

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti pengaruh *knowledge managemen*, kesejahteraan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam kota Banjarmasin.

Informasi yang diperoleh dari penyelidikan ini adalah informasi kuantitatif, yaitu informasi spesifik berupa angka-angka atau angka yang diteliti secara sungguh-sungguh, sehingga penelitian ini dikenal dengan pendekatan eksplorasi kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai eksplorasi tergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk menganalisis populasi atau tes tertentu, berbagai informasi menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi kuantitatif atau faktual, sepenuhnya bertujuan untuk menguji teori yang telah ditentukan sebelumnya..⁵⁷

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012) Cet. Ke-17, h. 8.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini mengikutsertakan seluruh Guru/Instruktur Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin sebanyak 166 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Guru di Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SD Muhammadiyah 9	31 Orang
2.	SDIT Ukhuwah	49 Orang
3.	SD Islam Sabilal Muhtadin	42 Orang
JUMLAH		166 Orang

2. Sampel

Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampel total yaitu 166 responden, karena jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik dan efektif dalam penelitian.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data atau informasi yang digali dalam penelitian ini yaitu data dasar atau pokok dan data penunjang sebagai berikut:

a. Data Pokok

Data pokok yang digali dalam penelitian ini yaitu data yang berkaitan dengan pengaruh *knowledge management*, kesejahteraan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Islam kota Banjarmasin.

b. Data Penunjang

Data penunjang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Sejarah singkat berdirinya Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin.
- 2) Keadaan guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam yang ada di Kota Banjarmasin
- 3) Keadaan sarana dan prasarana Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin

2. Sumber Data

Untuk memperoleh data di atas diperlukan sumber data sebagai berikut:

- a. Responden, yaitu seluruh guru Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin.
- b. Informan, yaitu kepala sekolah, dan guru Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin
- c. Dokumen, yaitu catatan ataupun arsip yang memuat data-data dan informasi yang menunjang dalam penelitian ini baik yang berasal dari guru maupun tata usaha.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian dilakukan di sekolah dasar Islam yang ada di kota Banjarmasin. Peneliti memilih tiga sekolah dasar Islam yang ada di kota Banjarmasin yaitu SD Muhammadiyah 9, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Terpadu

Ukhuwah Banjarmasin. SD Muhammadiyah 9 terletak di Jl. A. Yani No. Kuripan kecamatan Banjarmasin Timur. SD Islam Sabilal Muhtadin terletak di Komplek Masjid Raya Sabilal Muhtadin di Jl. Jend. Sudirman No. 1 Antasan Besar, Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, sedangkan SD Islam Terpadu Ukhuwah terletak di Jl. Bumi Mas Raya No. 12A, Pemurus Baru, Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu *kuesioner* dan dokumentasi.

a. Dokumentasi

Metode untuk mencari data yang berkenaan dengan variabel yang akan diteliti yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda dan sebagainya dan juga dokumen-dokumen tentang pengaruh *knowledge management*, kesejahteraan guru, profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

b. *Kuesioner* (angket)

Angket adalah teknik pengambilan data yang cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁸ Angket dalam penelitian menggunakan skala penilaian atau skala likert untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ingin diketahui dan menggunakan skala tertutup atau angket yang mempunyai bentuk-bentuk pertanyaan.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 199.

c. Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti unruk memberi gambaran awal dalam lapangan. Observasi dalam penelitian untuk mengetahui informasi atau keadaan lokasi penelitian.

Peneliti dalam penelitian ini menerapkan angket skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang apa yang dilihatnya tentang gejala sosial.⁵⁹

F. Variabel Penelitian

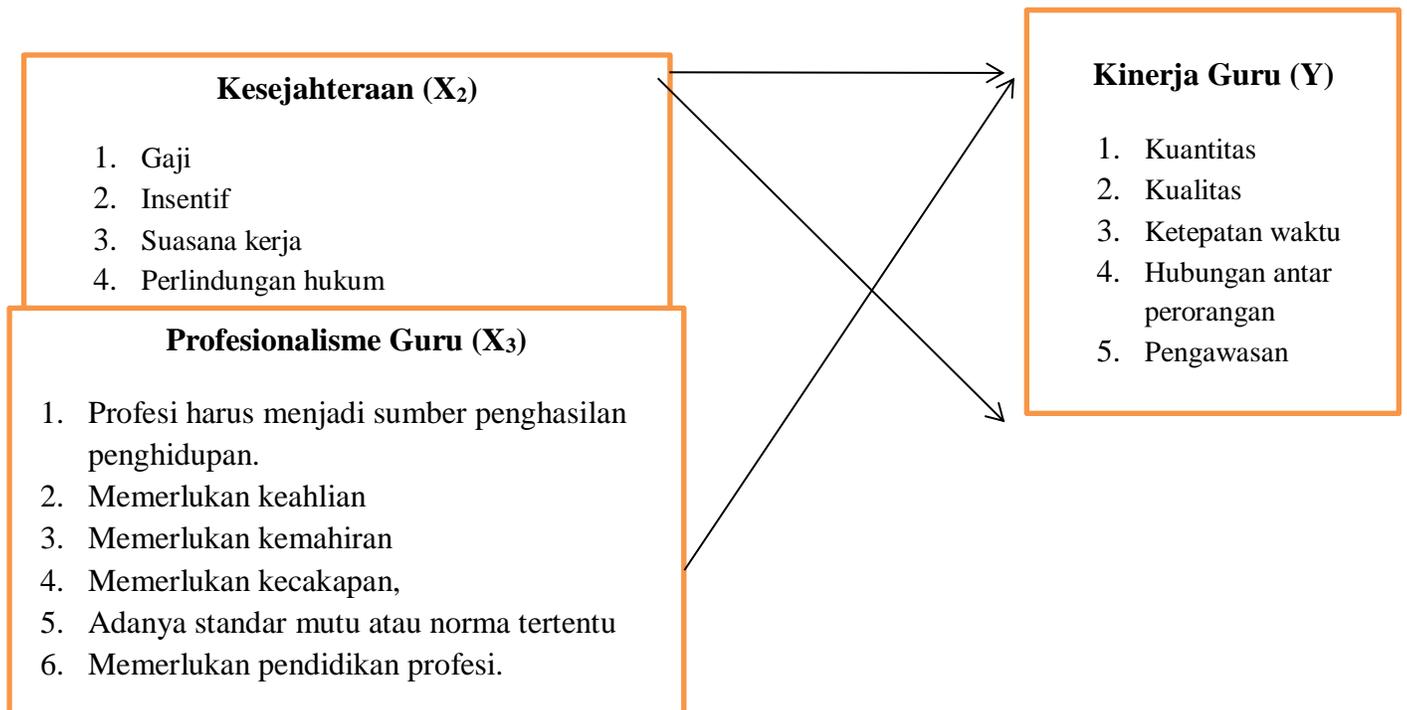
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas pada penelitian ini *knowledge management* (X₁), kesejahteraan (X₂) dan profesionalisme guru (X₃) terhadap variabel terikat kinerja guru SD Islam kota Banjarmasin (Y).

Penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut :

1. Faktor bebas: *knowledge management*, kesejahteraan guru dan profesionalisme yang ditunjukkan pendidik, faktor-faktor ini sering disebut sebagai faktor pendorong, indikator, pendahulu atau sering disebut sebagai faktor otonom. Variabel otonom adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau berkembangnya variabel terikat.

⁵⁹ *Ibid.*, h. 134.

2. Variabel Bawah: Eksekusi pendidik sebagai variabel hasil, model, lanjutan dan sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau hasil, karena adanya faktor bebas.



Beberapa indikator variabel yang dijadikan acuan dalam menyusun instrument adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Variabel Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
1.	<i>Knowledge Management</i> (X ₁)	<p>1. Menciptakan Pengetahuan</p> <p>a. Memperoleh pengetahuan dari sumber yang berbeda</p> <p>b. Pertukan ide dan pengetahuan antar individu atau kelompok</p> <p>c. Menghargai guru dengan ide yang baru</p> <p>d. Menciptakan pengetahuan baru dari pengetahuan yang sudah ada melalui latihan.</p>	<p>1. <i>Knowledge management</i> adalah proses penciptaan, penangkapan, organisasi, penyimpanan, penyebaran, dan aplikasi untuk menggambarkan siklus manajemen pengetahuan dan mendapatkan pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat' dan dapat dilihat sebagai siklus pengetahuan untuk memperoleh, menyimpan, mengevaluasi, menyebarkan, dan mengaplikasikannya.⁶⁰</p> <p>2. Komponen manajemen pengetahuan yaitu akuisisi pengetahuan, penyebaran pengetahuan</p>

⁶⁰Michael Brandt Jones, *Organizational Culture And Knowledge Management: An Empirical Investigation Of U.S. Manufacturing Firms*, by ProQuest LLC, 2009, p. 24

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>2. Mengambil Pengetahuan</p> <p>a. Merespon ide guru dan dokumen mereka untuk perkembangan yang lebih jauh</p> <p>b. Memiliki mekanisme untuk menyerap dan mentransfer pengetahuan dari guru, orang tua, dan rekan kerja kedalam sekolah</p> <p>c. Memiliki mekanisme untuk mengubah pengetahuan menjadi rencana aksi dan desain untuk layanan.</p> <p>d. Memiliki kebijakan untuk memungkinkan guru mempresentasikan ide dan</p>	<p>dan responsif terhadap pengetahuan.⁶¹</p> <p>3. Menurut Karl-Erick Sveiby <i>Knowledge management</i> adalah seni penciptaan nilai dari <i>intangible assets</i>⁶².</p>

⁶¹Jenny Darroch, *Knowledge Management, Innovation Andfirm Performance*, Journal Of Knowledge Management, Vol. 9 No. 3. 2005, p. 106.

⁶² Sangkala, *Knowledge Managemet*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 8.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>pengetahuan baru dan menampilkan ide-ide baru dari guru ke rekan kerja yang lain.</p> <p>3. Mengorganisir pengetahuan</p> <p>a. Sekolah memiliki kebijakan untuk meninjau pengetahuan secara teratur.</p> <p>b. Memiliki mekanisme untuk menyaring, membuat daftar silang, dan mengintegrasikan sumber berbeda dari tipe pengetahuan.</p> <p>c. Memiliki umpan balik terhadap ide guru dan pengetahuan mereka</p> <p>d. Memiliki proses untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari dari pengalaman dan mencocokkan</p>	

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>dengan masalah yang ada.</p> <p>4. Menyimpan Pengetahuan</p> <p>a. Menggunakan basis data, gudang, dan aplikasi teknologi informasi untuk menyimpan pengetahuan agar dapat diakses para guru</p> <p>b. Menggunakan berbagai perangkat tertulis untuk menyimpan pengetahuan dari para guru</p> <p>c. Memiliki publikasi yang berbeda untuk menampilkan pengetahuan yang ditangkap</p> <p>d. Memiliki mekanisme mematenkan hak cipta pengetahuan baru.</p>	

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>5. Menyebarkan pengetahuan</p> <p>a. Memiliki pengetahuan yang mudah diakses guru (intranet, internet dll).</p> <p>b. Mengirimkan laporan tepat waktu dengan informasi yang sesuai kepada guru, staf sekolah dan orang tua murid.</p> <p>c. Memiliki perpustakaan, pusat sumber daya, dan forum lainnya untuk menyebarkan pengetahuan.</p> <p>d. Memiliki symposium, kuliah, konferensi dan sesi pelatihan regular untuk membagikan pengetahuan.</p>	

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>6. Menerapkan Pengetahuan</p> <p>a. Memiliki metode yang berbeda untuk guru mengembangkan pengetahuan mereka lebih jauh dan mengaplikasikannya dalam situasi baru</p> <p>b. Memiliki mekanisme untuk melindungi pengetahuan dari penggunaan yang tidak pantas atau illegal.</p> <p>c. Menggunakan pengetahuan untuk kebutuhan kompetitif dan untuk penyelesaian masalah</p> <p>d. Memiliki metode untuk menganalisa dan mengevaluasi pengetahuan dengan kritis untuk menghasilkan pola pengetahuan baru yang diterapkan</p>	

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		dimasa depan.	
2.	Kesejahteraan (X₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Intensif 3. Penyediaan fasilitas antara lain rumah, perpustakaan dll 4. Pengembangan karir 5. Kemudahan kenaikan pangkat 6. Jaminan sosial 7. Suasana kerja 8. Perlindungan hukum. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Luthans mengemukakan bahwa skema kesejahteraan adalah strategi yang digunakan dalam memotivasi guru untuk kinerja pekerjaan yang lebih baik. Hal ini adalah dalam bentuk kenaikan gaji, persen, promosi berkala, memastikan keamanan kerja, dan membangun hubungan ramah di antara para guru.⁶³ 2. Penilaian kinerja guru, di sisi lain juga dipengaruhi oleh kesejahteraan guru dalam bentuk upah yang memadai atau gaji bulanan. Kesejahteraan guru juga dapat menentukan kinerja guru dalam profesi mereka. Jika penilaian kinerja

⁶³ Victoria Toyin Fadeyi, Abayomi Olumade Sofoluwe & Rotimi Ayodele Gbadeyan, *Influence of Teachers' Welfare Scheme on Job Performance in Selected Kwara State Secondary Schools*, Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences, Vol. 2 No. 4, Nigeria October 2015, p. 90.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
			<p>guru tidak sebanding dengan kesejahteraan guru, dan sebaliknya kesejahteraan guru tidak sebanding dengan penilaian kinerja guru, hal itu dapat menimbulkan keraguan serius terhadap kualitas pendidikan.⁶⁴</p> <p>3. Terkait otonomo guru, salah satu faktor intrinsik guru adalah keinginan guru untuk membantu siswa mencapai keinginannya agar bias berguna dimasyarakat, dan faktor ekstrinsik guru adalah gaji, tunjangan non-moneter dan pengakuan kinerja guru.⁶⁵</p>

⁶⁴Wayan Maba, Ida Bagus Ketut Perdata & I Nengah Astawa, *Constructing Assessment Instrument Models for Teacher's Performance, Welfare and Education Quality*, International Journal of Social Sciences and Humanities, Vol. 1 No. 3, December 2017, p.88-96.

⁶⁵ L. Carolyn Pearson & William Moomaw , *The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism*, Educational Research Quarterly, Vol. 29, No.1, 2005, p. 39.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
3.	Profesionalisme Guru (X₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesi harus menjadi sumber penghasilan penghidupan. 2. Memerlukan keahlian 3. Memerlukan kemahiran 4. Memerlukan kecakapan, 5. Adanya standar mutu atau norma tertentu 6. Memerlukan pendidikan profesi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme terikat dalam dinamika diskursif profesional yang berusaha untuk mengatasi atau memperbaiki dilema pekerjaan dalam budaya tertentu artinya seorang guru mengajar sesuai dengan bidangnya (sesuai dengan pendidikan profesinya) dan membutuhkan kemahiran dan kecakapan.⁶⁶ 2. Profesional dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang sesuai dengan pendidikan profesi⁶⁷.
4.	Kinerja Guru (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat kesalahan dalam bekerja b. Keberhasilan kerja setiap guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Bernardin dan Russel menyatakan penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu

⁶⁶ Christopher Day, Alison Kingtona, Gordon Stobartb & Pam Sammons, *The Personal And Professional Selves Of Teachers: Stable And Unstable Identities*, British Educational Research Journal Vol. 32, No. 4, August 2006, pp. 601–616.

⁶⁷ Audrey Addi-Racchah & Rinat Arviv-Elyashiv, *Parent Empowerment and Teacher Professionalism Teachers' Perspective*, Urban Education OnlineFirst, Tel Aviv University, Israel on March 6, 2008, p. 2.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>c. Ketelitian dan akurasi dalam bekerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>a. Jumlah hasil kerja yang diberikan</p> <p>b. Jumlah hasil kerja yang dilakukan</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>a. Tidak menunda pekerjaan</p> <p>b. Pekerjaan selesai tepat waktu</p> <p>c. Memaksimalkan waktu</p> <p>4. Pengawasan</p> <p>a. Mengerjakan tugas dengan mandiri tanpa diawasi</p> <p>b. Mengerjakan tugas yang baik dan benar</p> <p>c. Memiliki inovasi</p>	<p>kepada organisasi tempat mereka bekerja, dengan cara yaitu, <i>Quality, Quantity, Timeless, Cost effectiveness, Need supervision,</i> dan <i>Interpersonal impact.</i>⁶⁸</p> <p>2. Menurut Ilgen and Schneider kinerja adalah “<i>Performance is what the person or system does</i>” dan menurut Mohrman et al adalah “<i>A performance consists of a performer engaging in behavior in a situation to achieve results</i>”. Dari kedua pendapat ini, terlihat bahwa kinerja dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik-</p>

⁶⁸ H.J. Bernardin and J.E.A. Russel, *Human Resource Management 2nd Edition – An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill, 1998, p. 379.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	TEORI
		<p>5. Hubungan Antar Perseorangan</p> <p>a. Membantu guru lain dalam pekerjaannya</p> <p>b. Bekerjasama dengan guru lain (<i>teamwork</i>)</p> <p>c. Terminalisasi konflik kerja antar guru</p>	<p>tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.⁶⁹</p>

G. Teknik Analisis Data

Analisis ini menggunakan alat bantu perhitungan dengan uji statistik yang fungsinya untuk menyederhanakan data hasil penelitian. Analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah memecah informasi matematika untuk memberikan garis besar secara sistematis, ringkas dan jelas dengan tujuan bahwa implikasi spesifik dapat ditarik. Analisis deskriptif berencana untuk membantu secara efisien, benar, dan tepat menggambarkan kenyataan yang diperoleh dari artikel yang sedang diperiksa.

⁶⁹ Richard R. Williams, *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*. London: Thomson Learning. 2002, p. 94.

2. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan merupakan bahan utama penelitian. Daftar pertanyaan (kuesioner) ini digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan cara menyampaikannya kepada subjek penelitian (responden).

Indikator variabel dalam penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan skoring menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

SS/SL	: Sangat Setuju/Selalu	: skor 5
S/SR	: Setuju/Sering	: skor 4
R/KD	: Ragu-Ragu/Kadang-Kadang	: skor 3
TS/P	: Tidak Setuju/Pernah	: skor 2
STS/TP	: Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	: skor 1

3. Uji Kualitas Data

Uji yang digunakan untuk mengakui atau menolak informasi yang diperlukan, informasi ini disebut uji validitas dan reabilitas.

a. Validitas

Validitas adalah tindakan yang menunjukkan derajat kebenaran dari instrumen tersebut. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden terlebih dahulu di uji validitasnya dan dianalisis secara logis dengan mencocokkan butir soal dengan indikator *knowledge management*, kesejahteraan dan profesionalisme guru. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden. Setiap butir soal dianalisis dengan menggunakan rumus, yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Responden

X = Skor Item Soal

Y = Skor Total Responden.⁷⁰

Harga r_{xy} yang ditentukan dikontraskan dan r pada tabel nilai dasar Item Kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan tingkat peluang adalah $df = N-2$, dengan asumsi $r_{xy} \geq r_{tabel}$, hal tersebut substansial. Sementara itu, jika $r_{xy} < r_{tabel}$, hal tersebut dianggap tidak sah.

Kriteria validitas data menurut Arikunto dapat dilihat dari tabel berikut:⁷¹

Tabel 3.3
Kriteria Validitas Data

Nilai r	Interpretasi
0.00-0.20	Sangat rendah
0.20-0.40	Rendah
0.40-0.60	Cukup
0.60-0.80	Tinggi
0.80-1.00	Sangat tinggi

⁷⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta, Bumi Aksara, 2002), h.146.

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, (Jakarta:Rieneka Cipta, 2002), h. 170.

Pengujian validitas menggunakan *Korelasi Pearson* dengan mengorelasikan skor item dengan skor total, membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikan 0.05 dengan jumlah data (n) = 30, sehingga $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	X1.1	0.743	0.361	Valid
	XI.2	0.683	0.361	Valid
	XI.3	0.709	0.361	Valid
	XI.4	0.267	0.361	Tidak Valid
	XI.5	0.680	0.361	Valid
	XI.6	0.598	0.361	Valid
	XI.7	0.600	0.361	Valid
	XI.8	0.739	0.361	Valid
	XI.9	0.248	0.361	Tidak Valid
	XI.10	0.620	0.361	Valid
	XI.11	0.570	0.361	Valid
	X1.12	0.232	0.361	Tidak Valid
	X1.13	0.551	0.361	Valid
	X1.14	0.288	0.361	Tidak Valid
	X2.1	0.775	0.361	Valid
	X2.2	0.778	0.361	Valid
	X2.3	0.268	0.361	Tidak Valid
	X2.4	0.879	0.361	Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kesejahteraan	X2.5	0.845	0.361	Valid
	X2.6	0.788	0.361	Valid
	X2.7	0.672	0.361	Valid
	X2.8	0.787	0.361	Valid
	X2.9	0.750	0.361	Valid
	X2.10	0.742	0.361	Valid
	X2.11	0.811	0.361	Valid
Profesionalisme Guru	X3.1	0.804	0.361	Valid
	X3.2	0.604	0.361	Valid
	X3.3	0.536	0.361	Valid
	X3.4	0.863	0.361	Valid
	X3.5	0.617	0.361	Valid
	X3.6	0.761	0.361	Valid
	X3.7	0.517	0.361	Valid
	X3.8	0.790	0.361	Valid
	X3.9	0.721	0.361	Valid
	X3.10	0.678	0.361	Valid
Kinerja Guru	Y.1	0.794	0.361	Valid
	Y.2	0.752	0.361	Valid
	Y.3	0.293	0.361	Tidak Valid
	Y.4	0.251	0.361	Tidak Valid
	Y.5	0.755	0.361	Valid
	Y.6	0.782	0.361	Valid
	Y.7	0.701	0.361	Valid
	Y.8	0.737	0.361	Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Y.9	0.199	0.361	Tidak Valid
	Y.10	0.740	0.361	Valid
	Y.11	0.691	0.361	Valid
	Y.12	0.847	0.361	Valid
	Y.13	0.208	0.361	Tidak Valid
	Y.14	0.796	0.361	Valid
	Y.15	0.246	0.361	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tabel diatas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak benar atau tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono, “instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu artikel yang serupa, akan menghasilkan informasi yang serupa.

Tabel 3.5

Kriteria Uji Reliabilitas

Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kategori
Lebih dari atau sama dengan 0,900	Sempurna
0,800-0,899	(Baik)
0,700-0,799	diterima
0,600-0,699	Dipertanyakan

0,500-0,599	lemah
< 0,500	Tidak diterima

Menentukan kualitas sempurna dari uji instrumen sekelompok pertanyaan, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen yang dicari

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah Varians Skor Tiap–Tiap Butir Soal

σ_t^2 = Varians Total

n = Jumlah Varians Soal.⁷²

1. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0,8 - 1,0 dinyatakan sebagai klasifikasi yang besar
2. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0,6 - 0,79 dinyatakan sebagai klasifikasi yang memuaskan.
3. Nilai *Alpha Cronbach* antara $\leq 0,6$ dinyatakan sebagai kualitas atau klasifikasi yang buruk

Setelah uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas. Semua item yang valid saja yang dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsisten dari alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dalam mengukur

⁷²*Ibid.*, h.109.

variabel *knowledge management*, kesejahteraan, profesionalisme guru dan kinerja guru. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dimana batasan yang digunakan adalah sebesar 0,6.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batasan	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0.875	0.6	Reliabel
Kesejahteraan	0.933	0.6	Reliabel
Profesionalisme Guru	0.879	0.6	Reliabel
Kinerja	0.935	0.6	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan semua *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dinyatakan reliabel, dengan variabel *knowledge management*, kesejahteraan, profesionalisme dan kinerja guru dinyatakan baik. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan konsisten.

c. Uji Regresi Linear Berganda

uji ini adalah untuk menguji dampak dari setidaknya dua faktor bebas pada satu variabel untuk menunjukkan apakah ada hubungan utilitarian antara setidaknya

dua faktor otonom dan satu variabel. Persamaan yang digunakan untuk ketiga faktor adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

$X (1,2,3)$ = Variabel Bebas

A = Nilai Konstanta

$b (1,2,3)$ = Nilai Koefisien Regresi.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan yang digunakan untuk mengukur dampak faktor bebas terhadap faktor terikat dapat digunakan rumus:

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

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Pengujian dengan t test adalah uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara parsial/ tunggal terhadap variabel terikat Y .

$H_a : \beta \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3)

secara parsial/tunggal terhadap variabel terikat Y .

Kriteria ini ditentukan oleh : Taraf Nyata 0,05 (5%), derajat Kebebasan (df) dari table = n-k, Uji Satu Sisi. Pengujian dengan uji t menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{bi - Bi}{SBi}$$

Keterangan:

bi = Koefisien Regresi Parsial Ke 1

Bi = Koefisien Regresi Berganda

SBi = Kesalahan Baku Koefisien Regresi Berganda.

Kesimpulan : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka pada saat itu H_0 dihilangkan dan H_a diakui, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang besar antara faktor bebas secara terpisah terhadap faktor-faktor yang tidak bebas. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka, pada saat itu H_0 diakui dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kritis antara faktor-faktor otonom secara individual pada faktor-faktor tidak bebas.