

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Prosedur Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, dengan melihat tujuan dan ruang lingkup yang disertai dengan pengolahan data serta pengambilan kesimpulan, maka metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013, hlm. 12) menyatakan bahwa “metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah bukan buatan tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data”.

1.2 Populasi dan Sampel

“Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti” (Martono, 2010, hlm. 66). Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Kota Banda Aceh dengan unit analisis adalah guru di lingkungan sekolah terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN Kota Banda Aceh sebanyak 687 orang.

“Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, atau sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi” (Martono, 2010, hlm. 66). Teknik sampling yang digunakan untuk memilih sampel guru adalah *nonprobability sampling* dengan simple random sampling.

Kemudian ukuran sampel yang dijadikan objek penelitian ditentukan dengan pendekatan rumus slovin sebagai berikut (Sugiyono, 2006, hlm. 57).

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Kesalahan (*error*) sebesar 0.05 (5%)

Dari rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{687}{1 + 687 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{687}{2.71}$$

$$n = 253.50$$

$$n = 254$$

Dari rumus di atas didapatkan jumlah sampel yang harus diambil adalah sebesar 254 orang pada selang kepercayaan 5%.

Tabel 3.1
Jumlah Guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh

No	SMAN di Kota Banda Aceh	Jumlah Guru
1	SMAN 1 Banda Aceh	43
2	SMAN 2 Banda Aceh	50
3	SMAN 3 Banda Aceh	52
4	SMAN 4 Banda Aceh	64
5	SMAN 5 Banda Aceh	53
6	SMAN 6 Banda Aceh	40
7	SMAN 7 Banda Aceh	61
8	SMAN 8 Banda Aceh	56
9	SMAN 9 Banda Aceh	48
10	SMAN 10 Fajar Harapan Banda Aceh	39
11	SMAN 11 Banda Aceh	58
12	SMAN 12 Banda Aceh	52
13	SMAN 13 Banda Aceh	20
14	SMAN 14 Iskandar Muda	16
15	SMAN 15 Adidarma	15
16	SMAN 16 Banda Aceh	20
Total		687

Sumber Data: Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh

Tabel 3.1 menggambarkan jumlah guru di SMAN kota Banda Aceh sebanyak 687. Berikut ini dijelaskan distribusi sampel setiap SMAN di Kota Banda Aceh dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Guru di SMAN kota Banda Aceh

No	SMA di Kota Banda Aceh	Jumlah Guru	Jumlah Sampel yang Terpilih (orang)
1	SMAN 1 Banda Aceh	43	$\frac{43}{687} \times 254 = 16$
2	SMAN 2 Banda Aceh	50	$\frac{50}{687} \times 254 = 18$
3	SMAN 3 Banda Aceh	52	$\frac{52}{687} \times 254 = 19$
4	SMAN 4 Banda Aceh	64	$\frac{64}{687} \times 254 = 24$
5	SMAN 5 Banda Aceh	53	$\frac{53}{687} \times 254 = 20$
6	SMAN 6 Banda Aceh	40	$\frac{40}{687} \times 254 = 15$
7	SMAN 7 Banda Aceh	61	$\frac{61}{687} \times 254 = 23$
8	SMAN 8 Banda Aceh	56	$\frac{56}{687} \times 254 = 21$
9	SMAN 9 Banda Aceh	48	$\frac{48}{687} \times 254 = 18$
10	SMAN 10 Fajar Harapan Banda Aceh	39	$\frac{39}{687} \times 254 = 14$
11	SMAN 11 Banda Aceh	58	$\frac{58}{687} \times 254 = 21$
12	SMAN 12 Banda Aceh	52	$\frac{52}{687} \times 254 = 19$
13	SMAN 13 Banda Aceh	20	$\frac{20}{687} \times 254 = 7$
14	SMAN 14 Iskandar Muda	16	$\frac{16}{687} \times 254 = 6$
15	SMAN 15 Adidarma	15	$\frac{15}{687} \times 254 = 6$
16	SMAN 16 Banda Aceh	20	$\frac{20}{687} \times 254 = 7$
Total		687	254

Sumber: Olahan data 2019

Tabel 3.2 menunjukkan berapa banyak sampel yang diambil pada masing-masing sekolah di kota Banda Aceh. Setelah menggunakan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 254 orang, kemudian jumlah sampel didistribusikan ke 16 SMAN di kota Banda Aceh agar terjadinya pemerataan sampel di setiap sekolah. Setelah diketahui jumlah sampel yang akan diambil pada masing-masing sekolah, maka langkah selanjutnya adalah memilih sampel secara random.

1.3 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen yaitu kompetensi guru, motivasi guru, sarana prasarana sekolah, dan komitmen organisasi, serta variabel endogen

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yaitu kinerja guru. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka penulis membuat beberapa ruang lingkup dan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teoritas	Indikator	Skala
Kompetensi Guru (X1)	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen)	a. Kompetensi Pedagogik guru 1. Tingkat penguasaan karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. 2. Tingkat penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3. Tingkat pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. 4. Intensitas sebagai fasilitator dalam pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. 5. Tingkat Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. 6. Tingkat penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 7. Tingkat pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007)	Ordinal

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		b. Kompetensi pribadi	<p>Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. 2. Intensitas menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 3. Intensitas menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. 4. Tingkat etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru). 	Ordinal
		c. Kompetensi sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. 2. Intensitas berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga 	Ordinal

			<p>kependidikan, orang tua, dan masyarakat.</p> <p>3. Kualitas beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.</p> <p>4. Intensitas berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru).</p>	
		d. Kompetensi professional	<p>1. Tingkat penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</p> <p>2. Tingkat penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar matapelajaran yang diampu.</p> <p>3. Tingkat pengembangan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru).</p>	Ordinal

Sarana Prasarana	Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan-khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran (Mulyasa, 2007, hlm. 49).		<ol style="list-style-type: none"> 1. Perabot sekolah 2. Peralatan pendidikan 3. Media pendidikan 4. Buku dan sumber belajar (Permendiknas no 24 tahun 2007). 	Ordinal
Motivasi kerja guru (X3)	Motivasi adalah seperangkat kekuatan energetik yang berasal dari dalam maupun di luar individu untuk memulai perilaku terkait pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi (Kingful & Nusenu, 2015, hlm. 111)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja 2. Prestasi yang dicapainya. 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak (Uno, 2013, hlm. 72) 	Ordinal
Komitmen organisasi guru	Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan	a. Komitmen afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kebanggaan yang dirasakan terhadap organisasi. 2. Intensitas keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi. 	

	dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2006:249)	b. Komitmen kontinu c. Komitmen normatif	1. Tingkat pertanggungjawaban terhadap Organisasi. 2. Tingkat harapan terhadap Organisasi. 1. Tingkat loyalitas 2. Intensitas menjunjung nilai-nilai organisasi.	
Kinerja guru (Y)	Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no. 35 tahun 2010).	a. Kualitas kerja. b. Ketetapan kerja. c. Inisiatif dalam kerja. d. Kemampuan kerja.	1. Tingkat kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran 2. Intensitas penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas. 1. Tingkat ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik. 2. Tingkat penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik. 1. Intensitas inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran. 2. Tingkat penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak. 1. Tingkat kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar	Interval

		e. Komunikasi	peserta didik. 1. Tingkat komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	
--	--	---------------	---	--

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Bungin (2009, hlm. 122) mengatakan “data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian”. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada guru-guru di SMAN Kota Banda Aceh terkait kompetensi guru, motivasi guru, sarana prasarana sekolah, Komitmen organisasi, dan kinerja guru.

b. Data sekunder

Bungin (2009, hlm. 122) mengatakan “data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan”. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang diperoleh dari dinas pendidikan Aceh dan sekolah yang mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu setiap butir pertanyaan sudah disediakan alternatif jawabannya, kemudian responden memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan pertanyaannya (Morissan, 2014, hlm. 192). Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator

dari masing-masing variabel yaitu kompetensi guru sebagai variabel laten eksogen yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kemudian, motivasi dan sarana prasarana sekolah. Serta variabel laten endogen yang meliputi kinerja guru dengan indikator kualitas, ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Penelitian ini akan menggunakan angket dengan penyebaran secara online. Tujuannya agar data dapat langsung terkumpul dan lebih mudah untuk diolah.

Tabel 3.4
Bobot nilai jawaban responden

No	Jawaban responden	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang setuju	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Ghozali (2011, hlm. 19) mengatakan tujuan analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data dari masing-masing variabel dalam penelitian. Deskripsi tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, range, serta kurtosis. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan gambaran kompetensi guru, motivasi guru, sarana dan prasarana sekolah, Komitmen organisasi dan kinerja guru di SMAN Kota Banda Aceh dengan menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden.

Interpretasi skor terhadap variabel dalam penelitian ini dikategorisasikan ke dalam 3 level yaitu tinggi, sedang, rendah. Kriteria kategorisasi dihitung melalui pendekatan distribusi normal dengan rumus pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Skala penafsiran skor rata-rata

Rentang Skor	Kategori	
$X > (\mu + 1,0\pi)$	>26	Tinggi
$(\mu - 1,0\pi) \leq X \leq (\mu - 1,0\pi)$	16-26	Sedang
$X < (\mu - 1,0\pi)$	<16	Rendah

Cara untuk menentukan tingkat variabel menurut indikatornya, dapat dihitung dengan langkah-langkah yang terdiri:

- a. Menghitung nilai rata-rata skor item
- b. Menghitung nilai rata-rata relatif skor item = [(skor rata-rata item)/skor maksimal nilai skala] x 100

3.6.2 Hasil Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori digunakan untuk menguji sebuah konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Uji kesesuaian model konfirmatori diuji menggunakan *Goodnes-of-Fit Index* yang meliputi *Chi-Square*, *P-value*, RMSEA, CFI dan CMIN/DF. Indikator valid mengukur variabel latennya jika koefisien bobot faktor (λ) signifikan dan nilainya dalam angka terstandarkan (standardized) $\geq 0,50$. Indikator-indikator reliabel mengukur variabel latennya jika koefisien CR ≥ 0.70 dan atau VE ≥ 0.50 . Hasil analisis konfirmatori kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, motivasi guru, sarana dan prasarana, dan Komitmen organisasi, serta kinerja guru yang dibangun dengan total 37 indikator dan 53 item pernyataan dapat dilihat pada ringkasan Tabel 3.6.

Tabel 3.6
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

No	Konstruk	No. Item	No. Item Tidak Valid	CR	AVE
1	Kompetensi Pedagogik	1 s.d 9	4,8	0,89933	0,561419
2	Kompetensi Kepribadian	10 s.d 15	13,15	0,925538	0,756701
3	Kompetensi Sosial	16 s.d 21	18,20	0,868594	0,624717
4	Kompetensi Profesional	22 s.d 26	23	0,794995	0,423923
5	Motivasi Guru	27 s.d 31	30	0,85134	0,588826
6	Sarana Prasarana	32 s.d 36	36	0,921621	0,622094
7	Komitmen organisasi	37 s.d 43	39	0,903971	0,61139
8	Kinerja Guru	44 s.d 53	44, 48, 53	0,915477	0,577155

Sumber: Lampiran B

Tabel 4.3 menggambarkan kompetensi pedagogik diwakili oleh sembilan item pernyataan, namun yang valid hanya tujuh item, sedangkan dua item tidak valid dikarenakan nilainya $\leq 0,50$. Sedangkan *Construk Reliability (CR)* menunjukkan koefisien sebesar 0.89. Kemudian kompetensi kepribadian terdiri dari enam item, namun yang valid sebanyak empat item dengan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,92. Kompetensi sosial terdiri dari lima item namun yang valid sebanyak empat item dengan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,86. Kompetensi profesional terdiri dari lima item, item valid sebanyak empat item dengan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,79. Motivasi guru terdiri dari lima item dengan 4 item yang valid dan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,85. Sarana prasarana terdiri dari lima item dengan 4 item yang valid dan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,92. Selanjutnya Komitmen organisasi terdiri dari tujuh item dengan enam item yang valid dan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,90. Serta kinerja guru terdiri dari 10 item dengan 7 item yang valid dan koefisien *Construk Reliability (CR)* sebesar 0,91. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Construk Reliability (CR)* di atas 0,7 yang dapat diartikan bahwa reabilitas konstruk berada dalam kategori baik.

3.5.3 *Structural Equation Modelling (SEM)*

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau pengaruh. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) yang dioperasikan melalui program AMOS (*Analysis of Moment Structure*).

Pemodelan penelitian dengan mempergunakan SEM memungkinkan seorang peneliti untuk dapat menjawab pertanyaan yang bersifat regresif maupun dimensional (Ferdinand, 2000, hlm. 78). SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor dan regresi berganda. Proses pemodelan SEM mensyaratkan adanya ukuran sampel, normalitas data, dan tidak adanya outliers.

Berdasarkan Ghazali (2013, hlm. 42-69) terdapat tujuh langkah dalam pemodelan dengan menggunakan SEM:

1. Pengembangan model berbasis teori

Dalam pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas

model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. Oleh karena itu justifikasi teoritis yang kuat merupakan dasar dari pengembangan model.

Adapun dimensi variabel dan indikator pengukuran serta notasi yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7
Konstruk dan Dimensi Konstruk

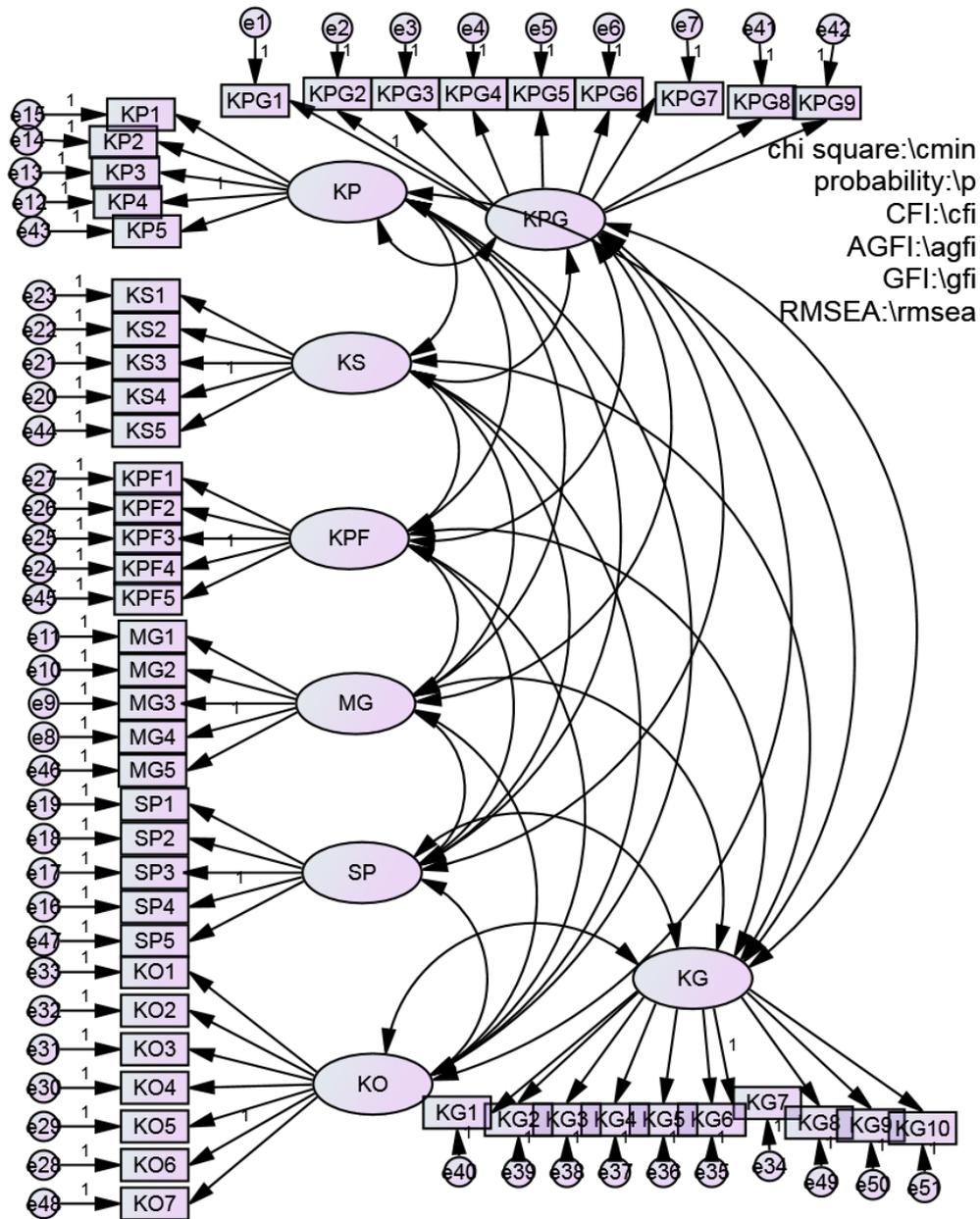
Konstruk	Indikator	Notasi
Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penguasaan karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. 2. Tingkat penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3. Tingkat pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. 4. Intensitas sebagai fasilitator dalam pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. 5. Tingkat Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. 6. Tingkat penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 7. Tingkat pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. 	KPG1, KPG2 KPG3 KPG4 KPG5 KPG6 KPG7, KPG8 KPG9
Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. 2. Intensitas menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 3. Intensitas menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. 4. Tingkat etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri 	KKP1 KKP2 KKP3, KKP4 KKP5, KKP6
Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensitas bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. 2. Intensitas berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. 3. Kualitas beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki 	KS1 KS2,KS3 KS4

Konstruk	Indikator	Notasi
	keragaman sosial budaya. 4. Intensitas berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain	KS5, KS6
Kompetensi Profesional	1. Tingkat penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2. Tingkat penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar matapelajaran yang diampu. 3. Tingkat pengembangan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	KPF1, KPF2 KPF3 KPF4, KPF5
Sarana dan Prasarana Sekolah	1. Perabot sekolah 2. Peralatan pendidikan 3. Media pendidikan 4. Buku dan sumber belajar	SP1 SP2 SP3 SP4,SP5
Motivasi Guru	1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja 2. Prestasi yang dicapainya. 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak	MG1 MG2 MG3 MG4, MG5
Komitmen organisasi	1. Tingkat kebanggaan yang dirasakan terhadap organisasi 2. Intensitas keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi. 3. Tingkat pertanggungjawaban terhadap Organisasi. 4. Tingkat pengharapan terhadap Organisasi 5. Tingkat loyalitas 6. Intensitas menjunjung nilai-nilai organisasi.	KO1 KO2,KO3 KO4 KO5 KO6 KO7
Kinerja Guru	f. Kualitas kerja. g. Ketetapan kerja. h. Inisiatif dalam kerja. i. Kemampuan kerja. j. Komunikasi	KG1,KG2 KG3,KG4 KG5,KG6 KG7,KG8 KG9,KG10

2. Membentuk sebuah diagram Jalur (Path Diagram)

Dalam langkah berikutnya model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji.

Diagram jalur dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 3.1
Path Diagram

3. Menyusun Persamaan Struktural

Pada penelitian ini, variabel laten eksogen terdiri dari kompetensi guru (X) meliputi: kompetensi pedagogi (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (X4), kemudian motivasi guru (X5), dan sarana prasarana sekolah (X6), dan Komitmen organisasi (X7). Keseluruhan variabel-variabel tersebut mempengaruhi variabel laten endogen kinerja guru (Y) Model pengukurannya dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.8
Konversi Gambar Jalur ke dalam Persamaan

Model Pengukuran	Indikator	Persamaan
Kompetensi Pedagogik (KPG)	X1	$\lambda_1 \text{ KPG} + \delta_1$
		$\lambda_2 \text{ KPG} + \delta_2$
	X2	$\lambda_3 \text{ KPG} + \delta_3$
	X3	$\lambda_4 \text{ KPG} + \delta_4$
	X4	$\lambda_5 \text{ KPG} + \delta_5$
	X5	$\lambda_6 \text{ KPG} + \delta_6$
	X6	$\lambda_7 \text{ KPG} + \delta_7$
		$\lambda_8 \text{ KKP} + \delta_8$
	X7	$\lambda_9 \text{ KPG} + \delta_9$
Kopetensi Kepribadian (KKP)	X8	$\lambda_1 \text{ KKP} + \delta_1$
	X9	$\lambda_2 \text{ KKP} + \delta_2$
	X10	$\lambda_3 \text{ KKP} + \delta_3$
		$\lambda_4 \text{ KKP} + \delta_4$
	X11	$\lambda_5 \text{ KKP} + \delta_5$
		$\lambda_6 \text{ KKP} + \delta_6$
Kompetensi Sosial (KS)	X12	$\lambda_1 \text{ KS} + \delta_1$
	X13	$\lambda_2 \text{ KS} + \delta_2$
		$\lambda_3 \text{ KKP} + \delta_3$
	X14	$\lambda_4 \text{ KS} + \delta_4$
	X15	$\lambda_5 \text{ KS} + \delta_5$
		$\lambda_6 \text{ KKP} + \delta_6$
Kompetensi Profesional (KPF)	X16	$\lambda_1 \text{ KPF} + \delta_1$
		$\lambda_2 \text{ KKP} + \delta_2$
	X17	$\lambda_3 \text{ KPF} + \delta_3$
	X18	$\lambda_4 \text{ KPF} + \delta_4$
		$\lambda_5 \text{ KKP} + \delta_5$
Motivasi Guru (MG)	X19	$\lambda_1 \text{ MG} + \delta_1$
	X20	$\lambda_2 \text{ MG} + \delta_2$
	X21	$\lambda_3 \text{ MG} + \delta_3$
	X22	$\lambda_4 \text{ MG} + \delta_4$
		$\lambda_5 \text{ KKP} + \delta_5$
Sarana Prasarana (SP)	X23	$\lambda_1 \text{ SP} + \delta_2$
	X24	$\lambda_2 \text{ SP} + \delta_2$
	X25	$\lambda_3 \text{ SP} + \delta_3$
	X26	$\lambda_4 \text{ SP} + \delta_4$
		$\lambda_5 \text{ SP} + \delta_5$
Komitmen organisasi (KO)	X27	$\lambda_1 \text{ SP} + \delta_{21}$
	X28	$\lambda_2 \text{ SP} + \delta_2$
		$\lambda_3 \text{ KKP} + \delta_3$
	X29	$\lambda_4 \text{ SP} + \delta_4$
	X30	$\lambda_5 \text{ SP} + \delta_5$

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Model Pengukuran	Indikator	Persamaan	
Kinerja Guru (KG)	X31	$\lambda 6 SP + \delta 6$	
	X32	$\lambda 7 SP + \delta 7$	
	Y1	$Y1 = \lambda 1 KG + \epsilon 1$ $Y1 = \lambda 2 KG + \epsilon 2$	
	Y2	$Y2 = \lambda 3 KG + \epsilon 3$ $Y2 = \lambda 4 KG + \epsilon 4$	
	Y3	$Y3 = \lambda 5 KG + \epsilon 5$ $Y3 = \lambda 6 KG + \epsilon 6$	
	Y4	$Y4 = \lambda 7 KG + \epsilon 7$ $Y4 = \lambda 8 KG + \epsilon 8$	
	Y5	$Y5 = \lambda 9 KG + \epsilon 9$ $Y5 = \lambda 19 KG + \epsilon 10$	
	Model Persamaan Struktural	Kinerja Guru (KG) = $\beta 1 KPG + \beta 2 KKP + \beta 3 KS + \beta 4 KPF + \beta 5 MG + \beta 6 SP + \beta 7 KO$	

Keterangan :

- λ (lambda) = nilai *factor loading*
 ϵ (epsilon) = kesalahan pengukuran variabel manifes untuk variabel laten endogen
 β (beta) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
 δ (delta) = kesalahan pengukuran variabel manifes untuk variabel laten endogen

4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

Dalam analisis SEM data yang digunakan adalah matrik varians atau kovarians atau matrik korelasi. Pada saat mengumpulkan data, peneliti tentu memperoleh data individu dari sekian responden sesuai dengan jumlah sampel yang dipersyaratkan. Namun begitu data itu diinputkan ke dalam program, maka data individu itu dikonversi terlebih dahulu oleh program ke dalam bentuk data matrik varians atau kovarians atau matrik korelasi sebagai input untuk analisis SEM (Sanusi, 2009).

5. Menilai Masalah Identifikasi

Identifikasi model dilakukan dengan cara menghitung *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan bantuan program AMOS telah menyajikan pula hasil perhitungan derajat kebebasan. Adapun untuk mengetahui model dapat diestimasi ataupun tidak, terdapat 3 jenis identifikasi (Santoso, 2012; Latan, 2013), yaitu:

- a. *Just Identified model* atau *saturated model*

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jika hasil perhitungan *df* menghasilkan nilai 0, maka model tersebut termasuk *just identified*. Maka model sudah teridentifikasi sehingga estimasi dan penilaian model tidak perlu dilakukan.

b. Under Identified atau *unidentified*

Jika hasil *df* menghasilkan nilai negatif, maka model tersebut termasuk *unidentified*. Maka model tersebut tidak teridentifikasi, sehingga model juga tidak dapat diestimasi. Namun untuk mengatasinya dapat dilakukan dengan menambah jumlah variabel manifes atau mengurangi parameter yang akan diestimasi.

c. Over identified

Pada jenis ini nilai *df* akan menghasilkan bilangan positif, dan jika terjadi maka model ini dapat langsung diestimasi.

5.2 Uji Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes (indikator) merepresentasikan variabel laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel laten melalui analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini akan menguji validitas konstruk dengan melihat validitas konvergen.

Validitas konvergen akan didapat dalam pengolahan SEM pada AMOS dengan melihat nilai *factor loading* atau disebut juga parameter lambda (λ). Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator konvergen pada satu titik. Selanjutnya dalam SEM, terdapat nilai *squared multiple correlations* yaitu kuadrat nilai korelasi antar variabel dengan indikatornya. Selanjutnya nilai tersebut dikalikan dengan 100%. Hasil persentase tersebut menunjukkan apakah indikator dapat menjelaskan konstruk atau tidak, sedangkan sisa persentase dijelaskan oleh *unique factor*, dalam hal ini adalah kesalahan pengukuran. Selanjutnya menurut Ferdinand dalam Wijaya (2009, hlm. 138), ketika sebuah indikator memiliki nilai *c.r* pada Tabel *regression weights* lebih besar dari dua kali standar kesalahan (*s.e*), maka indikator tersebut dapat dikatakan sah mengukur variabel yang diukurnya.

Selain melihat nilai *c.r*, Santoso (2012, hlm. 145) mengatakan bahwa kolom *estimate* pada Tabel *regression weights* menunjukkan nilai kovarians antara variabel laten dengan indikatornya. Untuk mengetahui apakah indikator menjelaskan variabel laten atau tidak, selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis. Jika nilai probabilitas indikator lebih kecil dari

0,05, maka hipotesis nol ditolak. Adapun ringkasan acuan penentuan validitas dapat dilihat pada table 3.6.

Tabel 3.6
Ringkasan Acuan Validitas

Validitas	Parameter	Nilai Acuan
Validitas konvergen	<i>Factor loading</i> (λ)	Lebih besar dari 0,5
	<i>c.r</i>	Lebih besar dari 2 kali <i>s.e</i>
	Probabilitas	Lebih kecil dari 0,05

Selain menguji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk. Uji ini berupaya untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen..

5.3 Uji Struktural Model (*Structural Modelling*)

Menguji model struktural bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase *variance* setiap variabel endogen dalam model yang dijelaskan oleh variabel eksogen dengan melihat *R-squares* yang tidak lain adalah nilai *squared multiple correlation*. Selanjutnya selain nilai *R-squares*, evaluasi model struktural juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi nilai probabilitas sebagai dasar menerima atau menolak hipotesis nol. Nilai signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau $P < 0,05$ serta nilai $c.r > 1,96$ (Latan,2013:208).

6. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit

Kusnendi (2008, hlm. 46) mengatakan asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang dianalisis dengan pemodelan SEM adalah sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi adalah minimum berjumlah 100 sampel dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap estimated parameter.

b. Normalitas dan Linearitas

Normalitas diuji dengan melihat gambar histogram data dan diuji dengan metode statistik. Sedangkan uji linearitas dapat dilakukan dengan mengamati scatterplots dari data serta dilihat pola penyebarannya. Uji normalitas data dilakukan dengan menghitung distribusi data secara keseluruhan (multivariat). Adapun pengujian dilakukan dengan menghitung *critical ratio* (*c.r*) multivariat. Program AMOS telah menyajikan hasil perhitungan normalitas

data serta rincian sebaran data. Adapun untuk mencari nilai *c.r* dilakukan dengan 2 tahap, yaitu (Santoso,2012, hlm. 86):

1. Menghitung *standar error* (*s.e*) multivariat.
2. Menghitung *c.r* multivariat.

Data dikatakan normal ketika tidak menceng ke kiri atau ke kanan serta memiliki keruncingan ideal. Nilai *cut-off* yang umumnya dipakai untuk menilai normalitas menurut Schumaker dan Lomax dalam Latan (2013, hlm. 103) adalah nilai kemencengan (*skewness*) dan keruncingan (kurtosis) berkisar antara 1.0 hingga 1.5 ataunilai *critical ratio* (*c.r*) harus memenuhi syarat $-2,58 < c.r < 2,58$.

Jika didapatkan bahwa data belum berdistribusi normal, maka dapat dilakukan pendeteksian serta penghapusan data pencilan (*outliers*). Data pencilan dapat diketahui setidaknya dengan dua cara yaitu:

1. Melihat nilai probabilitas 1 (*p1*) atau probabilitas 2 (*p2*) nilai *cut-off* yang umumnya dipakai untuk mendeteksi data pencilan adalah melihat nilai *p1* dan *p2*. Nilai tersebut disajikan pada table *Mahalanobis Distance* oleh AMOS. Nilai *p1* atau *p2* harus lebih besardari 0,05 (Latan,2013, hlm. 106).
2. Melihat nilai *Mahalanobis Distance*

Dikatakan oleh Santoso (2012, hlm. 88) bahwa angka-angka pada Tabel *Mahalanobis Distance* kolom *Mahalanobis d-square* menunjukkan seberapa jauh jarak data dengan titik pusat tertentu, jarak tersebut didapat dari perhitungan metode *Mahalanobis*. Semakin jauh jarak data dengan titik pusat data (*centroid*) maka semakin ada kemungkinan data tersebut adalah *outliers*. Penelitian ini akan menggunakan cara pertama yaitu melihat nilai *p1* atau *p2*.

c. Outliers

Observasi yang muncul dengan nilai ekstrim yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik yang unik dan terlihat sangat berbeda dengan observasi yang lain. Kemudian dalam melakukan uji kesesuaian, biasanya menggunakan *Goodness of Fit Index*, yaitu:

Tabel 3.6.

Goodness of Fit Index

Goodnees of fit index	Cut off value
Chi-square	X2 hitung < x2 total
Significance Probability	≥ 0,05
RMSEA	≤ 0,08

GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CIMN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: (Kusnendi, 2008, hlm. 29)

Keterangan:

- a. *Chi Square* statistik, bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan, oleh karenanya, pengujian ini perlu dilengkapi dengan alat uji lainnya. Nilai probability chi squares $> 0,05$ menandakan data empiris identik dengan teori atau model.
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik chi square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0,05 dan 0,08 mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian sebuah model.
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai GFI $> 0,90$ mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik.
- d. AGFI (*Adjusted Goodness Of Fit Index*) meruakan pengembangan dari Goodness of Fit Index (GFI) yang telah disesuaikan dengan ratio dari degree of freedom. Analog dengan R² pada regresi berganda. Nilai yang direkomendasikan adalah AGFI $> 0,90$. Semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model.
- e. CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN / DF tidak lain adalah statistik *chi square* x2 dibagi DF-nya disebut x2 relatif. Bila nilai x2 relatif $\leq 2,0$ atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptTabel fit* antara model dan data.
- f. TLI (*Turker Lewis Index*) merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* .
- g. CFI (Comparative Fit Index), yang bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah sebesar $\geq 0,95$.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Sebagai langkah terakhir dalam analisis SEM adalah melakukan interpretasi terhadap model yang sudah memenuhi persyaratan dengan berpedoman pada kriteria- kriteria *Goodness of Fit*. Apabila model belum memenuhi kriteria ini, maka disarankan untuk melakukan modifikasi. Salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa model yang dimodifikasi makin baik adalah menurunnya nilai chi square.

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS AMOS Ver. 21. Dalam Pengujian hipotesis penelitian ini, penerimaan atau penolakan H_0 dilakukan dengan membandingkan nilai C.R yang harus lebih besar atau sama dengan 1.96 (≥ 1.96), dan nilai P (p value) dengan signifikansi kurang dari atau sama dengan 0.05 (≤ 0.05). Jika nilai $C.R \leq 1.96$ maka H_0 diterima. Tetapi jika nilai $C.R \geq 1.96$ maka H_0 ditolak. Rumusan hipotesis statistik adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.
2. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru.
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru.
3. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru.
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru.
4. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.
5. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru.
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru.
6. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh sarana prasarana sekolah terhadap kinerja guru
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh sarana prasarana sekolah terhadap kinerja guru.
7. $H_0 : P = P_0$, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru
 $H_1 : P_1 \neq P_0$, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.