	115	
6	3	3	5	5	3	5	3	2	4	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	101	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	119	
8	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	2	5	119
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	5	3	4	2	83	
10	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	134	
11	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	2	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	115	
12	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	5	2	5	3	2	3	5	3	5	2	99	
13	3	3	5	5	3	5	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	100	
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	118	

15	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	3	4	5	5	3	5	<b>125</b>
16	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	<b>126</b>
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	2	5	<b>116</b>
18	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	4	3	5	3	4	2	<b>86</b>
19	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	<b>115</b>
20	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	<b>129</b>
21	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	2	5	<b>117</b>
22	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	2	1	3	2	3	2	3	4	5	3	4	2	<b>90</b>
23	4	4	3	3	4	3	3	2	5	3	3	4	2	4	3	4	5	3	2	3	4	2	5	3	2	3	5	3	5	2	<b>101</b>
24	3	3	5	5	3	5	2	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	<b>100</b>
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	<b>120</b>
26	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	2	5	<b>121</b>
27	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	3	2	4	3	3	5	3	2	2	4	2	3	2	3	3	5	3	4	2	<b>91</b>
28	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	<b>131</b>
29	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	<b>115</b>
30	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	<b>128</b>
31	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	5	3	2	3	5	3	5	2	<b>93</b>
32	3	3	5	5	3	5	3	2	5	5	2	3	3	3	3	3	5	5	3	2	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	<b>105</b>
33	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	<b>115</b>

34	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	5	2	2	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	<b>117</b>
35	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	2	4	3	5	3	4	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>96</b>
36	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	2	5	5	3	3	<b>107</b>		
37	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	<b>125</b>	
38	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	<b>132</b>	
39	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	5	2	5	3	2	3	5	3	5	2	<b>96</b>	
40	3	3	5	5	3	5	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	<b>103</b>	
41	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	3	2	3	3	2	5	4	4	3	<b>110</b>	
42	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	<b>116</b>
43	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	<b>116</b>	
44	3	3	5	5	3	5	3	4	2	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	3	4	<b>120</b>
45	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	5	4	4	3	<b>101</b>	
46	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	2	5	4	3	3	<b>126</b>	
47	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	2	3	5	2	5	3	4	5	<b>112</b>	
48	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3	<b>119</b>	
49	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	<b>128</b>	
50	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	5	3	4	2	3	3	4	5	4	2	3	5	4	3	4	<b>101</b>	

LAMPIRAN 3

TABEL DATA

HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN UJI COBA VARIABEL PERILAKU KELOMPOK (X<sub>2</sub>)

Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jlh	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	105
2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	107
3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	103
4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	2	3	3	3	99
5	4	4	5	4	5	2	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	101
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	101
7	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	103
8	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	109
9	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	5	106
10	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	120
11	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	104
12	5	4	5	4	4	1	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	105
13	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	116
14	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	105

15	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	104
16	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
17	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102
18	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	103
19	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	103
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	111
21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102
22	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	100
23	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	103
24	4	3	3	3	4	2	4	5	2	4	5	2	4	3	3	3	2	3	3	4	5	2	4	5	4	5	4	86
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	101
26	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	106
27	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	100
28	4	3	3	3	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	3	3	2	3	4	4	5	2	4	5	4	5	4	87
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99
30	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	114
31	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	5	4	5	4	81
32	4	3	2	3	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	3	3	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	87
33	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	5	5	5	4	89

34	4	5	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	<b>104</b>
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	<b>91</b>
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	<b>118</b>
37	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	<b>116</b>
38	4	3	3	3	4	2	4	5	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	4	5	4	<b>89</b>
39	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	5	3	2	4	5	4	<b>82</b>
40	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	<b>115</b>
41	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	2	4	4	4	<b>85</b>
42	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	5	2	5	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	5	4	<b>85</b>
43	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	<b>101</b>
44	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	<b>117</b>
45	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	5	4	<b>83</b>
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	<b>106</b>
47	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	5	4	3	2	4	5	4	<b>83</b>
48	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	<b>104</b>
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	<b>109</b>
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>99</b>

**LAMPIRAN 4**

**TABEL DATA**

**HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN UJI COBA VARIABEL TIM KERJA (X<sub>3</sub>)**

<b>Resp.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>Jlh</b>
1	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	<b>103</b>
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	<b>104</b>
3	2	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	5	4	3	4	3	5	3	2	<b>79</b>
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	2	3	4	5	4	5	3	3	4	3	<b>81</b>
5	3	2	3	3	2	3	2	4	3	1	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	<b>80</b>
6	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	<b>85</b>
7	2	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	3	4	5	<b>85</b>
8	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>95</b>
9	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	2	<b>89</b>
10	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>96</b>
11	2	2	4	3	2	4	5	1	3	4	1	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>84</b>
12	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	<b>104</b>
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	<b>117</b>
14	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>91</b>

15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	<b>107</b>
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>104</b>
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	<b>100</b>
18	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	<b>102</b>
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	<b>104</b>
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	<b>102</b>
21	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	<b>106</b>
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	2	<b>96</b>
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	3	<b>102</b>
24	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	3	<b>86</b>
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	<b>101</b>
26	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	<b>105</b>
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	2	<b>99</b>
28	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	4	5	5	<b>91</b>
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	<b>101</b>
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>119</b>
31	5	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	2	3	4	4	2	3	3	<b>87</b>
32	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	5	3	<b>88</b>
33	5	5	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	2	3	4	3	5	4	4	<b>93</b>

34	4	4	2	5	4	2	2	5	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>94</b>	
35	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	<b>92</b>	
36	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	4	5	5	3	3	5	3	<b>82</b>	
37	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>88</b>	
38	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	5	5	4	<b>82</b>	
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	2	3	3	<b>90</b>	
40	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	<b>108</b>	
41	2	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	5	4	3	<b>78</b>	
42	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	5	3	4	3	<b>76</b>	
43	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	4	4	3	5	4	5	3	5	<b>84</b>	
44	2	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	5	3	5	5	4	<b>89</b>
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	3	<b>110</b>
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	<b>116</b>
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	4	5	3	3	<b>111</b>
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	<b>114</b>
49	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	<b>93</b>	
50	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	<b>94</b>	

**LAMPIRAN 5**

**TABEL DATA**

**HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN UJI COBA VARIABEL KINERJA GURU (Y)**

<b>Resp.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>Jlh</b>	
1	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>110</b>
2	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>111</b>
3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	5	3	4	5	2	2	2	3	5	4	<b>96</b>	
4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	5	<b>97</b>	
5	3	2	4	4	3	5	3	4	3	1	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	5	3	4	5	2	3	2	3	4	4	<b>96</b>	
6	4	3	5	4	3	5	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	<b>110</b>
7	4	3	5	4	3	5	3	4	5	2	3	2	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	<b>110</b>
8	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	<b>135</b>	
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	<b>137</b>	
10	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>137</b>
11	4	4	5	4	3	5	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	<b>103</b>
12	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	<b>126</b>	
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>134</b>
14	4	5	5	4	3	5	3	4	4	2	5	2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	<b>119</b>
15	4	5	5	4	3	5	3	5	5	2	5	2	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	<b>115</b>

16	5	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>113</b>
17	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	<b>112</b>
18	4	4	5	4	3	5	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	<b>115</b>
19	4	5	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	<b>111</b>
20	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>111</b>
21	4	4	5	4	3	5	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	<b>114</b>
22	4	5	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>113</b>
23	4	4	5	4	3	5	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>112</b>
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	5	<b>111</b>
25	4	5	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	<b>112</b>
26	4	5	5	4	3	5	3	5	5	2	5	2	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>116</b>
27	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	<b>111</b>
28	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	<b>112</b>
29	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	<b>112</b>
30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	<b>129</b>
31	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	<b>110</b>
32	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	<b>112</b>
33	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	5	<b>113</b>
34	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	<b>130</b>

35	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	<b>111</b>	
36	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	5	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	<b>128</b>	
37	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>111</b>	
38	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>137</b>	
39	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	<b>112</b>	
40	4	5	5	4	3	5	3	5	4	2	5	2	4	2	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>114</b>
41	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	<b>136</b>	
42	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	<b>131</b>	
43	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>111</b>
44	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>127</b>	
45	4	4	5	4	3	5	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>112</b>
46	3	2	4	4	3	5	3	4	3	1	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	5	3	4	5	2	3	2	3	4	4	<b>96</b>	
47	4	3	5	4	3	5	3	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	<b>109</b>	
48	4	4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	<b>113</b>
49	4	4	5	4	3	5	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>109</b>
50	4	5	5	4	3	5	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	5	2	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	<b>106</b>	

**LAMPIRAN 6**

**TABEL DATA**

**HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN VARIABEL PERILAKU INDIVIDU (X<sub>1</sub>)**

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>Jlh</b>
1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>115</b>
2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	<b>113</b>
3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>125</b>
4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>125</b>
5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	<b>105</b>
6	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	<b>98</b>
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	<b>109</b>
8	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	<b>113</b>
9	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>128</b>
10	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>128</b>
11	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	2	3	5	4	4	4	3	4	5	<b>107</b>
12	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	<b>105</b>
13	4	5	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	2	3	5	2	<b>103</b>
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	<b>112</b>

15	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>115</b>
16	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>116</b>
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>110</b>
18	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	<b>98</b>
19	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	<b>107</b>
20	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	<b>119</b>
21	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>111</b>
22	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	<b>105</b>
23	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>125</b>
24	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	<b>105</b>
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>110</b>
26	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>115</b>
27	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>116</b>
28	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	<b>124</b>
29	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	<b>107</b>
30	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	<b>121</b>
31	4	5	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	2	3	5	2	<b>103</b>
32	3	3	5	5	3	5	3	2	5	5	2	3	3	3	3	3	5	5	3	2	4	3	3	3	3	3	5	3	<b>98</b>
33	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	<b>107</b>

34	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	5	2	2	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	<b>109</b>	
35	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>128</b>	
36	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	2	5	3	<b>99</b>		
37	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	<b>113</b>	
38	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>125</b>	
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	2	5	5	4	3	3	5	<b>116</b>	
40	3	3	5	5	3	5	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	3	5	4	5	4	<b>100</b>	
41	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	<b>101</b>	
42	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	<b>107</b>
43	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	<b>109</b>	
44	3	3	5	5	3	5	3	4	2	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	5	4	<b>112</b>	
45	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	<b>99</b>	
46	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	<b>113</b>	
47	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	2	3	5	2	3	5	<b>103</b>	
48	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	<b>109</b>	
49	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>121</b>	
50	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	<b>99</b>	
51	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>115</b>	
52	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>121</b>	

53	3	3	5	5	3	5	3	4	2	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	5	4	<b>112</b>
54	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	<b>124</b>
55	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	<b>118</b>
56	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	<b>124</b>
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>110</b>
58	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	<b>105</b>
59	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	<b>116</b>
60	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	<b>124</b>
61	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>111</b>
62	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>111</b>
63	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	<b>116</b>
64	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>130</b>
65	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>115</b>
66	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>111</b>
67	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	<b>125</b>
68	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	<b>118</b>
69	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	<b>118</b>
70	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	<b>109</b>
71	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>121</b>

72	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>111</b>
73	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	<b>119</b>
74	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>130</b>
75	3	3	5	4	3	5	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	5	3	<b>107</b>
76	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>115</b>
77	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>130</b>
78	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>121</b>
79	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	<b>109</b>
80	3	3	5	5	3	5	4	2	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	<b>109</b>
81	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>130</b>
82	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	<b>119</b>
83	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	<b>110</b>

LAMPIRAN 7

**TABEL DATA**  
**HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN VARIABEL PERILAKU KELOMPOK (X<sub>2</sub>)**

<b>Resp.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>Jlh</b>
1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>106</b>
2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	<b>107</b>
3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	<b>103</b>
4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	<b>98</b>
5	4	4	5	4	5	2	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>101</b>
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	<b>101</b>
7	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>103</b>
8	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>109</b>
9	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	<b>106</b>
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>120</b>
11	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>104</b>
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>120</b>
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	<b>116</b>
14	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	<b>106</b>

15	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	<b>106</b>
16	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>104</b>
17	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	<b>102</b>
18	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	<b>102</b>
19	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	<b>102</b>
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	<b>111</b>
21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	<b>102</b>
22	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	<b>100</b>
23	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>103</b>
24	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	<b>95</b>
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	<b>101</b>
26	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	<b>106</b>
27	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	<b>100</b>
28	4	3	3	3	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	<b>88</b>
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	<b>100</b>
30	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	<b>113</b>
31	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	<b>95</b>
32	4	3	2	3	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	3	3	2	4	5	5	5	4	5	4	<b>87</b>
33	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	<b>90</b>

34	4	5	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>104</b>
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>92</b>
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>118</b>
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>116</b>
38	4	3	3	3	4	2	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>90</b>
39	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	<b>92</b>
40	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>115</b>
41	4	3	3	3	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>88</b>
42	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	<b>94</b>
43	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>101</b>
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>118</b>
45	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	<b>94</b>
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>106</b>
47	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	<b>94</b>
48	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	<b>104</b>
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>109</b>
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>98</b>
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	<b>97</b>
52	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>110</b>

53	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	<b>113</b>
54	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	<b>95</b>
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>116</b>
56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>111</b>
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>116</b>
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>97</b>
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>115</b>
60	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	<b>110</b>
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>116</b>
62	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	<b>109</b>
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	<b>100</b>
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	<b>101</b>
65	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	<b>111</b>
66	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	<b>113</b>
67	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	<b>110</b>
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>120</b>
69	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>111</b>
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>115</b>
71	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>109</b>



**LAMPIRAN 8**

**TABEL DATA**  
**HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN VARIABEL TIM KERJA (X3)**

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>Jlh</b>	
1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>110</b>
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>105</b>
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	<b>91</b>	
4	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	<b>92</b>
5	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	<b>94</b>
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	<b>91</b>	
7	2	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>87</b>
8	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>95</b>	
9	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	2	<b>88</b>	
10	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>
11	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	<b>92</b>
12	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	<b>110</b>
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>119</b>
14	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>89</b>

15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>108</b>
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	<b>104</b>
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	<b>102</b>
18	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	<b>104</b>
19	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	<b>95</b>
20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	<b>106</b>
21	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>108</b>
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	<b>98</b>
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	<b>102</b>
24	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3	<b>88</b>
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>102</b>
26	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>106</b>
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	<b>99</b>
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>105</b>
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	<b>103</b>
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	<b>116</b>
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	<b>103</b>
32	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	<b>89</b>
33	5	5	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	<b>94</b>

34	5	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	<b>86</b>
35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>108</b>
36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	<b>91</b>
37	5	5	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	<b>88</b>
38	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>105</b>
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	<b>103</b>
40	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>110</b>
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	<b>91</b>
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	<b>90</b>
43	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	<b>86</b>
44	2	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	<b>90</b>
45	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	<b>118</b>
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	<b>112</b>
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>115</b>
49	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	<b>94</b>
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>115</b>
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	<b>111</b>
52	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>96</b>

53	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	<b>92</b>
54	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>98</b>
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	<b>114</b>
56	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	<b>86</b>
57	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>108</b>
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	<b>116</b>
59	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>99</b>
60	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	<b>116</b>
62	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>119</b>
64	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>96</b>
65	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	<b>114</b>
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>119</b>
68	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>98</b>
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	<b>111</b>
70	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>87</b>
71	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>95</b>

72	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	<b>94</b>
73	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	<b>95</b>
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	<b>112</b>
75	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>90</b>
76	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	<b>115</b>
78	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>95</b>
79	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	<b>109</b>
80	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>
81	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	<b>96</b>
82	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	<b>89</b>
83	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	<b>95</b>

**LAMPIRAN 9**

**TABEL DATA**

**HASIL SEBARAN ANGKET PENELITIAN VARIABEL KINERJA GURU (Y)**

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>Jlh</b>	
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>108</b>
2	4	4	4	4	3	5	3	5	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	<b>112</b>
3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	<b>101</b>
4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	<b>97</b>	
5	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	2	4	3	3	2	4	3	5	3	5	5	3	3	2	5	4	5	<b>96</b>	
6	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>107</b>
7	4	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	2	4	2	3	4	4	1	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	<b>103</b>	
8	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>125</b>	
9	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	<b>131</b>	
10	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>125</b>	
11	4	4	3	4	3	5	3	5	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	<b>103</b>	
12	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	<b>123</b>
13	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	<b>135</b>	
14	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	<b>117</b>

15	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	<b>114</b>	
16	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>112</b>	
17	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	<b>107</b>	
18	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	<b>114</b>	
19	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	<b>107</b>	
20	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>121</b>		
21	4	4	4	4	3	3	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	<b>111</b>	
22	5	5	4	4	3	5	3	5	4	2	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>114</b>	
23	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	<b>112</b>	
24	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	<b>112</b>
25	4	5	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	<b>109</b>	
26	4	5	4	4	3	5	3	5	5	2	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	<b>115</b>	
27	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>111</b>	
28	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	<b>114</b>
29	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	<b>108</b>	
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	<b>129</b>	
31	5	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	<b>109</b>	
32	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>115</b>
33	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>119</b>



53	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>119</b>	
54	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	<b>104</b>	
55	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>122</b>	
56	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	<b>125</b>	
57	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5	4	5	<b>96</b>	
58	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	<b>99</b>	
59	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>121</b>	
60	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>103</b>	
61	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>125</b>	
62	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	<b>128</b>	
63	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	<b>133</b>	
64	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>125</b>	
65	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	<b>119</b>	
66	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>127</b>	
67	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	<b>123</b>	
68	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	<b>131</b>	
69	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>122</b>	
70	4	4	3	4	3	5	3	5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	<b>104</b>
71	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>122</b>	

72	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>135</b>
73	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	<b>127</b>	
74	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	<b>121</b>	
75	4	4	3	4	3	5	3	5	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	<b>104</b>
76	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	<b>122</b>
77	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>121</b>
78	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>125</b>
79	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	<b>127</b>
80	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>119</b>
81	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	5	3	4	4	2	3	2	5	4	5	<b>96</b>
82	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	<b>123</b>
83	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	<b>121</b>

## LAMPIRAN 10

**HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT**  
**VARIABEL PERILAKU INDIVIDU (X<sub>1</sub>)**

**Item-Total Statistics**

Butir Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	108.02	172.918	.509	.895
Butir 2	108.20	172.980	.497	.895
Butir 3	107.90	173.561	.465	.896
Butir 4	107.84	173.525	.458	.896
Butir 5	108.20	172.980	.497	.895
Butir 6	107.90	173.561	.465	.896
Butir 7	108.00	172.245	.420	.896
Butir 8	109.00	172.612	.492	.895
Butir 9	108.04	174.529	.271	.900
Butir 10	107.88	174.312	.435	.896
Butir 11	108.82	170.110	.434	.896
Butir 12	108.10	172.582	.465	.895
Butir 13	108.90	168.908	.639	.892
Butir 14	107.96	174.529	.378	.897
Butir 15	108.06	168.384	.683	.892
Butir 16	108.00	172.000	.523	.895
Butir 17	107.84	176.382	.229	.900
Butir 18	107.82	172.722	.491	.895
Butir 19	108.38	162.322	.751	.889
Butir 20	108.86	168.653	.469	.896
Butir 21	108.06	171.241	.407	.897

Butir 22	108.12	159.169	.768	.888
Butir 23	108.02	174.224	.323	.898
Butir 24	108.02	159.857	.821	.887
Butir 25	108.56	171.027	.450	.896
Butir 26	108.46	168.988	.526	.894
<b>Butir 27</b>	<b>107.24</b>	<b>186.921</b>	<b>-.278</b>	<b>.904</b>
Butir 28	107.86	173.633	.462	.896
<b>Butir 29</b>	<b>108.34</b>	<b>189.862</b>	<b>-.279</b>	<b>.910</b>
Butir 30	108.12	159.169	.768	.888

### Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation <sup>a</sup>	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1	df2	Sig
Single Measures	.228 <sup>b</sup>	<b>.163</b>	.325	9.881	49	1421	.000
Average Measures	.899 <sup>c</sup>	.854	.935	9.881	49	1421	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

## LAMPIRAN 11

**HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMENT**  
**VARIABEL PERILAKU INDIVIDU (X<sub>1</sub>)**

**Item-Total Statistics**

Butir Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	99.84	184.096	.479	.913
Butir 2	100.02	183.979	.476	.913
Butir 3	99.72	183.879	.480	.913
Butir 4	99.66	183.862	.472	.913
Butir 5	100.02	183.979	.476	.913
Butir 6	99.72	183.879	.480	.913
Butir 7	99.82	182.763	.423	.914
Butir 8	100.82	182.844	.509	.913
Butir 9	99.86	185.102	.274	.917
Butir 10	99.70	184.582	.454	.913
Butir 11	100.64	180.725	.431	.914
Butir 12	99.92	183.789	.436	.914
Butir 13	100.72	178.859	.664	.910
Butir 14	99.78	185.032	.385	.914
Butir 15	99.88	179.169	.667	.910
Butir 16	99.82	182.885	.507	.913
Butir 17	99.66	186.474	.253	.917
Butir 18	99.64	182.929	.510	.913
Butir 19	100.20	172.082	.771	.908
Butir 20	100.68	179.202	.466	.914
Butir 21	99.88	182.149	.394	.915

Butir 22	99.94	168.711	.790	.907
Butir 23	99.84	185.198	.310	.916
Butir 24	99.84	169.892	.827	.906
Butir 25	100.38	181.261	.462	.913
Butir 26	100.28	179.144	.539	.912
Butir 28	99.68	183.977	.475	.913
Butir 30	99.94	168.711	.790	.907

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.915</b>	28

## LAMPIRAN 12

**HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT**  
**VARIABEL PERILAKU KELOMPOK (X<sub>2</sub>)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	96.8400	99.566	.556	.901
Butir 2	96.9400	92.302	.745	.895
Butir 3	97.0000	93.878	.581	.899
Butir 4	96.9200	92.157	.803	.894
Butir 5	96.8400	100.668	.312	.904
Butir 6	97.5000	88.092	.684	.897
Butir 7	96.8200	99.538	.541	.901
Butir 8	97.0400	100.774	.205	.907
Butir 9	97.0600	91.037	.552	.901
Butir 10	96.8000	99.469	.534	.901
Butir 11	96.7600	100.431	.335	.904
Butir 12	97.4400	89.639	.736	.895
Butir 13	96.6000	100.286	.350	.903
Butir 14	97.2000	95.184	.746	.897
Butir 15	97.0800	93.626	.816	.895
Butir 16	97.0800	92.116	.858	.893
Butir 17	97.4400	89.762	.787	.893
Butir 18	97.6000	97.265	.454	.902
Butir 19	97.0200	101.449	.102	.912
Butir 20	96.7400	100.237	.378	.903
Butir 21	97.0000	100.163	.237	.906

Butir 22	97.4200	90.085	.770	.894
Butir 23	96.8400	99.158	.454	.902
<b>Butir 24</b>	<b>96.7400</b>	<b>108.686</b>	<b>-.427</b>	<b>.914</b>
Butir 25	96.7200	99.022	.493	.901

### Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation <sup>a</sup>	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1	df2	Sig
Single Measures	.275 <sup>b</sup>	<b>.199</b>	.380	10.460	49	1176	.000
Average Measures	.904 <sup>c</sup>	.862	.939	10.460	49	1176	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

## LAMPIRAN 13

**HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMENT**  
**VARIABEL PERILAKU KELOMPOK (X<sub>2</sub>)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	92.52	103.806	.552	.911
Butir 2	92.62	96.240	.753	.906
Butir 3	92.68	97.896	.585	.909
Butir 4	92.60	96.122	.809	.905
Butir 5	92.52	104.826	.319	.914
Butir 6	93.18	91.947	.690	.907
Butir 7	92.50	103.806	.534	.911
Butir 8	92.72	105.104	.199	.917
Butir 9	92.74	94.768	.567	.911
Butir 10	92.48	103.724	.528	.911
Butir 11	92.44	104.823	.320	.914
Butir 12	93.12	93.659	.735	.906
Butir 13	92.28	104.614	.340	.914
Butir 14	92.88	99.251	.750	.907
Butir 15	92.76	97.615	.823	.906
Butir 16	92.76	96.064	.865	.904
Butir 17	93.12	93.496	.803	.904
Butir 18	93.28	101.512	.448	.912
Butir 19	92.70	105.561	.110	.921
Butir 20	92.42	104.412	.383	.913
Butir 21	92.68	104.508	.229	.916

Butir 22	93.10	94.010	.775	.905
Butir 23	92.52	103.520	.439	.912
Butir 25	92.40	103.306	.484	.912

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.914</b>	24

## LAMPIRAN 14

## HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT

VARIABEL TIM KERJA (X<sub>3</sub>)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	92.7000	112.745	.630	.886
Butir 2	92.6200	112.077	.684	.885
Butir 3	92.7600	112.472	.734	.884
Butir 4	92.4000	116.776	.579	.888
Butir 5	92.9000	109.439	.796	.881
Butir 6	92.7600	112.472	.734	.884
Butir 7	93.1600	110.504	.687	.884
Butir 8	92.3200	117.569	.542	.889
Butir 9	92.5400	117.233	.698	.887
Butir 10	92.9000	113.276	.750	.884
Butir 11	92.4800	118.173	.580	.888
Butir 12	92.7000	113.765	.641	.886
Butir 13	92.8400	114.994	.765	.885
Butir 14	93.2400	118.839	.552	.889
Butir 15	92.5000	120.500	.409	.892
Butir 16	92.6000	112.204	.638	.886
Butir 17	92.5600	112.170	.683	.885
Butir 18	92.5200	123.602	.199	.896
Butir 19	92.8800	123.128	.161	.898
<b>Butir 20</b>	<b>92.4600</b>	<b>128.825</b>	<b>-.113</b>	<b>.905</b>
Butir 21	92.2600	126.482	.063	.896

Butir 22	92.6200	125.465	.070	.899
Butir 23	92.2000	125.837	.094	.896
Butir 24	92.4400	126.170	.030	.899
Butir 25	92.6400	120.643	.234	.897

### Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation <sup>a</sup>	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1	df2	Sig
Single Measures	.253 <sup>b</sup>	<b>.181</b>	.355	9.449	49	1176	.000
Average Measures	.894 <sup>c</sup>	.847	.932	9.449	49	1176	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

## LAMPIRAN 15

## HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMENT

VARIABEL TIM KERJA (X<sub>3</sub>)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	88.66	114.066	.637	.898
Butir 2	88.58	113.269	.698	.897
Butir 3	88.72	113.757	.743	.896
Butir 4	88.36	118.235	.581	.900
Butir 5	88.86	110.776	.801	.894
Butir 6	88.72	113.757	.743	.896
Butir 7	89.12	111.822	.693	.897
Butir 8	88.28	119.185	.535	.901
Butir 9	88.50	118.786	.693	.899
Butir 10	88.86	114.735	.751	.896
Butir 11	88.44	119.762	.573	.900
Butir 12	88.66	115.004	.653	.898
Butir 13	88.80	116.408	.769	.897
Butir 14	89.20	120.408	.547	.901
Butir 15	88.46	122.009	.409	.903
Butir 16	88.56	113.313	.655	.898
Butir 17	88.52	113.398	.695	.897
Butir 18	88.48	125.357	.185	.907
Butir 19	88.84	124.749	.156	.909
Butir 21	88.22	127.889	.077	.907
Butir 22	88.58	127.065	.067	.910

Butir 23	88.16	127.321	.098	.908
Butir 24	88.40	127.837	.023	.911
Butir 25	88.60	122.327	.226	.909

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.905</b>	24

## LAMPIRAN 16

## HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMENT

## VARIABEL KINERJA GURU (Y)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	110.2400	124.268	.666	.897
Butir 2	110.3000	122.337	.611	.897
Butir 3	110.5200	131.806	.081	.905
Butir 4	110.3200	129.242	.477	.900
Butir 5	111.0200	121.979	.734	.895
Butir 6	110.4400	129.394	.139	.907
Butir 7	111.0400	122.529	.775	.895
Butir 8	110.3400	132.107	.041	.907
Butir 9	110.3200	123.855	.572	.897
Butir 10	112.0600	115.404	.838	.891
Butir 11	110.4400	122.456	.676	.896
Butir 12	111.6800	117.569	.633	.896
Butir 13	110.6800	127.283	.396	.900
Butir 14	111.5400	123.111	.442	.900
Butir 15	111.0800	122.075	.670	.896
Butir 16	110.5400	125.396	.676	.897
Butir 17	110.5200	121.683	.764	.894
<b>Butir 18</b>	<b>110.0000</b>	<b>132.653</b>	<b>.009</b>	<b>.907</b>
Butir 19	111.8600	116.449	.466	.903
Butir 20	110.5000	124.908	.582	.898
Butir 21	110.4400	129.353	.236	.903
Butir 22	110.5800	128.330	.387	.901

Butir 23	110.4800	127.642	.453	.900
Butir 24	110.4400	129.394	.139	.907
Butir 25	110.5000	125.684	.525	.898
Butir 26	110.3000	123.806	.593	.897
Butir 27	110.3800	122.363	.620	.896
Butir 28	111.0800	122.075	.670	.896
Butir 29	110.1600	128.341	.413	.900
Butir 30	110.1200	128.679	.373	.901

### Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation <sup>a</sup>	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0			
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1	df2	Sig
Single Measures	.235 <sup>b</sup>	<b>.169</b>	.333	10.238	49	1421	.000
Average Measures	.902 <sup>c</sup>	.859	.937	10.238	49	1421	.000

Two-way mixed effects model where people effects are random and measures effects are fixed.

## LAMPIRAN 17

## HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMENT

## VARIABEL KINERJA GURU (Y)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	105.76	123.941	.635	.902
Butir 2	105.82	121.987	.589	.902
Butir 3	106.04	130.978	.087	.910
Butir 4	105.84	128.382	.493	.905
Butir 5	106.54	121.151	.742	.900
Butir 6	105.96	128.651	.140	.912
Butir 7	106.56	121.762	.779	.900
Butir 8	105.86	130.980	.064	.911
Butir 9	105.84	123.402	.554	.903
Butir 10	107.58	114.493	.849	.896
Butir 11	105.96	122.162	.648	.901
Butir 12	107.20	116.816	.636	.901
Butir 13	106.20	126.490	.400	.905
Butir 14	107.06	122.262	.448	.905
Butir 15	106.60	121.184	.682	.901
Butir 16	106.06	124.915	.654	.903
Butir 17	106.04	121.345	.737	.900
Butir 19	107.38	114.853	.497	.908
Butir 20	106.02	124.102	.589	.903
Butir 21	105.96	128.202	.264	.908
Butir 22	106.10	127.398	.404	.905

Butir 23	106.00	126.816	.461	.905
Butir 24	105.96	128.651	.140	.912
Butir 25	106.02	125.081	.516	.904
Butir 26	105.82	123.253	.582	.903
Butir 27	105.90	122.051	.595	.902
Butir 28	106.60	121.184	.682	.901
Butir 29	105.68	127.732	.402	.906
Butir 30	105.64	127.868	.380	.906

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.907</b>	29

## LAMPIRAN 18

**HASIL PERHITUNGAN STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL  
(X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, DAN Y)**

	X1	X2	X3	Y
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean	113.55	105.76	100.69	116.70
Std. Error of Mean	.952	.935	1.049	1.134
Median	113.00	106.00	99.00	119.00
Mode	109	106	95	125
Std. Deviation	8.670	8.516	9.556	10.334
Variance	75.177	72.527	91.315	106.798
Range	32	33	33	41
Minimum	98	87	86	96
Maximum	130	120	119	137
Sum	9425	8778	8357	9686

## LAMPIRAN 19

**Distribusi Frekuensi Data Tunggal**  
**Variabel Perilaku Individu (X<sub>1</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 98	3	3.6	3.6	3.6
99	3	3.6	3.6	7.2
100	1	1.2	1.2	8.4
101	1	1.2	1.2	9.6
103	3	3.6	3.6	13.3
105	5	6.0	6.0	19.3
107	6	7.2	7.2	26.5
109	7	8.4	8.4	34.9
110	4	4.8	4.8	39.8
111	5	6.0	6.0	45.8
112	3	3.6	3.6	49.4
113	4	4.8	4.8	54.2
115	6	7.2	7.2	61.4
116	5	6.0	6.0	67.5
118	3	3.6	3.6	71.1
119	3	3.6	3.6	74.7
121	5	6.0	6.0	80.7
124	4	4.8	4.8	85.5
125	5	6.0	6.0	91.6
128	3	3.6	3.6	95.2
130	4	4.8	4.8	100.0
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## LAMPIRAN 20

## Distribusi Frekuensi Data Tunggal

Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 87	1	1.2	1.2	1.2
88	2	2.4	2.4	3.6
90	2	2.4	2.4	6.0
92	2	2.4	2.4	8.4
94	3	3.6	3.6	12.0
95	3	3.6	3.6	15.7
97	2	2.4	2.4	18.1
98	2	2.4	2.4	20.5
100	4	4.8	4.8	25.3
101	5	6.0	6.0	31.3
102	4	4.8	4.8	36.1
103	3	3.6	3.6	39.8
104	4	4.8	4.8	44.6
106	6	7.2	7.2	51.8
107	4	4.8	4.8	56.6
109	5	6.0	6.0	62.7
110	4	4.8	4.8	67.5
111	6	7.2	7.2	74.7
113	4	4.8	4.8	79.5
115	5	6.0	6.0	85.5
116	5	6.0	6.0	91.6
118	2	2.4	2.4	94.0
119	2	2.4	2.4	96.4
120	3	3.6	3.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 21

**Distribusi Frekuensi Data Tunggal**  
**Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 86	3	3.6	3.6	3.6
87	2	2.4	2.4	6.0
88	3	3.6	3.6	9.6
89	3	3.6	3.6	13.3
90	3	3.6	3.6	16.9
91	4	4.8	4.8	21.7
92	3	3.6	3.6	25.3
94	4	4.8	4.8	30.1
95	6	7.2	7.2	37.3
96	3	3.6	3.6	41.0
98	4	4.8	4.8	45.8
99	5	6.0	6.0	51.8
100	3	3.6	3.6	55.4
102	3	3.6	3.6	59.0
103	3	3.6	3.6	62.7
104	2	2.4	2.4	65.1
105	3	3.6	3.6	68.7
106	2	2.4	2.4	71.1
108	4	4.8	4.8	75.9
109	1	1.2	1.2	77.1
110	3	3.6	3.6	80.7
111	2	2.4	2.4	83.1
112	2	2.4	2.4	85.5
114	2	2.4	2.4	88.0
115	3	3.6	3.6	91.6
116	3	3.6	3.6	95.2
118	1	1.2	1.2	96.4
119	3	3.6	3.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 22

**Distribusi Frekuensi Data Tunggal**  
**Variabel Kinerja Guru (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 96	3	3.6	3.6	3.6
97	1	1.2	1.2	4.8
99	1	1.2	1.2	6.0
101	2	2.4	2.4	8.4
103	3	3.6	3.6	12.0
104	4	4.8	4.8	16.9
107	3	3.6	3.6	20.5
108	4	4.8	4.8	25.3
109	2	2.4	2.4	27.7
111	3	3.6	3.6	31.3
112	5	6.0	6.0	37.3
114	4	4.8	4.8	42.2
115	3	3.6	3.6	45.8
117	2	2.4	2.4	48.2
118	1	1.2	1.2	49.4
119	6	7.2	7.2	56.6
121	6	7.2	7.2	63.9
122	5	6.0	6.0	69.9
123	3	3.6	3.6	73.5
125	7	8.4	8.4	81.9
127	4	4.8	4.8	86.7
128	2	2.4	2.4	89.2
129	1	1.2	1.2	90.4
131	2	2.4	2.4	92.8
132	1	1.2	1.2	94.0
133	1	1.2	1.2	95.2
135	2	2.4	2.4	97.6
137	2	2.4	2.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 23

## UJI NORMALITAS

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
N		83	83	83	83
Normal	Mean	113.55	105.76	100.69	116.70
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	8.670	8.516	9.556	10.334
Most Extreme	Absolute	.079	.082	.098	.095
Differences	Positive	.074	.053	.098	.059
	Negative	-.079	-.082	-.067	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.716	.747	.890	.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.684</b>	<b>.633</b>	<b>.406</b>	<b>.441</b>

a. Test distribution is Normal.

Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data tidak berdistribusi normal

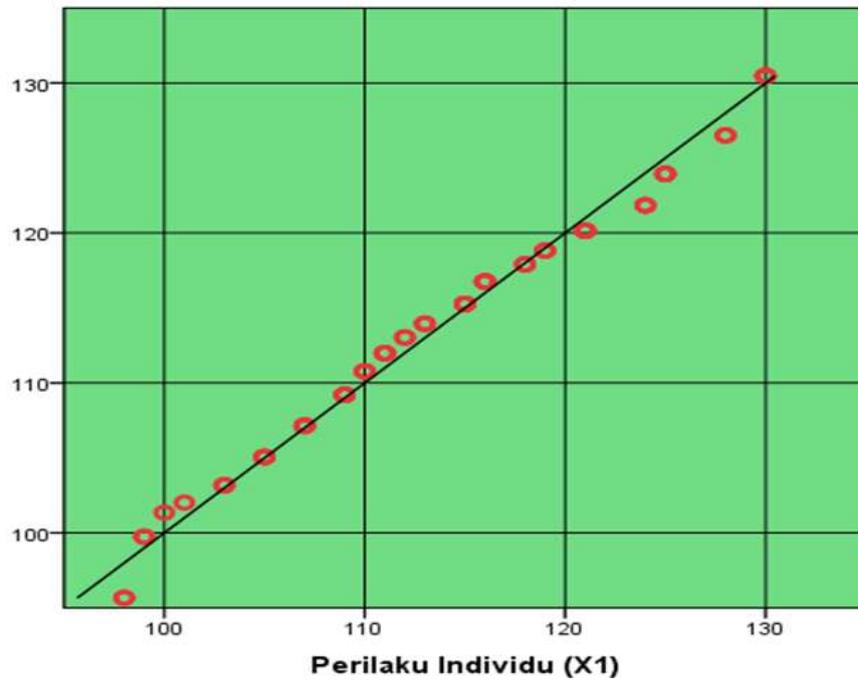
Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

Terima Ho apabila nilai **Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05**

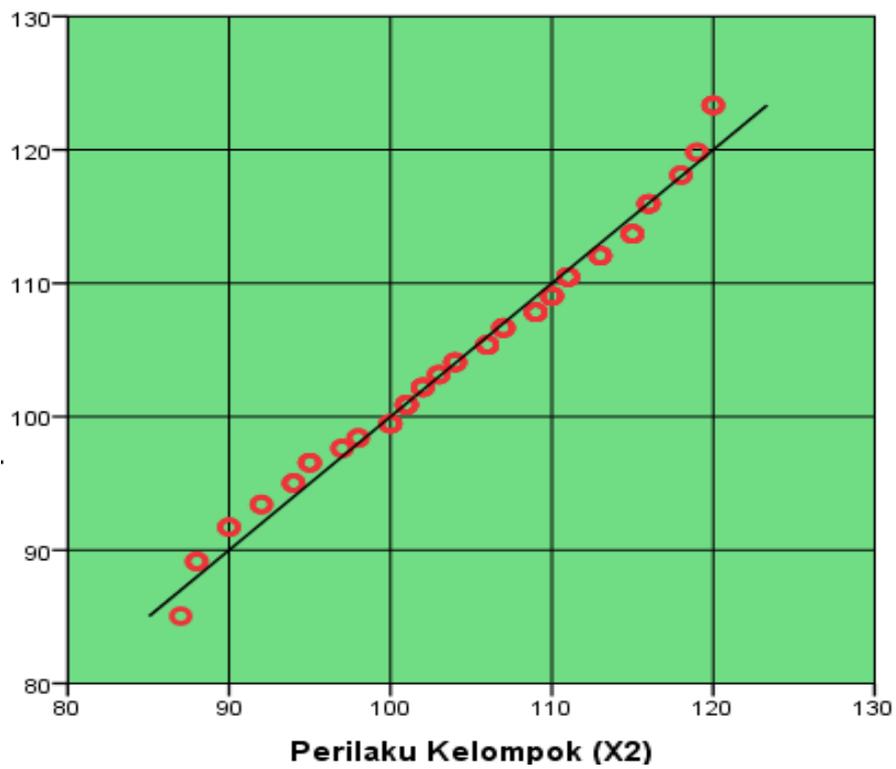
Berdasarkan nilai **Asymp Sig. (2-tailed)** di atas maka dapat disimpulkan bahwa ke empat variabel penelitian membentuk distribusi normal terhadap populasinya.

**UJI NORMALITAS MENGGUNAKAN GRAFIK Q-Q PLOT**

**Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Individu ( $X_1$ )**  
Normal Q-Q Plot

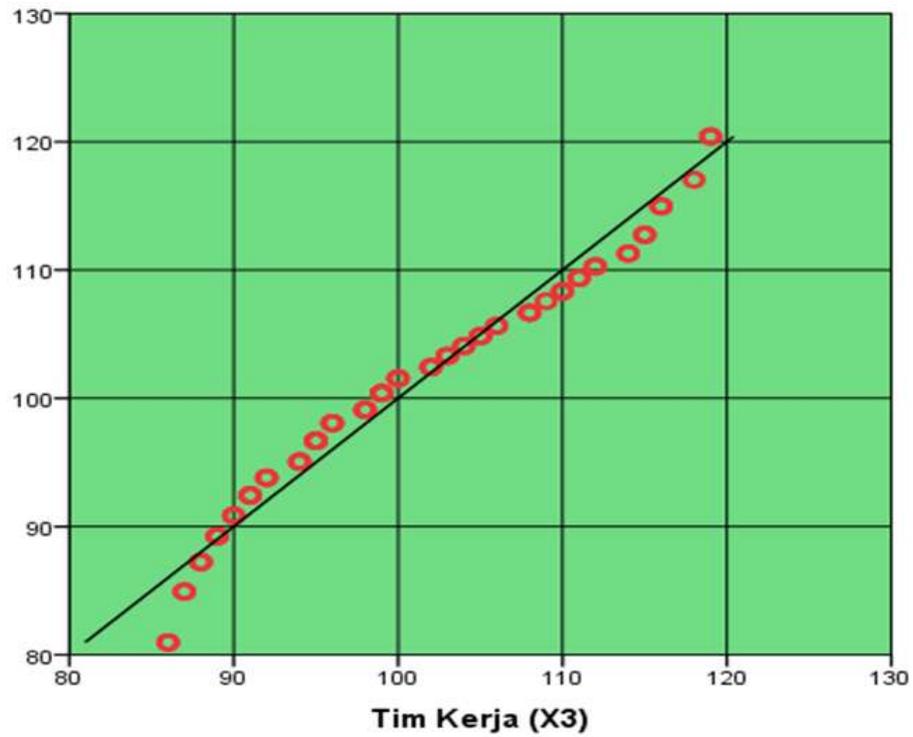


**Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Kelompok ( $X_2$ )**  
Normal Q-Q Plot



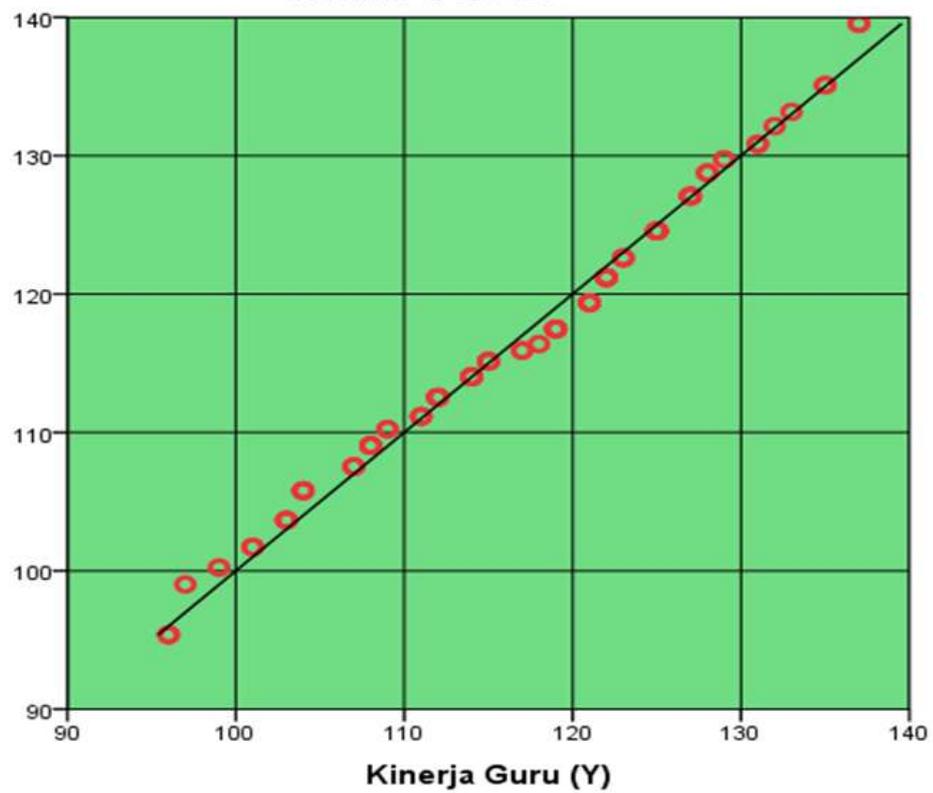
### Hasil Uji Normalitas Variabel Tim Kerja ( $X_3$ )

#### Normal Q-Q Plot



### Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

#### Normal Q-Q Plot



## LAMPIRAN 24

### UJI HOMOGENITAS

Menurut Singgih (2002:169), kriteria pengujiannya adalah:

- Nilai Sig. atau nilai probabilitas ( $p$ )  $< 0,05$ , data berasal dari populasi –populasi yang mempunyai varians tidak sama
- Nilai Sig. atau nilai probabilitas ( $p$ )  $> 0,05$ , data berasal dari populasi –populasi yang mempunyai varians sama

Adapun hasil analisis dari homogenitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1.439	18	62	<b>.146</b>
X2	1.424	22	59	<b>.142</b>
X3	2.095	25	55	<b>.111</b>

Dari pengolahan data dengan menggunakan uji Lavene tes menunjukkan bahwa lavene tes hitung adalah 1,439 dengan nilai *probability* ( $p$ ) 0,146 ( $X_1$ ), 1,424 dengan nilai *probability* ( $p$ ) 0,142 ( $X_2$ ), 2,095 dengan nilai *probability* ( $p$ ) 0,111 ( $X_3$ ). Maka berdasarkan kriteria pengujiannya, apabila nilai probabilitas ( $p$ )  $> 0,05$ , maka variabel perilaku individu, kelompok dan tim kerja berasal dari populasi yang mempunyai varians sama (homogen).

## LAMPIRAN 25

**UJI LINEARITAS**  
**PERILAKU INIDVIDU (X<sub>1</sub>) TERHADAP KINERJA GURU (Y)**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Perilaku Individu	2751.763	20	137.588	1.420	.147
Between Groups	188.112	1	188.112	1.942	.168
Linearity	2563.651	19	134.929	1.393	<b>.164</b>
Deviation from Linearity	6005.707	62	96.866		
Within Groups	8757.470	82			
Total					

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Perilaku Individu (X1)	.147	.021	.561	.314

**UJI LINEARITAS**  
**PERILAKU KELOMPOK (X<sub>2</sub>) TERHADAP KINERJA GURU (Y)**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Perilaku Kelompok	Between (Combined) Groups	3811.970	23	165.738	1.977	.019
	Linearity	721.172	1	721.172	8.604	.005
	Deviation from Linearity	3090.798	22	140.491	1.676	<b>.060</b>
	Within Groups	4945.500	59	83.822		
	Total	8757.470	82			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Perilaku Kelompok (X <sub>2</sub> )	.287	.082	.660	.435

**UJI LINEARITAS**  
**TIM KERJA (X<sub>3</sub>) TERHADAP KINERJA GURU (Y)**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Tim Kerja	Between (Combined) Groups	2737.103	27	101.374	.926	.576
	Linearity	30.535	1	30.535	.279	.600
	Deviation from Linearity	2706.568	26	104.099	.951	<b>.543</b>
	Within Groups	6020.367	55	109.461		
	Total	8757.470	82			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Tim Kerja (X3)	.059	.003	.559	.313

## LAMPIRAN 26

## Uji Independensi Antar Variabel Bebas

## Correlations

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X1	Pearson Correlation	1	.192	.056
	Sig. (2-tailed)		<b>.081</b>	<b>.615</b>
	N	83	83	83
X2	Pearson Correlation	.192	1	.090
	Sig. (2-tailed)	.081		<b>.419</b>
	N	83	83	83
X3	Pearson Correlation	.056	.090	1
	Sig. (2-tailed)	.615	.419	
	N	83	83	83

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Untuk menguji independensi antar variabel bebas dapat dibuat suatu ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Variabel-variabel independen memiliki hubungan yang signifikan

Ha : Variabel-variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan

Dasar dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut :

Tolak: Ho apabila nilai **sig. (2-tailed)** < 0,05

Nilai **sig. (2-tailed)** antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub> sebesar 0,081 > 0,05, sedangkan nilai **sig. (2-tailed)** antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>3</sub> sebesar 0,615 > 0,05, dan nilai **sig. (2-tailed)** antara X<sub>2</sub> dengan X<sub>3</sub> sebesar 0,419 > 0,05. Berdasarkan interpretasi data di atas, maka Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Perilaku Individu (X<sub>1</sub>), Perilaku kelompok (X<sub>2</sub>) dan Tim Kerja (X<sub>3</sub>) tidak memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai **sig. (2-tailed)** < 0,05.

LAMPIRAN 27

ANALISA REGRESI LINEAR SEDERHANA

1. VARIABEL X1 DAN Y

Hasil Regresi Perilaku Individu (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.147 <sup>a</sup>	.021	.009	10.286	.021	1.778	1	81	.018

a. Predictors: (Constant), Perilaku Individu

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.112	1	188.112	1.778	.018 <sup>a</sup>
	Residual	8569.358	81	105.795		
	Total	8757.470	82			

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

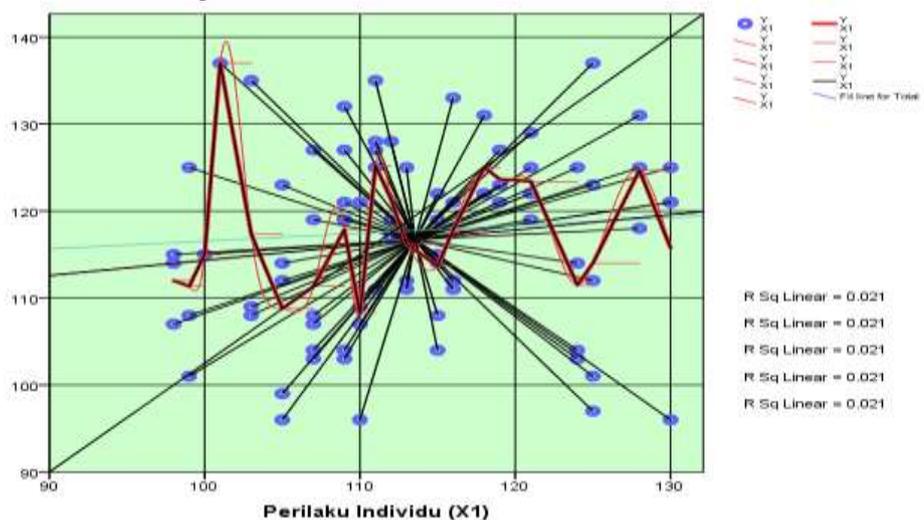
Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Perilaku Individu (X<sub>1</sub>)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.862	14.919		6.493	.000
	Perilaku Individu	.175	.131	.147	1.333	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Estimasi Regresi Variabel Perilaku Individu (X<sub>1</sub>)



## 2. VARIABEL X2 DAN Y

### Hasil Regresi Perilaku Kelompok (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.287 <sup>a</sup>	.082	.071	9.961	.082	7.269	1	81	.009

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kelompok

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.172	1	721.172	7.269	.009 <sup>a</sup>
	Residual	8036.298	81	99.214		
	Total	8757.470	82			

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

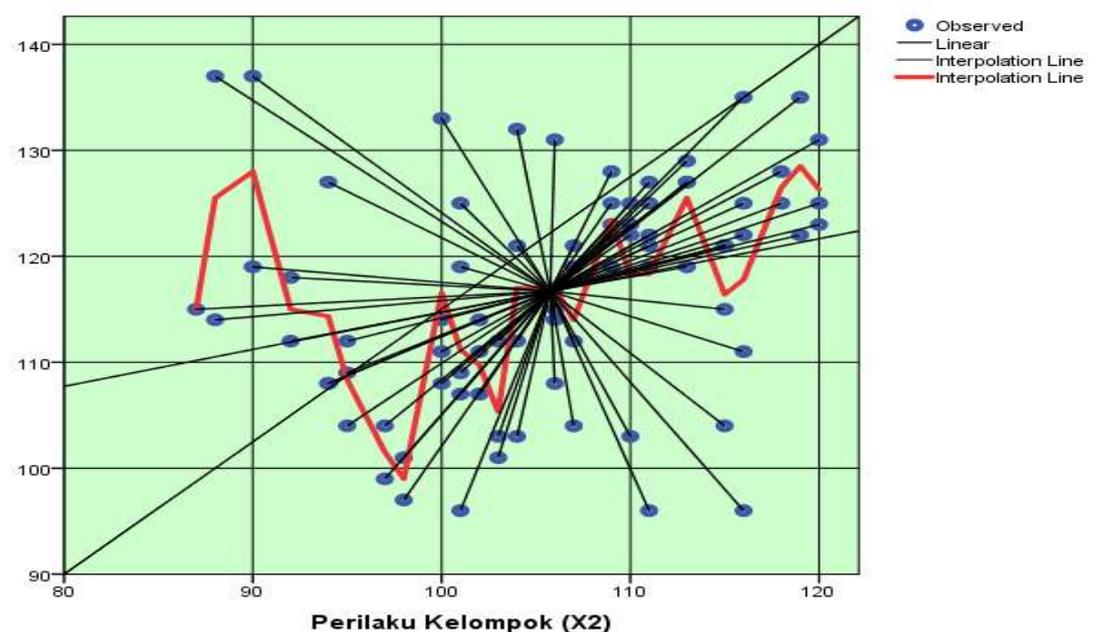
### Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Perilaku Kelompok (X<sub>2</sub>)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.871	13.704		5.828	.000
	Perilaku Kelompok	.348	.129	.287	2.696	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Estimasi Regresi Variabel Perilaku Kelompok (X<sub>2</sub>)



### 3. VARIABEL X3 DAN Y

#### Hasil Regresi Tim Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.059 <sup>a</sup>	.003	-.009	10.380	.003	.283	1	81	.596

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.535	1	30.535	.283	.596 <sup>a</sup>
	Residual	8726.934	81	107.740		
	Total	8757.470	82			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

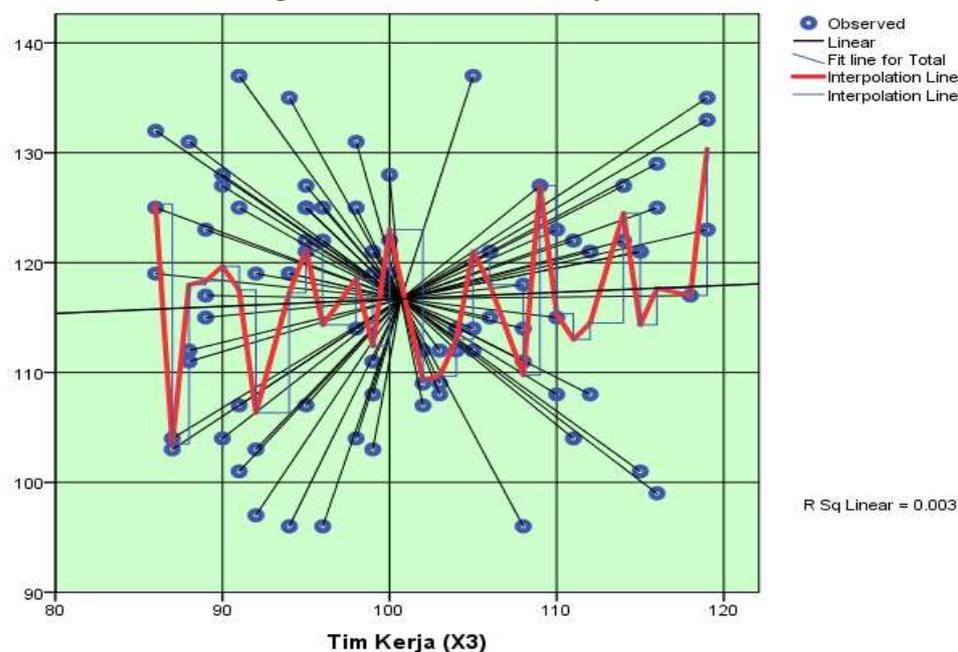
#### Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	110.269	12.131		9.090	.000
	Tim Kerja	.064	.120	.059	.532	.596

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#### Estimasi Regresi Variabel Tim Kerja (X<sub>3</sub>)



## LAMPIRAN 28

## ANALISA REGRESI LINEAR GANDA

**Persamaan Regresi Linear Ganda Antara Perilaku Individu (X1),  
Kelompok (X2), dan Tim Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.303 <sup>a</sup>	.092	.057	10.033	.092	2.665	3	79	.045

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja, Perilaku Individu, Perilaku Kelompok

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.791	3	268.264	2.665	.045 <sup>a</sup>
	Residual	7952.679	79	100.667		
	Total	8757.470	82			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Model Persamaan Regresi Linear Ganda antara perilaku individu, kelompok dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.599	20.902		3.186	.002
Perilaku Individu	.112	.130	.094	.857	.394
Perilaku Kelompok	.323	.133	.266	2.429	.017
Tim Kerja	.032	.117	.030	.277	.782

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## LAMPIRAN 29

Lampiran 1 :  
Surat Keputusan Kepala SMA Negeri 3 Medan  
Nomor : 800/685/SMAN-03/2017  
Tentang Beban Kerja Guru Mata Pelajaran, Bimbingan Konseling dan Tugas Tambahan Lainnya

**BEBAN KERJA GURU MATA PELAJARAN DAN TUGAS TAMBAHAN LAINNYA  
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

NO	KODE	NAMA GURU	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	KELAS DAN JUMLAH JAM TATAP MUKA						EKUIVALENSI JAM TUGAS TAMBAHAN	JLH. BEBAN KERJA
							X-MIPA	X-IPS	XI-MIPA	XI-IPS	XII-MIPA	XII-IPS		
1	DR	DERISMA R. SIMAMORA	19600331 198303 2 003	Pembina Tk. I, IV/b	Bahasa Indonesia	-	-	-	4	-	16	4	-	24
2	DM	DIAN MAYA SARI	19820405 200604 2 007	Pembina, IV/a	Bahasa Indonesia	-	4	-	20	-	-	-	-	24
3	HI	HENI INDRIANI LUBIS	-	-	Bahasa Indonesia	-	-	-	8	-	4	-	-	12
4	IB	IBNU HAJAR	19720611 200903 1003	Penata Muda Tk I, III/b	Bahasa Indonesia	-	8	-	8	8	-	-	-	24
5	MK	MUHAMMAD SADRI KOTO	-	-	Bahasa Indonesia	-	-	-	4	8	-	-	-	12
6	NT	NATALIA SIMARMATA	19801225 201101 2 009	Penata Muda Tk I, III/b	Bahasa Indonesia	-	-	-	8	-	16	-	-	24
7	RI	RAHMANIZAR	19700517 199512 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Bahasa Indonesia	-	8	8	8	-	-	-	-	24
8	RA	RENY AGUSTINA	19710814 199512 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Bahasa Indonesia	-	8	-	-	-	12	4	-	24
9	RH	ROSAHIDA SIHOTANG	19621123 198202 2 002	Pembina Tk. I, IV/b	Bahasa Indonesia	-	8	4	-	-	4	8	-	24
10	NS	EKA NILAM SARI	19650128 199512 2 001	Pembina, IV/a	Bahasa Inggris	-	4	2	8	2	6	2	-	24
11	LI	LELIANA	19670623 199303 2 009	Pembina Tk. I, IV/b	Bahasa Inggris	-	4	2	8	2	6	2	-	24
12	RU	RUWAIDA SULAIMAN	19750202 199903 2 003	Pembina, IV/a	Bahasa Inggris	-	6	2	6	2	6	2	-	24
13	SZ	SITI ZULFAH	19640503 199702 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Bahasa Inggris	Wakasek Humasy	4	-	8	2	8	2	12	36
14	SR	SAUR MANURUNG	19580812 199303 2 002	Pembina, IV/a	Bahasa Jerman	-	24	-	-	-	-	-	-	24
15	FA	FARAH DIBA	-	-	Bahasa Prancis/Prakarya	-	5	9	-	8	-	-	-	22
16	MF	MAFILINDA	19630810 198903 2 004	Pembina, IV/a	Bahasa Prancis	-	-	-	-	8	-	16	-	24
17	DC	DESSY CHRISTINA SIANTURI	19701212 199412 2 002	Pembina Tk. I, IV/b	Biologi	-	-	-	12	-	16	-	-	28
18	LB	ERLY ASWANTI LUBIS	19730109 201411 2 003	Penata Muda, III/a	Biologi	-	12	-	12	-	-	-	-	24
19	RW	SRI RAHMAWATY	19700218 199702 2 001	Pembina, IV/a	Biologi	-	12	-	-	-	12	-	-	24
20	SA	SUSI SUSTIANI SAWALIYAH	19690109 199101 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Biologi	-	-	-	12	-	16	-	-	28
21	TH	TETTY HAIRANI HUTASUHUT	19781030 200604 2 015	Penata, III/c	Biologi	-	-	-	16	-	8	-	-	24
22	TM	TUTI MINIARTI	-	-	Biologi	Laboran Biologi	3	-	8	-	-	-	-	11
23	FR	FIDYAH RAMADHANI	19830618 201411 2 001	Penata Muda, III/a	Ekonomi	-	-	-	20	4	-	-	-	24
24	H5	HOTBER SIMATUPANG	19590608 198501 1 002	Pembina, IV/a	Ekonomi	-	-	-	-	-	16	8	-	24
25	TK	KARTIKA KESUMA DEWI	19750610 201411 2 001	Penata Muda, III/a	Ekonomi	-	15	9	-	-	-	-	-	24
26	KM	KHAMISAH	19671227 200701 2 003	Penata Tk I, III/d	Ekonomi	-	-	-	-	-	24	-	-	24
27	NL	NIL AUTHOR	19811122 200904 1 002	Penata, III/c	Ekonomi	-	-	-	12	8	4	-	-	24
28	RE	RHENNY RISTANTY	-	-	Ekonomi	Petugas Perpus.	3	-	-	-	-	-	-	3
29	RO	ROSMITA	19670105 200604 2 003	Penata Tk I, III/d	Ekonomi	-	-	-	20	4	-	-	-	24
30	RN	RUMISTE PAKPAHAN	19720729 200701 2 002	Penata Muda Tk I, III/b	Ekonomi	-	-	-	8	-	8	8	-	24
31	FL	AHMAD FAISAL	19650725 198811 1 002	Pembina Tk. I, IV/b	Fisika	-	-	-	16	-	8	-	-	24
32	FN	FARIDAH NURIANA	19700416 199702 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Fisika	-	12	-	4	-	8	-	-	24

Lampiran 1 :

Surat Keputusan Kepala SMA Negeri 3 Medan

Nomor : 800/685/SMAN-03/2017

Tentang Beban Kerja Guru Mata Pelajaran, Bimbingan Konseling dan Tugas Tambahan Lainnya

**BEBAN KERJA GURU MATA PELAJARAN DAN TUGAS TAMBAHAN LAINNYA  
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

NO	KODE	NAMA GURU	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	KELAS DAN JUMLAH JAM TATAP MUKA						EKUIVALENSI JAM TUGAS TAMBAHAN	JLH. BEBAN KERJA
							X-MIPA	X-IPS	XI-MIPA	XI-IPS	XII-MIPA	XII-IPS		
33	NZ	NIFATI ZEBUA	19680211 200604 1 004	Penata Tk I, III/d	Fisika	-	-	-	16	-	8	-	-	24
34	SH	SRI HANURAWATI NS. DAULAY	19660827 200604 2 005	Penata Tk I, III/d	Fisika	Kaperpus	-	-	8	-	4	-	12	24
35	SU	SUKMAWATI	19610509 198603 2 003	Pembina, IV/a	Fisika	-	12	-	-	-	12	-	-	24
36	TR	TIAMBUN ROSWATI	19621113 198903 2 004	Pembina Tk. I, IV/b	Fisika	-	-	-	12	-	12	-	-	24
37	TI	TITIN AFRIYANI SIMANJORANG	19860416 201001 2 018	Penata Muda Tk I, III/b	Fisika	-	3	-	4	-	-	-	-	7
38	LM	LAMIADIATI	19850102 200904 2 008	Penata, III/c	Geografi	-	6	3	-	16	-	-	-	25
39	LS	LAMSINUR SIHOTANG	19590216 198203 2 004	Pembina, IV/a	Geografi	-	3	6	-	-	-	16	-	25
40	AD	AHMAD DAHYAR	19640202 199512 1 001	Pembina, IV/a	Kimia	-	-	-	16	-	8	-	-	24
41	AB	ARBAIN	19691012 199512 1 003	Pembina, IV/a	Kimia	Kalab. IPA	6	-	-	-	8	-	12	26
42	DP	DEMSE PARDOSI	19681221 199702 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Kimia	Wakasek Sarpras	-	-	8	-	4	-	12	24
43	HL	HASAN LUMBANTOBING	19650616 200604 1 014	Penata Tk I, III/d	Kimia	-	-	-	4	-	8	-	-	12
44	LH	LENNI HAMIDAH SIREGAR	19791030 200502 2 005	Penata, III/c	Kimia	-	9	-	8	-	8	-	-	25
45	LT	LISBETH TAMPUBOLON	19590522 198211 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Kimia	-	9	-	8	-	8	-	-	25
46	NF	NURFALAH HASIBUAN	-	-	Kimia	Laboran Kimia	-	-	-	-	-	-	-	0
47	PS	POPPY SYAHFRIANA	19851020 201001 2 032	Penata Muda Tk I, III/b	Kimia	-	3	9	-	-	-	-	-	12
48	SG	SIMON MANURUNG	19650618 199003 1 002	Pembina Tk. I, IV/b	Kimia	-	-	-	16	-	8	-	-	24
49	ED	EMI DESMAWATI	19801208 200604 2 003	Penata Muda Tk I, III/b	Matematika	-	-	-	16	8	-	-	-	24
50	FZ	FOAROTA ZEGA	19621213 199203 1 003	Pembina Tk. I, IV/b	Matematika	-	-	-	-	24	-	-	-	24
51	HD	HOTMAIDA SITORUS	19700827 199412 2 002	Pembina Tk. I, IV/b	Matematika	-	-	-	16	-	8	-	-	24
52	JA	JUANDA AGUSTI	-	-	Matematika	-	14	-	8	-	-	-	-	22
53	BA	M. BIMA AZMI	-	-	Matematika	-	-	-	16	-	-	8	-	24
54	MA	MESAYU ARDININGTYAS	19861107 201101 2 012	Penata Muda Tk I, III/b	Matematika	-	-	-	8	-	16	-	-	24
55	MG	MISNAWATI	19640404 198601 2 001	Pembina, IV/a	Matematika	-	14	4	8	-	-	-	-	26
56	NN	NETTY NABABAN	19720523 199801 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Matematika	-	-	-	8	-	8	8	-	24
57	RF	RAFFLES NABABAN	19670716 199101 1 001	Pembina Tk. I, IV/b	Matematika	-	-	-	8	8	8	-	-	24
58	RY	RAMAYANI	-	-	Matematika	Guru Piket Harian	-	8	-	-	-	-	-	8
59	RD	ROSMIDAH	-	-	Matematika	Laboran Fisika	7	-	-	-	-	-	-	7
60	PJ	SABDO PUJI RAHAYU	-	-	Matematika	-	14	-	-	-	-	-	-	14
61	ST	SITI AISYAH	19760517 200801 2 004	Penata Muda Tk I, III/b	Matematika	-	-	-	16	-	8	-	-	24
62	SK	SUKISMAN	19650914 199512 1 001	Pembina, IV/a	Matematika	-	-	-	16	-	8	-	-	24
63	SO	SUPRAYITNO	19650730 198811 1 001	Pembina Tk. I, IV/b	Matematika	-	-	-	-	-	24	-	-	24
64	VL	VINATIKA LESTARI	-	-	Matematika	-	14	-	-	-	-	-	-	14

Lampiran I :

Surat Keputusan Kepala SMA Negeri 3 Medan

Nomor : 800/685/SMAN-03/2017

Tentang Beban Kerja Guru Mata Pelajaran, Bimbingan Konseling dan Tugas Tambahan Lainnya

**BEBAN KERJA GURU MATA PELAJARAN DAN TUGAS TAMBAHAN LAINNYA  
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

NO	KODE	NAMA GURU	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	KELAS DAN JUMLAH JAM TATAP MUKA						EKUIVALENSI JAM TUGAS TAMBAHAN	JLH. BEBAN KERJA
							X-MIPA	X-IPS	XI-MIPA	XI-IPS	XII-MIPA	XII-IPS		
65	AL	AL MUKARROMAH	-	-	Mulok/Conversation Clinic	-	18	6	-	-	-	-	-	24
66	AH	ABDUL HAFIZ	19670525 199802 1 001	Pembina Tk. I, IV/b	P. Agama Islam & Budi Pekerti	Wakasek Bidkur	-	-	-	-	12	-	12	24
67	AN	ARDIANSYAH	-	-	P. Agama Islam & Budi Pekerti	-	6	3	9	-	6	-	-	24
68	AU	ASRUL PARLINDUNGAN LUBIS	-	-	P. Agama Islam & Budi Pekerti	-	6	-	3	3	-	3	-	15
69	CH	CHAIRYAH	-	-	P. Agama Islam & Budi Pekerti	-	3	3	12	-	3	3	-	24
70	MR	M. FADLAN RIDO HARAHAP	-	-	P. Agama Islam & Budi Pekerti	-	6	3	9	3	6	-	-	27
71	NH	NURHAYATI	19580311 198403 2 002	Pembina, IV/a	P. Agama Islam & Budi Pekerti	-	-	-	6	6	9	3	-	24
72	UM	UMMI MAWADDAH	-	-	P. Agama Islam & Budi Pekerti	Guru Piket Harian	6	-	6	-	3	3	-	18
73	RG	ROMIAN KRISTIAN NAINGGOLAN	-	-	PAXK dan Budi Pekerti	-	3	-	3	-	3	-	-	9
74	HT	HELENA MEGAWATY TAMPUBOLON	-	-	PAXP dan Budi Pekerti	-	12	3	12	-	9	-	-	36
75	MN	MASNAN GIRSANG	19661111 200012 2 001	Pembina, IV/a	PAXP dan Budi Pekerti	-	-	-	9	3	9	3	-	24
76	AW	ADI WIJAYA	19630802 200604 1 001	Penata Tk I, III/d	Penjasorkes	Wakasek Kesiswaan	-	3	6	-	6	-	12	27
77	BM	BRAM FERDIAN	-	-	Penjasorkes	-	6	6	-	-	3	3	-	18
78	MM	MELLY MUCHTAR	-	-	Penjasorkes	-	15	-	-	-	-	-	-	15
79	NI	MUHAMMAD NATSIR	19800901 200903 1 005	Penata, III/c	Penjasorkes	-	6	-	9	-	9	-	-	24
80	HR	SUHERI	19671101 200604 1 001	Penata Tk I, III/d	Penjasorkes	-	-	-	6	-	15	3	-	24
81	SW	SUIRWAN	19620622 199203 1 003	Pembina, IV/a	Penjasorkes	-	-	-	12	12	-	-	-	24
82	SY	SUYONO	19770520 200801 1 001	Penata, III/c	Penjasorkes	-	-	-	12	-	6	6	-	24
83	EH	EMIRUDDIN HARAHAP	19660206 198903 1 008	Pembina, IV/a	PPKn	-	-	-	10	-	12	2	-	24
84	EE	ERWIN EFFENDI POLEM	19680505 201411 1 001	Penata Muda, III/a	PPKn	-	-	-	12	4	4	4	-	24
85	NA	SURIANA	19670905 200701 2 007	Penata Tk I, III/d	PPKn	-	-	-	8	4	10	2	-	24
86	ZS	ZULPIANA SIAGIAN	-	-	PPKn	-	18	6	-	-	-	-	-	24
87	IN	JUANNA INDHA FRISTY	-	-	Prakarya dan Kewirausahaan	-	6	2	6	-	8	2	-	24
88	NR	NURKHOLUHAH ROHMA HASIBUAN	-	-	Prakarya dan Kewirausahaan	-	-	-	2	-	4	2	-	8
89	SL	SELLY MONICA SILVINA	-	-	Prakarya dan Kewirausahaan	-	-	-	20	2	2	-	-	24
90	SE	SUKMAWATI SUNDARI SIREGAR	-	-	Prakarya dan Kewirausahaan	Guru Piket Harian	6	4	-	-	4	-	-	14
91	YF	YOHANA FEBRIANTI	-	-	Prakarya dan Kewirausahaan	-	4	-	2	6	8	4	-	24
92	DN	DINI WARIASTUTI	-	-	Sejarah	-	-	-	4	-	-	8	-	12
93	DS	DOSMARIA PURBA	-	-	Sejarah	-	-	6	-	12	-	8	-	26
94	EL	ELFI SAHARA	19720312 199702 2 002	Pembina Tk. I, IV/b	Sejarah	-	-	-	-	-	-	-	24	24
95	HM	HAFIZAH HANUM	19581022 198203 2 006	Pembina Tk. I, IV/b	Sejarah	-	-	-	-	-	24	-	-	24
96	MS	MASNIAR	19790515 201411 2 002	Penata Muda, III/a	Sejarah	-	-	-	14	-	2	8	-	24

Lampiran 1 :

Surat Keputusan Kepala SMA Negeri 3 Medan

Nomor : 800/685/SMAN-03/2017

Tentang Beban Kerja Guru Mata Pelajaran, Bimbingan Konseling dan Tugas Tambahan Lainnya

**BEBAN KERJA GURU MATA PELAJARAN DAN TUGAS TAMBAHAN LAINNYA  
TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

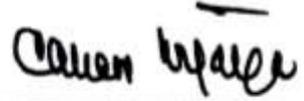
NO	KODE	NAMA GURU	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	MATA PELAJARAN	TUGAS TAMBAHAN	KELAS DAN JUMLAH JAM TATAP MUKA						EKUIVALENSI JAM TUGAS TAMBAHAN	JLH. BEBAN KERJA
							X-MIPA	X-IPS	XI-MIPA	XI-IPS	XII-MIPA	XII-IPS		
97	RJ	ROSNITA JOHANNA SINAGA	19740407 200604 2 001	Penata Tk I, III/d	Sejarah	-	4	6	6	8	-	-	-	24
98	SS	SUSIANA	-	-	Sejarah	-	14	3	6	4	-	-	-	27
99	OW	DWI PRASETYO NUGROHO	-	-	Seni Budaya/Seni Musik	Guru Piket Harian	-	-	-	-	2	8	-	10
100	HB	HOTMA HUTABARAT	19611107 198502 2 001	Pembina, IV/a	Seni Budaya/Seni Musik	-	-	-	-	24	-	-	-	24
101	OB	OSPEDI BARUS	19610413 198403 1 008	Pembina, IV/a	Seni Budaya/Seni Musik	-	18	6	-	-	-	-	-	24
102	EM	ERVIN FANCIUS MANURUNG	19591017 198803 1 005	Pembina, IV/a	Seni Budaya/Seni Rupa	-	-	-	24	-	-	-	-	24
103	SC	SISCA VERANITA	19771215 201101 2 002	Penata Muda Tk. I, III/b	Seni Budaya/Seni Tari	-	-	-	6	8	-	-	-	14
104	JK	IKHWAN RIVALI PURBA	19770105 200903 1 004	Penata, III/c	Sosiologi	-	-	9	-	-	-	8	-	17
105	RB	NASRUL KAMAL RAMBE	19621106 201411 1 001	Penata Muda, III/a	Sosiologi	-	-	-	-	16	-	8	-	24
<b>JUMLAH</b>							<b>411</b>	<b>135</b>	<b>684</b>	<b>179</b>	<b>593</b>	<b>179</b>	<b>96</b>	<b>2277</b>

Medan, 01 Agustus 2017  
Kepala SMA Negeri 3 Medan

  
**Hj. ELFI SAHARA, S.Pd, M.Si**  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19720312 199702 2 002

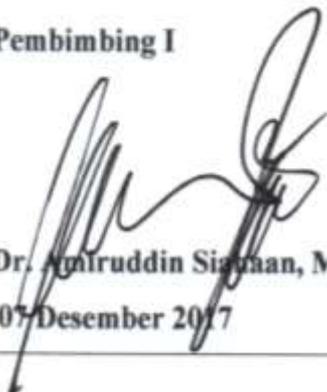
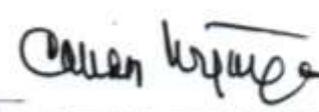


## LAMPIRAN 30

<b>PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING ATAS USULAN JUDUL PENELITIAN TESIS PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, KELOMPOK DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 MEDAN</b>	
<p>Pembimbing I</p>  <p><u>Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd</u> 02 Oktober 2017</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p><u>Dr. H. Mesiono, S.Ag., M.Pd</u> 02 Oktober 2017</p>
<p>Mengetahui,</p> <p>Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam</p> <p>PPs. FITK UINSU</p>  <p><u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> 02 Oktober 2017</p>	
<p>Nama</p> <p>No. Registrasi / NIM</p> <p>Angkatan</p>	<p>: Rizki Akmalia</p> <p>: 0332163018</p> <p>: Pertama</p>

## LAMPIRAN 31

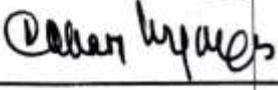
## Lembar Persetujuan Seminar Proposal Tesis

<b>PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING DI PERSYARATKAN UNTUK SEMINAR PROPOSAL TESIS</b>	
<p><b>Pembimbing I</b></p>  <p><b>Dr. Amruddin Sigraan, M.Pd</b> 07 Desember 2017</p>	<p><b>Pembimbing II</b></p>  <p><b>Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd</b> 07 Desember 2017</p>
<p>Mengetahui, Ketua Program Studi Magister MPI FITK UIN SU Medan</p>  <p><b>Dr. Candra Wijaya, M.Pd</b> 07 Desember 2017 07 Desember 2017</p>	
<p><b>Nama : Rizki Akmalia</b> <b>No Registrasi/ NIM : 0332163018</b> <b>Angkatan : Pertama</b></p>	

## LAMPIRAN 32

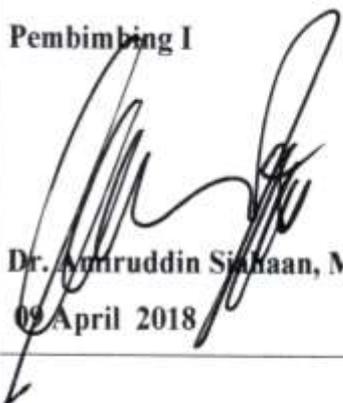
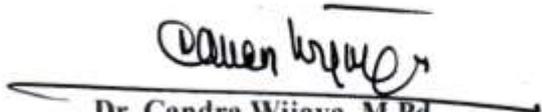
## BUKTI PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL TESIS

Nama : RIZKI AKMALIA  
 NIM : 0332163018  
 Program Studi : Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN ATAS PERBAIKAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
01.	Dr. Candra Wijaya, M.Pd Ketua Prodi Magister MPI		23/2 <sup>18</sup>
02.	Dr. Tien Rafida, M.Hum Sekretaris Prodi Magister MPI		26/2 <sup>18</sup>
03.	Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd Pembimbing I		20/2 <sup>18</sup>
04.	Dr. Mesiono, M.Pd Pembimbing II		27/2-2018
05.	Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA Penguji		27/2 <sup>18</sup>

## LAMPIRAN 33

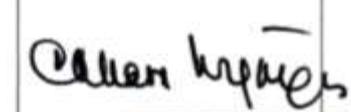
## Lembar Persetujuan Seminar Hasil

<b>PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING DI PERSYARATKAN UNTUK SEMINAR HASIL PENELITIAN</b>	
<p><b>Pembimbing I</b></p>  <p><b>Dr. Amruddin Sihaban, M.Pd</b> 09 April 2018</p>	<p><b>Pembimbing II</b></p>  <p><b>Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd</b> 09 April 2018</p>
<p>Mengetahui, Ketua Program Studi Magister MPI FITK UIN SU Medan</p>  <p><b>Dr. Candra Wijaya, M.Pd</b> 09 April 2018 09 April 2018</p>	
<p><b>Nama : Rizki Akmalia</b> <b>No Registrasi/ NIM : 0332163018</b> <b>Angkatan : Pertama</b></p>	

## LAMPIRAN 34

## BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Nama : RIZKI AKMALIA  
 NIM : 0332163018  
 Program Studi : Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN ATAS PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
01.	Dr. Candra Wijaya, M.Pd Ketua Prodi Magister MPI		13/07 2018
02.	Dr. Tien Rafida, M.Hum Sekretaris Prodi Magister MPI		31/07 2018
03.	Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd Pembimbing I		09/07 2018
04.	Dr. Mesiono, M.Pd Pembimbing II		02/07 - 2018
05.	Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA Penguji		17/07 2018



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.fitk.uinsu.ac.id](http://www.fitk.uinsu.ac.id) e.mail : [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-2031/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2018  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

19 Februari 2018

**Yth. Kepala SMA Negeri 3 Medan**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, sehubungan dengan penyelesaian Pendidikan Program Magister pada Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, dengan ini kami mohon kepada Bapak/ Ibu Kepala SMA Negeri 3 Medan untuk dapat kiranya memberikan kesempatan kepada :

NAMA : RIZKI AKMALIA  
T.T/Lahir : Labuhan Ruku, 07 April 1994  
NIM : 0332163018  
Sem/Jurusan : IV / S2 Manajemen Pendidikan Islam

melakukan pengumpulan data dan informasi dalam rangka penyelesaian Tesis yang berjudul :

**"PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, KELOMPOK, DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 3 MEDAN"**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*

*acc Sidain Prahita*  
*19 Februari s/d 27 Juli 2018*  
*Dr*



An Dekan  
Kepa Jurusan MPI

*Candra Wijaya*  
**Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 4 037

Tembusan:

3. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan
4. Ka.Prodi S2 Manejemen Pendidikan Islam.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 3 MEDAN**

Jl. Budi Kemasyarakatan No. 3 Kecamatan Medan Barat, Medan - 20116  
Telp. 061-6619128 e-mail : [info@smn3medan.net](mailto:info@smn3medan.net) – website : [www.sman3medan.net](http://www.sman3medan.net)

Medan, 31 Juli 2018

Nomor : 070 / 541 / SMAN.3 / 2018  
Lamp : --  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth :  
**KETUA JURUSAN MPI**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH**  
**DAN KEGURUAN UINSU**  
Di –  
Tempat

Dengan hormat, berdasarkan Surat dari An. Dekan, Ketua Jurusan MPI, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Nomor : B-2031/ITK.V.3/PP.00.9/02/2018, tanggal 19 Februari 2018, perihal : Izin Riset, Kepala SMA Negeri 3 Medan, Kecamatan Medan Barat Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Nama yang tersebut di bawah ini ;

Nama : **RIZKI AKMALIA**  
N I M : 0332163018  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program : Magister  
Judul Tesis : “ *Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok, dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan.* ”

Benar telah selesai melakukan Riset di Lingkungan SMA Negeri 3 Medan pada tanggal 19 Februari s/d 27 Juli 2018.

Demikian Surat Keterangan Izin Penelitian ini diperbuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala SMA Negeri 3 Medan  
  
**EEFI SAHARA, S.Pd, M.Si**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 197203121997022002

LAMPIRAN 37

**DAFTAR KEHADIRAN MENGIKUTI SEMINAR UJIAN TESIS  
PROGRAM MAGISTER PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

NAMA : **RIZKI AKMALIA**  
 NIM : **0332163018**  
 JURUSAN : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.**

NO	Judul Tesis yang diseminarkan	Jenis Seminar Proposal/Hasil	Nama dan Prodi yang seminar	Tanggal	Tanda Tangan Panitia Seminar
1	Hubungan antara pengetahuan mandiri, pembelajaran & komitmen pada tugas terhadap kinerja guru MTS.N.3 Medan	Seminar Proposal Tesis	DESI YUDIANA MPI-A	18 Nov 2017	
2	Hubungan supervisi kepala sekolah & iklim Organisasi thd Kinerja guru SMA/MA Setecamatan Kuala Ledong	Seminar Proposal Tesis	HIKMATUL HIDAYAH MPI-B	20 DES 2017	
3	Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengambil keputusan pengembangan kurikulum di SD N 101910 Helvetia.	Seminar Proposal Tesis	NURTUAH TANJUNG MPI-B.	20 DES 2017	20.12.17 10.00 WIB
4	Implementasi Manajemen Kep-Madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAN 1 Stabat	Seminar Proposal Tesis	Khairuna Hafiza MPI-B	09 Januari 2018	
5	Manajemen Pembelajaran Kreatif & Inovatif di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Pertamanan Stabat Kab. Langkat	Seminar Proposal Tesis	Supriadin MPI-B	22 Des 2017	22.12.17
6	Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala Madrasah & disiplin kerja dengan kinerja guru di MTS N SD Kab. Bafv Bara	Seminar Proposal Tesis	Muhammad MPI-B	22 Des 2017	22.12.17

7	Perubahan tentang kemampuan Mengajar dan Mengorganisasikan Dengan Hasil Belajar Kitab Kuning di Pesantren Darussalam	Seminar Proposal Tesis	Irwanyani PAI-B	29 Des 2017	<i>[Signature]</i> 12.17
8	Implementasi Kompetensi Kepribadian Guru Pendidik Agama Islam di SDIT Syarif Ar-Rasyid Islamic School Medan TA.17/18	Seminar Proposal Tesis	Reza Nopmal Lelbu PAI-B	29 Des 2017	<i>[Signature]</i> 12.17
9	Analisis Sistem Kelembagaan & penempatan Tenaga Pendidik Mts Alwasliyah Kalam	Seminar Proposal Tesis	Zainuddin MPI-B	05 Januari 2017	<i>[Signature]</i>
10	Pengembangan Pola Pembelajaran PAI Berbasis Lingkungan Sekolah di SMP Negeri 16 Medan	Seminar Proposal Tesis	Nurramidah Nst PAI-A	05 Januari 2017	<i>[Signature]</i>
11	Evaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Al Wasliyah Tebing Tinggi	Seminar Proposal Tesis	Mhid Iqbal MPI-B	05 Januari 2017	<i>[Signature]</i>
12	Analisis Kebijakan Kepala Madrasah mengenai Sarpras yg dibutuhkan MAN Dolok Manikul Ter. Dolok Manikul Kab: Serdang Bedagai	Seminar Proposal Tesis	Mahyuni MPI-A	09 Januari 2018	<i>[Signature]</i>

Medan, 2017  
A.n Dekan  
Ketua Program Magister  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam



*[Signature]*  
M. Andra Wijaya, M.Pd  
NIP. 197404072007011037

Program Magister  
 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
 @ 2017

FTTK Cerdas...!!!



# KARTU BIMBINGAN TESIS TAHUN AKADEMIK 2017/2018



**PROGRAM MAGISTER**  
 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	RIZKI AKMALIA
NIM	0332163018
Program Studi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Konsentrasi	
Pembimbing I	DR. AMIRUDDIN SIHAAN, M.PD
Pembimbing II	DR. MESIONO, M.PD
Judul Tesis	PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, KELOMPOK, DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 MEDAN.

**Catatan :**

1. Pada saat bimbingan kartu ini harus diisi dan ditandatangani oleh pembimbing.
2. Kartu ini juga harus dilampirkan sebagai syarat pada pendaftaran sidang tesis

No	Pembimbing I		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	28/09 17	Analisis Judul Tesis	<i>[Signature]</i>
2	02/10 17	Acc Judul Tesis	<i>[Signature]</i>
3	22/11 17	Bimbingan BAB i	<i>[Signature]</i>
4	12/12 17	Bimbingan Proposal	<i>[Signature]</i>
5	15/01 18	Acc Seminar Proposal Tesis	<i>[Signature]</i>
6	20/02 18	Revisi Seminar Proposal Tesis	<i>[Signature]</i>
7	14/03 18	Bimbingan BAB <u>ii</u> & <u>v</u>	<i>[Signature]</i>
8	01/06 18	Acc Seminar Hasil Penelitian	<i>[Signature]</i>
9	03/08 18	Revisi Tesis	<i>[Signature]</i>
10			
11			
12			

No	Pembimbing II		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	02/10 17	Acc Judul Tesis	<i>[Signature]</i>
2	21/11 17	Perbaiki BAB <u>ii</u> - <u>iii</u>	<i>[Signature]</i>
3	18/12 17	Bimbingan Proposal	<i>[Signature]</i>
4	15/01 18	Acc Seminar Proposal Tesis	<i>[Signature]</i>
5	22/02 18	Revisi Seminar Proposal Tesis	<i>[Signature]</i>
6	27/02 18	Perbaiki Instrument Penelitian	<i>[Signature]</i>
7	02/03 18	Acc Instrument Penelitian	<i>[Signature]</i>
8	29/05 18	Revisi BAB <u>iv</u> & <u>v</u>	<i>[Signature]</i>
9	05/06 18	Acc Seminar Hasil Penelitian.	<i>[Signature]</i>
10	08/08 18	Revisi Tesis	<i>[Signature]</i>
11			
12			

Medan, 26 Juli .....2019



an. Dekan  
Ketua Program Magister  
Manajemen Pendidikan Islam

*[Signature]*  
Dra Candra Wijaya, M.Pd  
NIP. 19740407 200701 1 037

## LAMPIRAN 34

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Rizki Akmalia  
NIM : 0332163018  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU Medan  
Tempat/ Tgl Lahir : Labuhan Ruku, 07 April 1994  
Anak Ke : 2 (dua) dari 2 bersaudara  
Alamat : Jalan Pukat I, Bantan Timur – Medan Tembung  
Nama Ayah : Muhammad Kasim  
Nama Ibu : Almh Yusniar  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Alamat Orang Tua : Jln. Besar Simp.3 Desa Pahang – Talawi – Batubara  
No. Hp : 0852 619 95889  
Website : [www.dosenmpi.com](http://www.dosenmpi.com) / [www.rizkiakmalia.com](http://www.rizkiakmalia.com)

#### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Karimah	Tamat 2000
2. SD Negeri 010146 Labuhan Ruku - Talawi – Batubara	Tamat 2006
3. SMP Negeri 1 Talawi - Batubara	Tamat 2009
4. SMA Negeri 1 Talawi – Batubara	Tamat 2012
5. Strata I Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU Medan	Tamat 2016
6. Strata II Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU Medan	Tamat 2019

#### III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Wakil Bendahara Umum Kohati Komisariat FT IAIN SU 2013/2014
2. Wakil Bendahara Umum Komisariat FT IAIN SU 2014/2015
3. Wakil Bendahara Umum HMJ MPI UIN SU 2014/2015
4. Sekretaris Umum HMJ MPI UIN SU 2015/2016
5. Wakil Bendahara Umum Kohati HMI Cabang Medan 2016/2017

#### IV. RIWAYAT PEKERJAAN

1. Guru Al-Quran Hadis di SMP Madinatussalam Medan Tembung 2014
2. Staf Administrasi di SMA Cerdas Murni Tembung 2015
3. Guru PAI di SD Negeri 066054 Kasuari 2016
4. Pramubakti Dekan FITK UIN SU Medan 2017 - sekarang

#### V. KARYA ILMIAH

1. Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MIN Medan Barat Kelurahan Sei Agul Kecamatan Medan Barat (Prosiding di University Sains Malaysia 2017)
2. Tafsir Ayat-Ayat Alquran Tentang Komunikasi Pendidikan - Jurnal Almufida, Volume II No.02 Juli-Desember 2017 (<http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/almufida/article/view/65>)
3. Membangun Great Team dan Great Players Menuju Perubahan yang Inovatif dan Kreatif di Satuan Pendidikan Islam (Jurnal Sabilarrasyad-Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan/ Volume III No. 01 Januari – Juni 2018, ISSN 2548-2203)
4. Praktik Manajemen Masa Khalifah Ustman bin Affan (Jurnal Sabilarrasyad-Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan/ Volume III No. 02 Juli – Desember 2018, ISSN 2548-2203)
5. Evaluasi Pembelajaran PAI dalam Meningkatkan Mutu Guru Agama Islam di Sekolah Dasar Islam Terpadu Syarif Ar-Rasyid Islamic School (Ontologi Pendidikan 1, Manajemen Pendidikan Islam dan Kepemimpinan Pendidikan), ACIEM, FITK UIN SU Medan & UIN Suka Yogyakarta, 2018.

Medan, Juli 2019

Rizki Akmalia