

**PENGARUH MANAJEMEN DIRI DAN *CULTURE SHOCK* TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KOTA
SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



OLEH:

NISFIRA OKTAVIA

NIM: 2010206049

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

TAHUN AJARAN 2025

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

**PENGARUH MANAJEMEN DIRI DAN *CULTURE SHOCK* TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KOTA
SUNGAI PENUH**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Dalam menyelesaikan program sarjana

Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

NISFIRA OKTAVIA

NIM. 2010206049

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TEBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) KERINCI**

TAHUN AJARAN 2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NISFIRA OKTAVIA
Nim : 2010206049
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi dengan judul **Pengaruh Manajemen Diri dan Culture Shock Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Sungai Penuh** adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik pada perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasi orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan di cantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh kerna saya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Kerinci, 10 Oktober 2024
Saya yang menyatakan,



Nisfira Oktavia

NIM. 2010206049

**Dr. Eka Putra, SH.,
M.Pd.**

**Fatnan Asbupel,
M.Pd.**

Dosen Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, 10 Oktober 2024

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di

Sungai Penuh

NOTA DINAS

AGENDA	
NOMOR :	186
TANGGAL :	29 10 2024
PARAF :	

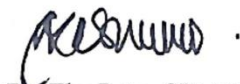
Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **NISFIRA OKTAVIA, NIM 2010206049** yang berjudul **Pengaruh Manajemen Diri Dan Culture Shock Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kota Sungai Penuh** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Dr. Eka Putra, SH., M.Pd.
NIP. 196412252000031007

Dosen Pembimbing 2



Fatnan Asbupel, M.Pd.
NIP. 199604202022031002

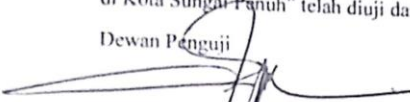


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
(IAIN) KERINCI**

Jln. Kapten Muradi, Kec. Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh; Telp (0748) 21065;
Fax. (0748) 22114; KodePos 37112; Website www.iainkerinci.ac.id

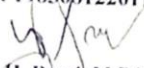
Skripsi oleh Nisfira Oktavia Nim. 2010206049 dengan judul "Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh" telah diuji dan dipertahankan pada tanggal 19 November 2024.

Dewan Penguji


Dr. Eva Ardinal, M.A

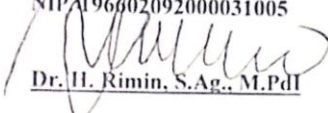
NIP. 198308122011011005

Ketua Sidang


Drs. H. Darsi, M.PdI

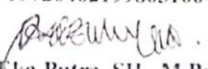
NIP. 196602092000031005

Penguji I


Dr. H. Rimin, S.Ag., M.PdI

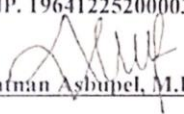
NIP. 197204021998031004

Penguji II


Dr. Eka Putra, SH., M.PdI

NIP. 196412252000031007

Pembimbing I



Fatnan Asbupel, M.Pd

NIP. 199604202022031002

Pembimbing II

Mengesahkan

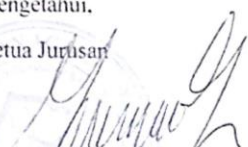
Dekan


Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd

NIP. 19730605 199903 1 004

Mengetahui,

Ketua Jurusan


Dr. Mund. Odha Mediatamar, M.Pd

NIP. 19840909 200912 1 005

ABSTRAK

Oktavia, Nisfira. 2024. Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Kerinci. (I) Dr. Eka Putra, SH., M.PdI (II) Fatnan Asbupel, M.Pd.

Penelitian ini dilatar belakangi terkait kinerja guru di sekolah menengah pertama khususnya guru yang berasal dari luar daerah, yang mana guru-guru tersebut harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang berbeda dengan lingkungan tempat tinggal mereka sebelumnya. Keadaan yang berbeda akan membuat guru tersebut mengalami perubahan dan perlu penyesuaian diri terhadap lingkungan yang baru ditempati. Jika guru tidak bisa menyesuaikan diri maka akan menimbulkan beberapa dampak yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara manajemen diri dan *culture shock* terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama di kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan yang pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai signifikansi untuk pengaruh manajemen diri (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Kedua, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *culture shock* (X2) dengan kinerja guru (Y) dengan nilai signifikansi untuk pengaruh *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,178 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,020 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 4,538 > f_{tabel} 3,61$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Besar pengaruh manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 19,6%. Artinya sebesar 19,6%, kinerja guru di sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh di pengaruhi oleh perubahan dari manajemen diri dan *culture shock*.

Kata Kunci: Manajemen Diri, *Culture Shock*, Kinerja Guru

ABSTRACT

Oktavia, Nisfira. 2024. The Influence of Self-Management and Culture Shock on the Performance of Junior High School Teachers in Sungai Banyak City. Thesis. Islamic Education Management Department, Kerinci State Islamic Institute. (I) Dr. Eka Putra, SH., M.PdI (II) Fatnan Asbupel, M.Pd.

This research is motivated by the performance of teachers in junior high schools, especially teachers from outside the region, where these teachers must be able to adapt to a new environment that is different from the environment where they previously lived. Different circumstances will cause the teacher to experience changes and need to adapt to the new environment they are in. If teachers cannot adapt, it will have several impacts which will later affect their performance. The aim of this research is to find out whether there is an influence between self-management and culture shock on teacher performance in junior high schools in the city of Sungai Penuh. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis. The results of this research show firstly, there is a significant influence between self-management (X1) on teacher performance (Y) with the significance value for the influence of self-management (X1) on teacher performance (Y) being $0.008 < 0.05$ so it can be concluded that H1 accepted. Second, there is no significant influence between culture shock (X2) and teacher performance (Y) with the significance value for the influence of culture shock (X2) on teacher performance (Y) being $0.178 > 0.05$ so it can be concluded that H2 is rejected. Third, there is a significant influence between self-management (X1) and culture shock (X2) simultaneously on teacher performance (Y) which is $0.020 < 0.05$ and the f value is $4.538 > f$ table 3.61 so it can be concluded that H3 is accepted. The simultaneous influence of self-management (X1) and culture shock (X2) on teacher performance (Y) is 19.6%. This means that 19.6% of teachers' performance in junior high schools in Sungai Penuh City is influenced by changes in self-management and culture shock.

Keywords: Self Management, Culture Shock, Teacher Performance

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan:

Aku persembahkan karya ini untuk kedua orangtuaku tercinta. Ayahku **Arif Zakaria** dan ibuku **Erni Tati** yang tidak pernah lelah berjuang untuk kehidupan dan pendidikan ku, yang selalu sabar dalam memberi semangat dan mendoakan aku. Untuk adikku satu-satunya **Ferdia Araffi** terima kasih atas supportnya, terima kasih sudah selalu mendoakan dan ikut menemaniku berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah SWT memberkahi ilmuku sehingga dapat berguna bagi nusa, bangsa, dan agama dan semoga dengan ilmu ini aku bisa berbakti dan membuat ayah dan ibu bangga. Terima kasih juga kepada keluarga besar dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Motto:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. (Q.S. Ar-Ra'd:11)

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَنْشُرِ الْآنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji bagi Allah tuhan semesta alam. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Rasulullah SAW. Alhamdulillah, penulis bersyukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan hidayah beserta taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul: “**Pengaruh Manajemen Diri Dan Culture Shock Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Sungai Penuh**” dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari akan adanya berbagai keterbatasan dan kesulitan-kesulitan dalam penulisan skripsi ini, penulis berkeyakinan bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, dan karenanya memerlukan penyempurnaan.

Atas dasar inilah, dengan tangan terbuka dan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang positif dan membangun dari para pembaca guna penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Oleh karenanya izinkanlah penulis menghaturkan do'a dan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Rektor IAIN Kerinci Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si dan Bapak Wakil Rektor I Dr. Faizin, S.Ag., M.Ag., Wakil Rektor II Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag dan Wakil Rektor III Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah memberikan kemudahan bagi penulis.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Dr. Eva Ardinal, M.A beserta Wakil Dekan I Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons., Wakil Dekan II Dr. Rimin, M.PdI., Wakil Dekan III Dr. Rodi Hartono, M.Pd., yang telah memberi bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Sekretaris Jurusan yang telah mendukung dan memberi bimbingan dan kemudahan bagi penulis.
4. Bapak Dr. Eka Putra, SH, M.PdI selaku pembimbing I dan Bapak, Fatnan Asbupel, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk mengarah dan membimbing demi selesainya penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen serta seluruh Staff IAIN Kerinci, yang telah memberikan kemudahan dan bimbingan bagi penulis.
6. Kepala perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci beserta seluruh karyawan/ti yang telah memberikan fasilitas pinjaman buku-buku kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh dan staf tata usaha beserta seluruh majelis guru, yang telah memberi izin kepada

penulis dan telah membantu menyediakan data-data dan informasi lainnya yang berkenaan dengan pembahasan penelitian yang penulis lakukan.

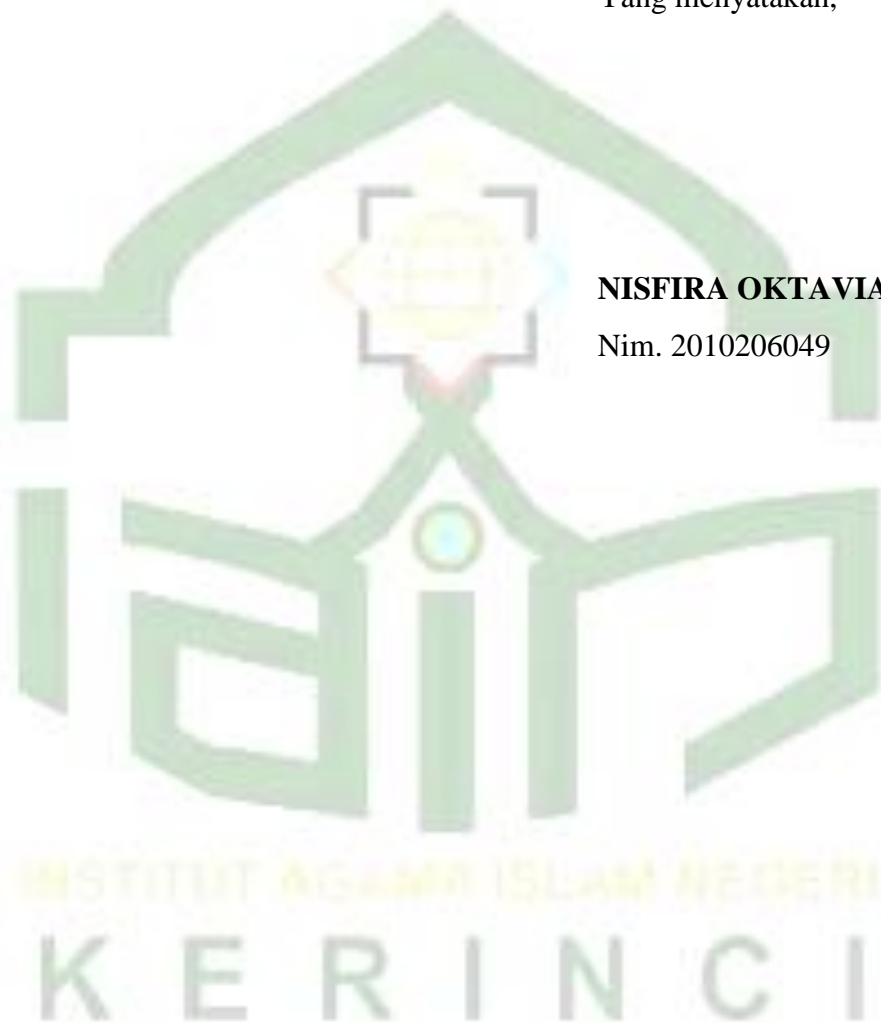
Dan atas bantuan serta bimbingan semua pihak, penulis iringi do'a semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal. Aamiin. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri dan mohon ampun atas kekhilafan serta perlindungannya di dunia dan akhirat.

Kerinci, September 2024

Yang menyatakan,

NISFIRA OKTAVIA

Nim. 2010206049



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	..ii
NOTA DINAS.....	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Definisi Operasional.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Guru.....	11
a. Definisi Kinerja.....	11
b. Pengukuran Kinerja.....	14
c. Aspek Kinerja.....	15
d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
e. Indikator Kinerja	18
2. Manajemen Diri	21

a.	Definisi Manajemen Diri.....	21
b.	Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Diri.....	22
c.	Indikator Manajemen Diri.....	23
3.	<i>Culture Shock</i>	23
a.	Definisi <i>Culture Shock</i>	23
b.	Faktor Yang Mempengaruhi <i>Culture Shock</i>	25
c.	Indikator <i>Culture Shock</i>	26
4.	Instrumen Penelitian.....	27
a.	Menyusun Kisi-Kisi Angket.....	28
b.	Melakukan Validitas Logis.....	28
c.	Melakukan Uji Coba Angket.....	29
5.	Regresi Linear Berganda.....	30
B.	Penelitian Relevan.....	30
C.	Kerangka Berpikir.....	32
D.	Hipotesis.....	33
BAB III	METODE PENELITIAN.....	34
A.	Jenis Penelitian.....	34
B.	Desain Penelitian.....	34
C.	Populasi Dan Sampel.....	35
1.	Populasi.....	35
2.	Sampel.....	36
D.	Variabel Penelitian.....	36
E.	Teknik Pengambilan Data.....	36
F.	Instrumen Penelitian.....	38
G.	Teknik Analisis Data.....	38
1.	Analisis Deskriptif.....	38
2.	Uji Persyaratan Analisis.....	39
3.	Uji Hipotesis.....	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	44

A. Hasil Penelitian	44
1. Hasil Analisis Uji T Pengaruh X1 Terhadap Y	44
2. Hasil Analisis Uji T Pengaruh X2 Terhadap Y	45
3. Hasil Analisis Uji F Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y	46
B. Uji Validitas Dan Reliabilitas	47
1. Uji Validitas	47
a. Uji Validitas Manajemen Diri	48
b. Uji Validitas <i>Culture Shock</i>	49
c. Uji Validitas Kinerja Guru	49
2. Uji Reliabilitas	50
C. Uji Asumsi Klasik	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Multikolinieritas	52
3. Uji Heteroskedastitas	53
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
BIBLIOGRAFI	61

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji T Pengaruh X1 Terhadap Y	44
Tabel 4.2 Hasil Uji T Pengaruh X2 Terhadap Y	45
Tabel 4.3 Hasil Uji F Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Determinasi	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X1	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X2	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Y	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing.....	63
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	64
Lampiran 3 Surat Selesai Penelitian.....	66
Lampiran 4 Validasi Instrumen	68
Lampiran 5 Lembar Angket Uji Coba.....	72
Lampiran 6 Lembar Angket Penelitian	75
Lampiran 7 Hasil Uji T	78
Lampiran 8 Hasil Uji F.....	78
Lampiran 9 Hasil Uji Determinasi	78
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas	79
Lampiran 11 Uji Heteroskedastitas	79
Lampiran 12 Uji Normalitas	80
Lampiran 13 Uji Validitas X1	80
Lampiran 14 Uji Validitas X2	81
Lampiran 15 Uji Validitas X3	81
Lampiran 16 Uji Reliabilitas	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah tempat untuk membentuk citra baik dalam diri manusia agar berkembang seluruh potensi dirinya. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional juga telah menjelaskan bahwa pendidikan adalah tempat atau wadah untuk mengembangkan seluruh potensi diri yang ada pada diri manusia.

Pendidikan adalah sesuatu yang tidak terbatas. Pada dasarnya pendidikan sangatlah dibutuhkan bagi segenap manusia. Tanpa pendidikan, dampak buruk pada manusia itu akan terjadi. Pendidikan akan menciptakan manusia yang lebih baik dari masa ke masa, dengan kemampuan mereka masing-masing yang turut berkembang selama mereka belajar akan suatu hal tertentu. Oleh karena itu, tiada batasan bagi pendidikan. Pendidikan bagaikan cahaya penerang yang berusaha menuntun manusia dalam menentukan arah, tujuan, dan makna kehidupan ini. Manusia sangat membutuhkan pendidikan melalui proses penyadaran yang berusaha menggali dan mengembangkan potensi dirinya lewat cara pengajaran ataupun cara lainnya. Tujuan utama pendidikan bukanlah pengetahuan, tetapi tindakan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau

kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Dari pengertian yang ada maka bisa disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya menuntun anak sejak lahir untuk mencapai kedewasaan jasmani dan rohani, dalam interaksi alam beserta lingkungannya.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada sekolah tersebut, antara lain kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju dan modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan tempat mencetak insan-insan yang berilmu pengetahuan. Sekolah adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki kepentingan dengan pendidikan. Sekolah adalah sarana interaksi antara individu dengan individu, dan individu dengan kelompok individu. Peran sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah mengembangkan potensi manusiawi yang dimiliki peserta didik agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia, baik secara individual maupun

sebagai anggota masyarakat. Sekolah sebagai organisasi formal memiliki struktur yang memungkinkan sekolah menjalankan fungsinya sebagai lembaga edukatif yang baik. Masing-masing struktur mempunyai kedudukan tertentu, saling berinteraksi dan menjalankan peranan seperti yang diharapkan sesuai dengan kedudukannya (Norlena, 2015).

Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik. Hasil penelitian Pusat Informatika Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, menunjukkan bahwa Guru yang berkualitas mempunyai hubungan dengan kualitas pendidikan. Oleh karena itu betapa pentingnya pembinaan profesional Guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut Nawawi H Hadari yang dimaksud kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun nonfisik/nonmental (Fadli Sandewa, 2017).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Mukhlis adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektif yang

dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fadli Sandewa, 2017).

Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan kemampuan kerja (salam, 2003).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, permasalahan yang menyangkut kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh terutama guru yang berasal dari luar daerah adalah guru kurang mampu

memahami peserta didik dengan baik. Secara kepribadian, guru luar daerah seringkali membicarakan daerah tempat tinggalnya saat di kelas yang mana hal tersebut mungkin saja membuat sebagian peserta didik kurang nyaman dan kurang percaya diri. Selanjutnya, permasalahan yang sering terjadi adalah masih ada guru yang hanya memberikan tugas tanpa memberi arahan yang baik kepada siswanya seperti hanya memberikan catatan tanpa penjelasan dari guru tersebut. Permasalahan dalam hal manajemen diri guru adalah masih ada sebagian guru yang kurang profesional dalam tugasnya seperti terlambat masuk kelas dan hanya memberi tugas catatan tanpa menjelaskan materi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah manajemen diri. Menurut Brown kerja pegawai akan lebih efektif apabila bila memiliki manajemen diri yang baik. Kemampuan manajemen diri yang baik, berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam bekerja (Aminah, 2015).

Makna manajemen diri secara sederhana, merujuk dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen memiliki dua arti, yaitu: Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran dan pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Secara istilah manajemen diri yaitu menempatkan individu pada tempat yang sesuai untuk dirinya dan menjadikan individu layak menempati suatu posisi sehingga tercapai suatu prinsip laki-laki yang kapabel pada posisi yang tepat. Jadi, pada dasarnya manajemen diri merupakan pengendalian diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, sehingga mendorong pada

penghindaran diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan peningkatan perbuatan yang baik dan benar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Culture Shock*. Gustari menyebutkan bahwa perbedaan budaya organisasi menjadi kendala utama dalam kesuksesan penggabungan. Perubahan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Semakin besar perubahan budaya akan berdampak semakin baiknya kinerja karyawan (Indriani et al., 2021).

Culture shock merupakan fenomena yang akan dialami oleh setiap orang yang melintasi dari suatu budaya ke budaya lain sebagai reaksi ketika berpindah dan hidup dengan orang-orang yang berbeda pakaian, ras, nilai, bahkan bahasa dengan yang dipunyai oleh orang tersebut. Mutaqin menyebutkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kontekstual (situasional) yang meliputi budaya organisasi, tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Indriani et al., 2021). Seperti yang terjadi pada guru yang berasal dari luar Kota Sungai Penuh, beberapa dari mereka sempat mengalami gegar budaya atau *culture shock* pada saat pertama kali datang ke Kerinci, dikarenakan perbedaan budaya, adat, dan bahasa.

Dilihat dari uraian diatas, peneliti berniat untuk meneliti tentang apakah manajemen diri dan *culture shock* berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh terutama guru yang berasal dari luar Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh . Berdasarkan observasi

awal yang dilakukan ditemukan bahwa manajemen diri dan *culture shock* berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang kurang tepat waktu dalam menjalankan tugasnya.
2. Beberapa guru kurang memahami siswa karena perbedaan budaya.
3. Beberapa guru sering tidak masuk sesuai jadwal.
4. Kurang nya komunikasi antar guru dan siswa karena perbedaan bahasa.
5. Guru sering membandingkan perbedaan budaya yang ada saat mengajar.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan penulis dan agar terpusatnya penelitian ini, maka masalah yang diteliti dibatasi menjadi:

1. Penelitian ini terfokus pada pengaruh manajemen diri terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.
2. Penelitian ini terfokus pada pengaruh *culture shock* terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah manajemen diri berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh?

2. Apakah *culture shock* berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh?
3. Apakah manajemen diri dan *culture shock* berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh?

E. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen diri terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *culture shock* terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen diri dan *culture shock* terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi objek atau peneliti khususnya, serta dapat bermanfaat untuk seluruh komponen yang terlibat dalam penelitian ini. Manfaat atau nilai guna yang bisa di ambil dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat memberi sumbangan ilmiah dalam disiplin ilmu. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen diri dan *culture shock* terhadap kinerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat membantu menghadapi masalah manajemen diri dan *culture shock* pada guru yang berasal dari

luar daerah dengan adanya dukungan sosial dari keluarga/kerabat, sehingga mampu menjadi alternatif bagi pembaca.

- b. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi khususnya, kepada masyarakat atau pembaca mengenai pentingnya mengetahui tentang manajemen diri dan *culture shock*.
- c. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian yang sama di tempat yang berbeda di masa mendatang.

G. Definisi Operasional

1. Manajemen Diri

Manajemen diri merupakan pengendalian diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, sehingga mendorong pada penginderaan diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan meningkatkan perbuatan baik dan benar.

2. *Culture Shock*

Culture Shock atau gegar budaya merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kegelisahan dan perasaan yang dirasakan apabila seseorang tinggal dalam kebudayaan yang berlainan sama sekali, seperti ketika berada di negara asing.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja menurut Mukhlis adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fadli Sandewa, 2017).

Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan kemampuan kerja (salam, 2003). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik akan mempengaruhi prestasi lembaga tempat guru bertugas, sehingga dapat menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memberikan prestasi yang baik terhadap lembaga pendidikan tempat guru bertugas.

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral (Sarif, 2020).

Robbins menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Arifin, 2012). Lebih lanjut, Prawirosentono mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Bila kinerja seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik jika mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Magkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara sederhana Nawawi mendefinisikan kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (*performance appraisal*). Kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar- standar kerja yang telah ditetapkan (Dessler, 1992).

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi, Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *successfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Akhmad Fauzi, 2020). Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ponijan, 2012).

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Simamora, 1995).

Senada dengan itu Jauch and Glueck mendefinisikan kinerja sebagai derajat/tingkat penyelesaian tugas yang memperbaiki pekerjaan karyawan. Artinya, seberapa baik seorang karyawan melaksanakan pekerjaan yang diminta (Abbas, 2018). Berbeda dengan istilah usaha (*effort*), kinerja (*performance*) diukur dalam hasil (*result*) sedangkan usaha mengacu pada energi yang dikeluarkan. Sebagai contoh seorang siswa telah menggunakan banyak usaha dalam persiapan ujian, namun hasil ujian tetap jelek. Dalam kasus ini usaha yang dikeluarkan adalah tinggi, tetapi kinerja rendah.

Berdasarkan pada beberapa definisi di atas, maka kinerja yang dimaksud dalam studi ini adalah hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu, dengan indikator-indikator yang diadaptasi dari Bernardin and Russell yaitu: kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; keefektifan biaya; kebutuhan akan pengawasan; dan dampak interpersonal (Ariotedjo, 2014).

b. Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirasentono, 1991). Menurut Lembaga Administrasi Negara, kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi, organisasi.

Sebagai sebuah pedoman, dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan barang yang dihasilkan, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertalian dengan sebelumnya adalah seberapa besar *efficiency* pemanfaatan

input untuk meraih keuntungan itu dan seberapa besar *effectivity process* yang dilakukan untuk meraih keuntungan tersebut.

Sementara itu ada indikator yang sering kali digunakan untuk mengukur kinerja organisasi privat/ publik seperti: *workload/demain. Economy, efficiency, effectiveness* dan *equity* (Maryuni, 2016). Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana sekali ukuran kinerja organisasi publik, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik.

Berkaitan dengan kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik ini dikemukakan oleh Dwiyanto, “kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multi-dimensional. Organisasi publik memiliki *stakeholders* yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. *Stakeholders* dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stakeholders* juga menjadi berbeda- beda” (Dwiyanto, 1995).

c. Aspek Kinerja

Menurut Supardi, (2013) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja,

2. Kerajinan,
3. Disiplin,
4. Hubungan kerja,
5. Prakarsa

Selanjutnya Mitchel mengungkapkan beberapa aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Work Of Quality** yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
- 2) **Promptness** yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) **Inisiative** yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) **Capability** yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.

5) **Communication** yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan aspek kinerja menurut para tokoh diatas maka yang menjadi aspek kinerja adalah kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjalin komunikasi.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Supardi, (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan penggajian), demografis (umur asal-usul, dan jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya, (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesejahteraan (*reward system*);
- 2) Lingkungan atau iklim kerja guru;
- 3) Desain karir dan jabatan guru;

- 4) Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- 5) Motivasi atau semangat kerja;
- 6) Pengetahuan;
- 7) Keterampilan dan;
- 8) Karakter pribadi.

Dari beberapa pendapat tokoh di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdiri dari tiga faktor yakni diri individu yang berhubungan dengan kemampuan, faktor organisasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, sumber daya dan gaji dan faktor psikologis yang berhubungan dengan persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi.

e. Indikator Kinerja

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Subertians menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; (1) Bekerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru (Ambarita, 2015).

Selanjutnya (Supardi, 2013) menjelaskan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan

pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hal belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Kaswan, (2012) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja, yakni:

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati Kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki aktivitas suam usaha.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi: beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan *output* yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan lain. Ketetapan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh baik sumber daya organisasi misalnya manusia, *meters*, teknologi, bahan. Dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi: anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi: menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerja sama antara sesama pegawai dan bawahan. Dampak interpersonal meliputi: mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab serta dapat membina kerja sama dengan baik.

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari (Supardi, 2013) dengan indikator-indikator penelitian (1)

kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

2. Manajemen Diri

a. Definisi Manajemen Diri

Makna manajemen diri secara sederhana, merujuk Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen memiliki dua arti, yaitu: Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran dan pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Secara istilah manajemen diri yaitu menempatkan individu pada tempat yang sesuai untuk dirinya dan menjadikan individu layak menempati suatu posisi sehingga tercapai suatu prinsip laki-laki yang kapabel pada posisi yang tepat. Jadi, pada dasarnya manajemen diri merupakan pengendalian diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, sehingga mendorong pada penghindaran diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan peningkatan perbuatan yang baik dan benar.

Menurut Gie manajemen diri berarti segenap langkah dan tindakan mengatur, mengelola diri. Selain itu, manajemen diri juga bisa berarti mengatur semua unsur potensi pribadi, mengendalikan kemauan untuk mencapai hal-hal yang baik, dan mengembangkan berbagai segi dari kehidupan pribadi agar lebih sempurna (Jazimah, 2014).

Self management adalah seseorang memiliki keahlian untuk mengendalikan diri seperti fisik, emosi, pikiran, jiwa dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki setiap individu (Ardini, 2017).

b. Faktor yang mempengaruhi manajemen diri

Menurut Junaidi (2010) beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap *self management* adalah sebagai berikut:

Kesehatan (*health*). Dengan adanya penyesuaian diri maka kesehatan fisik menjadi hal yang paling penting bagi seseorang. Karena untuk mencapai kesehatan antara perasaan dan emosi seseorang harus seimbang.

Keterampilan (*skill*). Seseorang yang mampu mengatur kehidupannya, dilihat bahwa orang tersebut mampu melakukannya apa tidak, maka individu tersebut dapat menyimpulkan untuk menjadi orang yang memiliki beberapa keahlian dibidang tertentu, maka terwujudlah tujuan dalam hidupnya.

Aktivitas (*activity*). Seseorang yang memiliki imajinasi moral yang tinggi maka orang tersebut dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengembangkan aktivitas hidupnya, sehingga nantinya dapat memberikan manfaat bagi dirinya dan bagi orang lain.

Identitas diri (*identity*). Identitas diri adalah sebuah rancangan yang mengharuskan individu untuk menata prinsip secara konsisten. Dan untuk mengukur pemahaman seseorang dan memberikan penilaian terhadap keadaan diri yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sebuah tindakan.

c. Indikator Manajemen Diri

Adapun indikator manajemen diri menurut Uno (2006) diantara-Nya:

1. Kemampuan menyusun tujuan;
2. Kemampuan memonitor dan mengevaluasi kegiatan; dan
3. Kemampuan memberikan penguatan diri.

3. *Culture Shock*

a. Definisi *Culture Shock*

Istilah "*culture shock*" pertama kali diperkenalkan oleh Oberg untuk menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya yang baru. Istilah ini menyatakan ketiadaan arah, merasa tidak mengetahui harus berbuat apa atau bagaimana mengerjakan segala sesuatu di lingkungan yang baru, dan tidak mengetahui apa yang tidak sesuai atau sesuai (Dayaksini, 2004).

Edward Hall dalam bukunya yang berjudul *Silent Language* mendeskripsikan *culture shock* adalah gangguan ketika segala hal yang biasa dihadapi ketika di tempat asal menjadi sama sekali berbeda dengan hal-hal yang dihadapi di tempat yang baru dan asing (Intan, 2019). Sementara Furnham dan Bochner mengatakan bahwa *Culture Shock* adalah ketika

seseorang tidak mengenal kebiasaan-kebiasaan sosial dari kultur baru atau jika ia mengenalnya maka ia tak dapat atau tidak bersedia menampilkan perilaku yang sesuai dengan aturan-aturan itu. Definisi ini menolak penyebutan *culture shock* sebagai gangguan yang sangat kuat dari rutinitas, ego, dan *self-image* individu (Dayaksini, 2004).

Culture shock merupakan fenomena yang akan dialami oleh setiap orang yang melintasi dari suatu budaya ke budaya lain sebagai reaksi ketika berpindah dan hidup dengan orang-orang yang berbeda pakaian, rasa, nilai, bahkan bahasa dengan yang dipunyai oleh orang tersebut.

Gegar budaya adalah suatu penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan yang diderita orang-orang secara tiba-tiba berpindah atau dipindahkan ke lingkungan yang baru. Istilah *culture shock* pertama kali diperkenalkan oleh antropologis bernama Oberg. Menurutnya, *culture shock* didefinisikan sebagai kegelisahan yang mengendap yang muncul dari kehilangan semua lambang dan simbol yang familiar dalam hubungan sosial, termasuk didalam-Nya seribu satu acara yang mengarahkan kita dalam keseharian, misalnya bagaimana untuk memberi perintah, bagaimana membeli sesuatu, kapan dan dimana kita tidak perlu merespon (Mulyana, 2005).

Lundstedt mengatakan bahwa gegar budaya (*culture shock*) adalah suatu bentuk ketidakmampuan menyesuaikan diri yang merupakan reaksi terhadap upaya sementara yang gagal untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan orang-orang baru (Mulyana, 2006).

Selanjutnya *culture shock* adalah rasa putus asa, ketakutan yang berlebihan, terluka, dan keinginan untuk kembali yang besar terhadap rumah. Hal ini disebabkan adanya rasa keterasingan dan kesendirian yang disebabkan oleh benturan budaya (Intan, 2019).

Dari definisi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *culture shock* merupakan suatu permasalahan yang melibatkan perasaan, cara berpikir dan berperilaku pada diri individu saat menghadapi perbedaan pengalaman maupun budaya ketika berada di daerah negara lain dari daerah/negara asal.

b. Faktor yang mempengaruhi *Culture Shock*

Menurut Furnham dan Bochner faktor-faktor yang mempengaruhi individu mengalami *culture shock* saat berinteraksi dengan budaya baru adalah sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan budaya, kualitas, kuantitas dan lamanya *culture shock* yang dialami individu yang dipengaruhi oleh tingkat perbedaan budaya antara lingkungan asal dan lingkungan baru individu. *Culture shock* lebih cepat jika budaya tersebut sangat berbeda, seperti sosial, perilaku, adat istiadat, agama, pendidikan, norma dalam masyarakat, dan bahasa. Semakin berbeda kebudayaan antar dua individu yang berinteraksi semakin sulit kedua individu tersebut membangun dan memelihara hubungan yang baik.
2. Adanya perbedaan individu. Berkaitan dengan perbedaan dalam kepribadian dan kemampuan individu menyesuaikan diri di lingkungan

barunya. Selain itu juga merujuk pada variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, kelas sosial-ekonomi dan pendidikan.

3. Pengalaman lintas budaya individu sebelumnya, pengalaman individu di masa lalu saat berada di lingkungan baru yang sangat berpengaruh pada proses adaptasi seperti pengalaman bagaimana individu menerima Perlakuan dari penduduk lokal.

c. Indikator *Culture Shock*

Adapun indikator dalam variabel *culture shock* menurut Mulyana (2006) adalah:

- 1) Ketegangan karena adanya usaha untuk beradaptasi secara psikis;
- 2) Perasaan kehilangan dan kekurangan keluarga, teman, status, dan kepemilikan;
- 3) Penolakan terhadap orang-orang di lingkungan baru;
- 4) Adanya kebingungan mengenai peran, perasaan dan identitas diri;
- 5) Adanya perbedaan bahasa, kebiasaan, nilai atau norma, sopan santun di daerah asal dengan daerah baru;
- 6) Perasaan tidak berdaya yang disebabkan karena ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

4. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019).

Titik tolak penyusunan instrumen adalah variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel yang telah diberikan definisi operasionalnya, selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian di jabarkan menjadi butir pertanyaan atau pernyataan. Selanjutnya butir-butir tersebut diberi skala pengukuran jawaban atau tanggapan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, yang terdiri dari angket manajemen diri, *culture shock* dan Kinerja guru. Angket atau Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dibuat dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jawaban dari daftar pertanyaan tersebut akan dikumpulkan sebagai data. Data tersebut nantinya akan diolah kembali dan dijadikan hasil dari penelitian.

Adapun langkah-langkah dalam pembuatan angket adalah sebagai berikut:

a. Menyusun Kisi-Kisi Angket

Kisi-kisi angket dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2016) yaitu sebagai berikut:

- a) Peneliti memiliki gambaran jelas dan lengkap tentang instrumen dari butir-butir pernyataan yang akan disusun.
- b) Peneliti akan mendapat kemudahan dalam menyusun instrumen karena kisi-kisi dijadikan sebagai pedoman dalam pernyataan.

- c) Instrumen yang disusun akan lengkap dan sistematis apabila ketika menyusun kisi-kisi belum dituntut untuk memikirkan rumusan butir pernyataan.
- d) Kisi-kisi berfungsi sebagai pedoman dan peta perjalanan dari aspek yang akan dikumpulkan data tentang penelitian ini.
- e) Dengan adanya kisi-kisi angket yang baik akan memuaskan peneliti ke tahap penelitian berikutnya.
- f) Validitas dan reabilitas instrumen dapat diperoleh peneliti nantinya.

b. Melakukan Validitas Logis

Validitas logis ada yang mengistilahkan dengan validitas rasional, Validitas logis untuk sebuah instrumen evaluasi menunjuk pada kondisi bagi sebuah instrumen yang memenuhi persyaratan valid berdasarkan hasil penalaran. Valid dipandang terpenuhi karena instrument yang bersangkutan sudah dirancang secara baik, mengikuti teori dan ketentuan yang ada. Sebuah contoh, pelaksanaan tugas membuat karangan, jika penulis sudah mengikuti aturan mengarang, tentu karangannya sudah baik.

c. Melakukan Uji Coba Angket

1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang derajat ketepatannya memiliki taraf kesesuaian dan kecepatan kuisisioner dalam menilai sebuah objek. Dengan demikian data yang valid merupakan data yang tidak barbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sebenarnya pada objek penelitian.

Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2

variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna. 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan cara kuesioner sebagai indikator dalam penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan reliabel jika sebuah jawaban dari kuesioner sama/stabil dari jangka waktu ke waktu.

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

5. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi iklim komunikasi, budaya organisasi mempengaruhi variabel

dependen yaitu komitmen organisasi guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

Penelitian ini menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi atau dapat dikatakan dengan hubungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.00 *for windows*.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan acuan bagi peneliti dalam membuat penelitian. Penelitian yang relevan ini berisikan tentang penelitian orang lain yang dijadikan sebagai sumber atau bahan dalam membuat penelitian. Berikut ini beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dapat dijadikan sebagai landasan atau gambaran untuk penelitian yang sekarang sedang dilakukan.

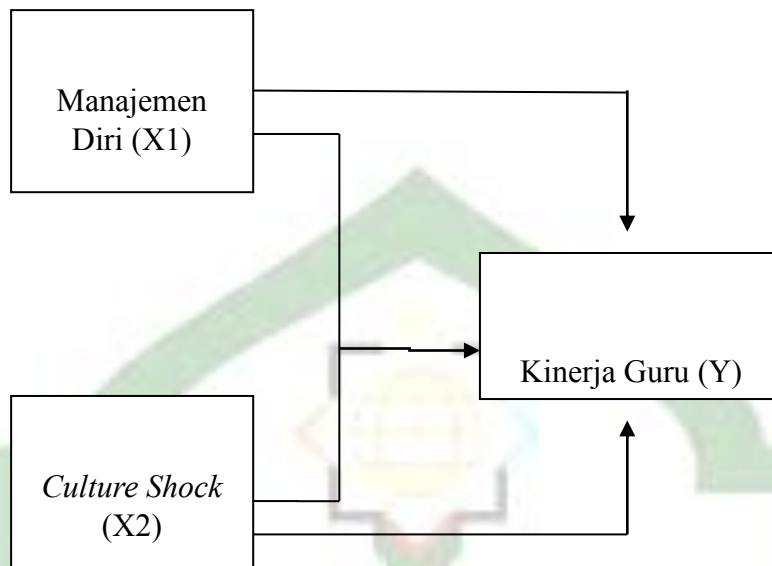
1. Indriani, dkk.2021.*Pengaruh Kejutan Budaya Asing (CultureShock) Terhadap Perilaku dan Kinerja Karyawan Bank Woori Saudara Wilayah Bogor*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kejutan budaya asing terhadap perilaku karyawan dan kinerja karyawan di BWS Bogor. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan metode survey berupa data primer yaitu kuesioner dengan skala pengukuran likert (1-5) dan data sekunder berupa metode observasi, wawancara dan studi literatur. Hasil penelitian meunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kejutan budaya terhadap perilaku karyawan dan kinerja karyawan secara positif.
2. Aminah. 2015. *Pengaruh Daya Juang, Manajemen Diri, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi*

Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan daya juang, manajemen diri, dan motivasi berprestasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan skala daya juang, manajemen diri, motivasi berprestasi, dan kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa daya juang, manajemen diri, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Dianingrum dan Onny. 2022. *Analisis Culture Shock Pada Pegawai di Era New Normal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *culture shock* pada pegawai era *new normal*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *culture shock* yang berasal dari interpersonal pegawai yang didominasi pada *behaviour* meliputi komunikasi dan koordinasi yang belum efektif karena penerapan 50% WFO dan 50% WFH, pelayanan yang belum tersampaikan dengan maksimal, takut adanya penyebaran virus dari rekan kerja, dan belum mampu menyesuaikan pekerjaan rumah dan kantor bagi pegawai perempuan. Hal ini disebabkan karena pegawai mampu menyesuaikan diri dalam era *new normal*.

C. Kerangka Berpikir

Dari rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian maka peneliti membuat kerangka penelitian seperti dibawah ini:



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan penelitian ini akan membuktikan bahwa manajemen diri dapat mempengaruhi kinerja, *culture shock* dapat mempengaruhi kinerja, dan pengaruh manajemen diri dan *Culture Shock* Terhadap kinerja.

D. Hipotesis

Dalam suatu penelitian “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui analisis data yang terkumpul” (Arikunto, 2016). Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_{a1} : Manajemen diri (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

H_{01} : Manajemen diri (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

2. H_{a2} : *Culture Shock* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

H_{02} : *Culture Shock* (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

3. H_{a3} : Manajemen diri (X_1) dan *Culture Shock* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

H_{03} : Manajemen diri (X_1) dan *Culture Shock* (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode kuantitatif yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun alasan memilih penelitian survei ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini menjadikan Sekolah Menengah di Kota Sungai Penuh sebagai objek penelitiannya.

B. Desain Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif kita mengenal berbagai metode analisis data penelitian yang biasa digunakan sesuai dengan jenis penelitiannya.

Diantara metode-metode analisis data tersebut antara lain : metode korelasional, metode regresi, metode analisis jalur, metode analisis jalur dengan pengukuran *structure equation modeling* (SEM), dan metode analisis jalur dengan pengukuran *Partial Least Square* (PLS).

Desain penelitian kuantitatif yang digunakan adalah korelasional, yang mana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel. Korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.

Tujuan penelitian korelasional menurut Suryabrata (1994) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X1, X2 terhadap variabel terikat Y. Terdapat variabel bebas (*independent*) yaitu manajemen diri (X1), *culture shock* (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja guru (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah guru yang berasal dari luar daerah yang ada di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jumlah sampel yang akan diteliti berkisar 30 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh”. Maka disini ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi, yaitu:

1. Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu Manajemen Diri (X1) dan *Culture Shock* (X2).
2. Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner atau angket. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun logis, sistematis, tentang konsep yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti. Penyebaran kuesioner atau angket kepada subjek

penelitian, bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variabel yang diteliti. Angket yang disebarakan kepada responden berupa kuesioner dalam bentuk model pernyataan.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari: (X1) Manajemen Diri, (X2) *Culture Shock*, dan (Y) Kinerja Guru.

Skala *likert* atau *summated rating scale* merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini ketika menyusun angket yang digunakan untuk pengumpulan data. Tipe jawaban yang dibuat dengan lima alternatif yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dan akan diberikan skor saat dilakukan analisis kuantitatif. Kriteria penilaian pada skala *likert* ini sangat setuju (ss) diberi bobot 5, setuju (s) diberi bobot 4, kurang setuju/ragu-ragu (n) diberi bobot 3, tidak setuju (ts) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (sts) diberi skor 1. Skala *likert* dibuat untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh peneliti dengan tahapan, yaitu:

1. Menyusun variabel penelitian
2. Menyusun kisi-kisi instrumen
3. Melakukan uji coba instrumen
4. Melakukan uji validitas
5. Reabilitas instrumen

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi data tentang kinerja guru, manajemen diri dan *culture shock* dianalisis dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \sum \frac{X_n}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} : Rata-rata hitung

\sum : Sigma, artinya jumlah

N : Jumlah populasi dalam distribusi itu

Apabila ada X_i , ini berarti dari X pertama sampai ke X_n . X_n merupakan lambang untuk yang terakhir dalam N data itu.

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan :

P : Tingkat persentase jawaban

f : Frekuensi jawaban

n : Jumlah sampel

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dalam melakukan kategorisasi, diperlukan rentangan data atau interval yang diperoleh dari rumus berikut:

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa uji residual mengikuti distribusi normal, menggunakan uji statistik. Dalam melakukan uji normalitas dibantu dengan program SPSS versi 20 *for Windows*. Uji inormalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji

One Sampel Kolmogrov–Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, menggunakan pedoman yaitu nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal. Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat matrik korelasi antar variabel (bebas). Jika antar variabel independen tersebut ada korelasi yang cukup tinggi (pada umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan adanya indikasi multikolinieritas. Perhitungan uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 *for Windows*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ketidaksamaan *Variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, inilah yang disebut dengan heteroskedastisitas. Untuk menganalisis nya, yaitu : 1) Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar kemudian

menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji Glejser dibantu dengan SPSS versi 20 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas (Glejser) yaitu Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Gunawan, 2016).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel XI dan X2 terhadap Y digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi sejauhmana perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebasnya.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat (Gunawan, 2016). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang terstandarisir dan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

a : Nilai Konstanta

X1 : Manajemen Diri

X2 : *Culture Shock*

b1, b2 : Koefisien regresi

e : Standar error atau variabel lain yang tidak diteliti

1) Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas secara individual menerangkan variasi variable terikat. Pengujian dilakukan dengan dua sisi (two tails) dengan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05. Apabila nilai pvalue < dari probabilitas (α) maka H1 diterima dan H0 ditolak sedangkan apabila nilai pvalue > dari probabilitas (α) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Adapun criteria pengujian yang digunakan yaitu: (1) Apabila t hitung lebih kecil dari t table maka Ho diterima (2) Apabila t hitung lebih besar dari t table maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Uji F

Uji simultan (uji-F) ini digunakan untuk menguji pengaruh kedua variable uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh kedua secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: Jika F sig > 0,05 berarti tidak ada pengaruh secara simultan. Jika F sig < 0,05 berarti ada pengaruh secara simultan. Selain itu ada juga kriteria pengujian yang digunakan

yaitu: Apabila F hitung lebih kecil dari F table maka keputusannya menerima H_0 . Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a .



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh

Pengujian hipotesis 1 yaitu menguji apakah ada pengaruh signifikan antara manajemen diri (X1) kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil analisis uji t pengaruh manajemen diri (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.516	10.101		2.823	.009
Manajemen Diri	.549	.192	.483	2.865	.008
Culture Shock	-.114	.082	-.234	-1.384	.178

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” di atas diketahui nilai signifikan (Sig) variabel Manajemen Diri (X1) adalah sebesar 0,008 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen Diri (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Pengaruh *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh signifikan antara *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah menengah pertama di kota Sungai Penuh. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20 dapat dilihat seagi berikut:

Tabel 4.2. Hasil Analisis Uji t Pengaruh *Culture Shock* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.516	10.101		2.823	.009
Manajemen Diri	.549	.192	.483	2.865	.008
Culture Shock	-.114	.082	-.234	-1.384	.178

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada output SPSS versi 20 di atas diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,178 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah menengah pertama di kota Sungai Penuh.

3. Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh

Pengujian hipotesis 3 yaitu menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) di sekolah menengah pertama di kota

Sungai Penuh. Adapun hasil regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Analisis Uji F Pengaruh Signifikan Manajemen Diri (X1) dan *Culture Shock* (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.048	2	6.524	4.538	.020 ^b
Residual	38.819	27	1.438		
Total	51.867	29			

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada output SPSS versi 20 di atas diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,020 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y.

Uji determinasi bertujuan untuk menilai kualitas konstruksi model persamaan regresi. Secara khusus, uji determinasi ini mengukur sejauh mana penentuan model didasarkan pada seberapa baik setiap variabel bebas berkontribusi untuk menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi atau R^2 memiliki nilai antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai R^2 hampir mendekati 0 maka bisa dikatakan bahwasanya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat semakin lemah. Terkait hasil uji determinasi (R^2) bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.196	1.199

Merujuk pada tabel 4.4 yang ada di atas, bisa dipahami bahwasanya nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,196 bisa disimpulkan bahwasanya perubahan kinerja guru di sekolah menengah pertama di kota Sungai Penuh bisa berpengaruh sebesar 19,6% oleh perubahan dari manajemen diri dan *culture shock*.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika suatu pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006: 45). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai dari r_{hitung} dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada output program SPSS. Sedangkan nilai dari r_{tabel} didapat dari tabel distribusi r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05%. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Kemudian untuk pengambilan keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Manajemen Diri

Ada 13 item pernyataan pada skala manajemen diri. Namun setelah uji validitas, 10 pernyataan dianggap tidak valid dikarenakan r-

hitung lebih kecil dari ($<$) r -tabel sebesar 0,361. Berikut ini merupakan blue print skala manajemen diri setelah dilakukan uji validitas:

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Manajemen Diri

NO ITEM	r_{tabel}	r_{hitung}	V/TV
1	0.361	0.353	Tidak valid
2	0.361	0.348	Tidak valid
3	0.361	0.187	Tidak valid
4	0.361	0.269	Tidak valid
5	0.361	0.187	Tidak valid
6	0.361	0.537	Valid
7	0.361	0.311	Tidak valid
8	0.361	0.539	Valid
9	0.361	0.348	Tidak valid
10	0.361	0.348	Tidak valid
11	0.361	0.187	Tidak valid
12	0.361	0.187	Tidak valid
13	0.361	0.432	Valid

b. Uji Validitas *Culture Shock*

Ada 10 item pernyataan pada skala *culture shock*. Namun setelah dilakukan uji validitas, 5 pernyataan dianggap tidak valid dikarenakan r-hitung lebih kecil dari ($<$) r-tabel sebesar 0,361. Berikut validitas:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas *Culture Shock*

NO ITEM	r_{tabel}	r_{hitung}	V/TV
1	0.361	0.110	Tidak valid
2	0.361	0.072	Tidak valid
3	0.361	0.269	Tidak valid
4	0.361	0.477	Valid
5	0.361	0.507	Valid
6	0.361	0.483	Valid
7	0.361	0.544	Valid
8	0.361	0.359	Tidak valid
9	0.361	0.497	Valid
10	0.361	0.200	Tidak valid

c. Uji Validitas Kinerja Guru

Ada 13 item pernyataan pada skala manajemen diri. Namun setelah uji validitas, 8 pernyataan dianggap tidak valid dikarenakan r-hitung lebih kecil dari ($<$) r-tabel sebesar 0,361. Berikut ini merupakan blue print skala manajemen diri setelah dilakukan uji validitas:

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

NO ITEM	r_{tabel}	r_{hitung}	V/TV
1	0.361	0.368	Valid
2	0.361	0.186	Tidak valid
3	0.361	0.251	Tidak valid
4	0.361	0.017	Tidak valid
5	0.361	0.394	Valid
6	0.361	0.664	Valid
7	0.361	0.104	Tidak valid
8	0.361	0.406	Valid
9	0.361	0.251	Tidak valid
10	0.361	0.038	Tidak valid
11	0.361	0.584	Valid

12	0.361	0.251	Tidak valid
13	0.361	0.293	Tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen yang dipakai oleh peneliti, memastikan bahwasanya instrumen tetap bisa diandalkan untuk mengukur variabel penelitian bahkan ketika diberikan berulang kali menggunakan angket yang sama. Uji reliabilitas untuk menentukan apakah sesuatu bisa dipercaya atau suatu kondisi bisa dipercaya. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0,70 maka instrumen atau kuesioner bisa dianggap reliabel.
- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil ($<$) 0,70 maka instrumen atau kuesioner bisa dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Manajemen Diri	0.289	Reliabel
<i>Culture Shock</i>	0.280	Reliabel
Kinerja Guru	0.209	Reliabel

Jika melihat hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, bisa disimpulkan bahwasanya keseluruhan item dinyatakan reliabel atau bisa diandalkan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,289. ($>0,70$) pada variabel

manajemen diri, 0,280. ($>0,70$) pada variabel *culture shock*, dan 0,209. ($>0,70$) pada variabel kinerja guru.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Mencari tahu apakah variabel independen dan dependen model regresi mengikuti distribusi normal yakni inti dari uji normalitas. Tidak adanya outlier yang signifikan, baik ke kiri maupun ke kanan, menunjukkan bahwasanya data dalam model regresi mengikuti distribusi yang berdistribusi normal atau hampir berdistribusi normal. Untuk memastikan data normal, program aplikasi SPSS menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang memerlukan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,05. Ketika menentukan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 berarti data mengikuti distribusi normal, sedangkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 berarti sebaliknya. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Manajemen Diri, <i>Culture Shock</i> , dan Kinerja Guru	0,677	Normal

Nilai signifikansi 0,667 pada hasil uji normalitas menunjukkan bahwasanya nilainya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, bisa dipahami dari tabel di atas bahwasanya manajemen diri, *culture shock*, dan kinerja guru berdistribusi normal sesuai dengan pedoman uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan pengujian multikolinieritas yakni untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas. Model regresi yang baik yakni model dimana diantara variabel bebas tidak berkorelasi. Nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) berfungsi sebagai dasar untuk keputusan yang dibuat dalam pengujian multikolinieritas. Jika nilai VIF kurang ($<$) dari 10, multikolinieritas tidak ada dan jika nilai VIF lebih besar dari ($>$) dari 10, terdapat multikolinieritas. Terkait hasil uji multikolinieritas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Manajemen Diri	.974	1.027
<i>Culture Shock</i>	.974	1.027

Apabila melihat pada tabel di atas bahwasanya tidak ada multikolinieritas antara variabel independen (bebas) manajemen diri dan *culture shock*. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,974 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 adalah $1,027 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yakni untuk menentukan apakah ada ketidaksetaraan *variance* antara residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain dalam model regresi. Tujuan dari tes glejser yakni untuk memajukan nilai *absolute* menggunakan nilai variabel independen. Dengan memanfaatkan uji glejser ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan regresi variabel independen ke nilai residual *absolute*, atau Abs_RES. Keputusan mengenai tes glejser ini didasarkan pada hal-hal berikut:

- 1) Model regresi dianggap bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar ($>$) dari 0,05.
- 2) Adanya gejala heteroskedastisitas disimpulkan jika apabila nilai signifikansi (Sig) lebih kecil ($<$) dari 0,05.

Terkait hasil uji heteroskedastisitas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.303	5.662		1.643	.112
¹ Manajemen Diri	-.174	.107	-.301	-1.616	.118
Culture Shock	.021	.046	.086	.460	.649

Apabila melihat pada tabel 4.11 di atas diketahui bahwasanya hasil uji heteroskedastisitas pada X1 dan X2 menunjukkan nilai signifikansi masing-masing 0,118 dan 0,649. Hal ini bahwasanya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan menunjukkan bahwasanya baik variabel manajemen diri maupun variabel *culture shock* tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian pada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Sungai Penuh dengan menggunakan kuesioner dan analisis menggunakan SPSS versi 20. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas setiap rumusan masalah yang ditetapkan oleh peneliti. Oleh karena itu, pembahasan berikut akan memperjelas ada tidaknya pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh.

1. Pengaruh Manajemen Diri terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada bab 4, diketahui bahwasanya hasil uji parsial (t) pada variabel (X1) manajemen diri dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri (X1) terhadap kinerja guru (Y). Dalam penelitian ini, variabel manajemen diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor et al. (2019) yang menyatakan bahwa

pengaruh manajemen diri guru RA di Yogyakarta mengambil peranan lebih dibanding dengan fungsi manajemen diri itu sendiri.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Aminah (2015) yang membuktikan bahwa manajemen diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen diri dirasa memiliki efek yang positif terhadap kinerja guru. Melalui manajemen diri yang baik, para guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Berbagai faktor yang mampu mengembangkan manajemen diri, diantaranya faktor lingkungan seperti yang dikemukakan oleh Prijosaksono (2003), faktor penting yang mampu mempengaruhi manajemen diri yaitu lingkungan sosial yang menyenangkan, respon atau sikap dari lingkungan akan terbentuk sikap terhadap diri seorang yang dikenal dengan self attitude. Karenanya individu memperoleh sikap yang sesuai dan menyenangkan dari lingkungan akan cenderung menerima dirinya, sebaliknya lingkungan dapat menjadi hambatan individu untuk meningkatkan berbagai dorongan dalam dirinya yang dapat mempersulit dirinya untuk menerima diri walaupun individu tersebut sadar akan dorongan dan potensi yang dimilikinya. Hambatan-hambatan yang dihadapinya bisa disadari oleh gender atau jenis kelamin, rasisme, dan agama.

2. Pengaruh *Culture Shock* terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada bab 4, diketahui bahwasanya hasil uji parsial (t) pada variabel (X2) *culture shock* dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,178 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Pramesti (2022) yang menyatakan bahwa *culture shock* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Bali. Perbedaan hasil bisa saja terjadi dikarenakan perbedaan lokasi, objek penelitian dan sampel yang diteliti.

Culture shock menurut Oberg menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya baru. Oberg menyatakan terdapat enam aspek dari *culture shock*, yaitu: (1) Ketegangan karena adanya usaha untuk beradaptasi secara psikis, (2) Perasaan kehilangan dan kekurangan keluarga, teman, status, dan kepemilikan, (3) Penolakan terhadap dan dari orang-orang di lingkungan baru, (4) Adanya kebingungan mengenai peran, harapan terhadap peran tersebut, nilai yang dianut, perasaan, dan identitas diri, (5) Tidak menyukai adanya perbedaan bahasa, kebiasaan, nilai atau norma, sopan-santun di daerah asal dengan di daerah baru, (6) Perasaan tidak berdaya

yang disebabkan oleh ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

3. Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada output SPSS versi 20 di atas diketahui terdapat pengaruh antara manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh, sebesar 19,6% kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh di pengaruhi oleh perubahan dari manajemen diri dan *culture shock*.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal guru harus bisa meningkatkan manajemen dirinya. Untuk guru yang berasal dari luar daerah harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang ditempatinya. Selain itu, Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa.

kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Faktor yang berasal dari dalam adalah manajemen diri dari guru itu sendiri sedangkan faktor dari luar adalah lingkungan, teman, dan keluarga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Didapatkan dua kesimpulan yang bisa ditarik dari hasil analisis data mengenai pengaruh manajemen diri dan *culture shock* terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri (X1) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh dengan nilai signifikansi untuk pengaruh manajemen diri (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri (X1) dengan kinerja guru (Y) sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh dengan nilai signifikansi untuk pengaruh *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,178 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *culture shock* (X2) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,020 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 4,538 > f_{tabel} 3,61$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara manajemen diri

(X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh. Besar pengaruh manajemen diri (X1) dan *culture shock* (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 19,6%. Artinya sebesar 19,6%, kinerja guru di sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh di pengaruhi oleh perubahan dari manajemen diri dan *culture shock*.

B. Saran

1. Bagi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh.

Dengan adanya penelitian ini maka di sarankan guru sekolah menengah pertama di Kota Sungai Penuh untuk meningkatkan rasa percaya diri, empati dan saling memberikan dukungan sosial dan perhatian terhadap sesama guru. Guru harus mempunyai manajemen diri yang baik serta mampu mengelola waktu yang di miliki dengan lebih baik dan dapat meningkatkan penyesuaian diri pada lingkungan baru.

2. Bagi Pembaca

Pembaca dapat mengetahui Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh.

BIBLIOGRAFI

- Abbas, D. (2018). Pengaruh Modal Usaha, Orientasi Pasar, Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Ukm Kota Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(1), 95–111. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i1.4991>
- Akhmad Fauzi, R. H. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga Universitas Press.
- Akmaluddin. (2023). *Perspektif Kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Guru (Tinjauan Teoritik Manajemen Pendidikan)*.
- Ambarita. (2015). *kepemimpinan kepala sekolah*. graha ilmu.
- Aminah, A. (2015). Pengaruh Daya Juang, Manajemen Diri, dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 4(2). <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/2270>
- Ardini, D. (2017). Hubungan Manajemen Diri dan Orientasi Masa Depan Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Aktif Kuliah dan Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(4), 510–520. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i4.4469>
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1).
- Arikunto, S. (2016). *prosedur penelitian suata pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ariotedjo, B. (2014). Pengaruh Manajemen Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Dayaksini, T. (2004). *Psikologi Lintas Budaya*. UMM.
- Dessler, G. (1992). *Manajemen Personaliala Teknik dan Konsep Modern*. Alih Bahasa: Agus Dharma Edisi Ketiga. Erlangga.
- Dianingrum, S. K., & Sitorus, O. F. (2022). Analisis Culture Shock Pada Pegawai Di Era New Normal. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 680–688. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.433>
- Djafar, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani PaoPao. *Edu-Leadership*, 1(1).
- Dwiyanto, A. (1995). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Fisipol UGM.
- Fadli Sandewa. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriani, D. P., Hubeis, A. V., & Kuswanto, S. (2021). Pengaruh Kejutan Budaya Asing (Culture Shock) Terhadap Perilaku Dan Kinerja Karyawan Bank Woori Saudara Wilayah Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 440–450. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.440>
- Intan, T. (2019). Gegar Budaya dan Pergulatan Identitas Dalam Novel Une Anne Chez Les Francais Karya Fouad Laroui. *Jurnal Ilmu Budaya*, 7(2).
- Jazimah, H. (2014). Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa Dalam Pendidikan Islam. *Mudarrisa: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 6(2).
- Junaidi, M. (2010). *Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Aktifis BEM di Lingkungan IAIN Sunan Ampel Surabaya*. IAIN.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, anwar P. (2000). *manajemen sumber daya manusia perusahaan* (cetakan 5). remaja rosdakarya.
- Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 21(1).
- Mulyana. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana. (2006). *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, F. A., Sutrisno, & Fatonah, S. (2019). Pengaruh Manajemen Diri dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 231. <file:///C:/Users/WINDOWS/7/Downloads/24539-85110-1-PB.pdf>
- Norlena, I. (2015). Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur). *Tarbiyah Islamiyah*, 5(2), 43–55.
- Ponijan. (2012). *Penilaian Kinerja Dan Komitmen Dalam Etika Pemerintahan*.
- Pramesti. (2022). *PENGARUH MUTASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN CULTURE SHOCK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG BALI*.
- Prawirasentono. (1991). *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). BPFE.
- Prijosaksono, A. (2003). *Self Management Series*. Gramedia.
- salam. (2003). *otonomi daerah dalam perspektif lingkungan, nilai dan sumber daya djambatan* (cet 2).

Sarif, N. A. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK 3) di PLN Rayan Panrita Lopi Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 1(3).

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Rajawali Press.

Surya, M. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Pustaka Bani Quraisy.

Uno, H. B. (2006). *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Bumi Aksara.



Lampiran 1: SK Pembimbing



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web: tik.iainkerinci.ac.id, Email: info@tik.iainkerinci.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/ *2023* /2023

Berdasarkan Rapat TIM Seleksi Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Penetapan Judul dan Pembimbing Skripsi Mahasiswa, dengan ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci menetapkan:

1. Nama : Dr. Eka Putra, SH.,M.Pd.
NIP : 196412252000031007
Pangkat/Golongan : Pembina /IVa
Jabatan : Lektor Kepala
Sebagai : **Pembimbing I**
2. Nama : Fatnan Asbupel, M.Pd.
NIP : 199604202022031002
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk. I /IIIb
Jabatan : Asisten Ahli
Sebagai : **Pembimbing II**

Dalam penulisan skripsi:

- Mahasiswa : NISFIRA OKTAVIA
NIM : 2010206049
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Diri Dan Culture Shock Terhadap Kinerja Dosen IAIN Kerinci

Demikian surat penetapan ini disampaikan agar dilaksanakan sebagaimana mestinya

DITETAPKAN DI : Sungai Penuh
PADA TANGGAL : *16* September 2023



Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.
NIP.197306051999031004

Tembusan:

1. Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
2. Ketua Jurusan/Program Studi
3. Dosen Pembimbing
4. Pertinggal

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos. 37112, Web: fik.iainkerinci.ac.id, Email: info@fik.iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/ 1052 /2024 07 Mei 2024
Lampiran : 1 Halaman
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Sungai Penuh
Di
Tempat

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : NISFIRA OKTAVIA
NIM : 2010206049
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **Pengaruh Manajemen Diri Dan Culture Shock Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Se-kota Sungai Penuh**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal **08 Mei 2024 s.d 08 Juli 2024**.




Dekan
Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Peringgal



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Jenderal Basuki Rahmat Nomor Sungai Penuh Provinsi Jambi
Telp/Fax. (0748) 22162

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 243 /V/2024/Kesbangpol-2

- Dasar : 1. Permendagri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh.
- Menimbang : Surat dari INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI Nomor In.31/D.1/PP.00.9/1052/2024 Tanggal 07 Mei 2024
Perihal Permohonan Izin Penelitian

Atas Nama Walikota Sungai Penuh memberikan rekomendasi kepada :

- Nama : **NISFIRA OKTAVIA**
Jabatan : **MAHASISWI**
Untuk : Melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Manajemen Diri Dan Culture Shock Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Se-Kota Sungai Penuh**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 16 Mei 2024

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh,
Kabid Kesbang,



DEDI RYANTO, S.Sos, MM
Pembina
Nip. 19711026 200604 1 006

Tembusan:

1. Walikota Sungai Penuh
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Sungai Penuh
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh
4. Kepala Sekolah Menengah Pertama Se-Kota Sungai Penuh
5. Rektor IAIN Kerinci
6. Yang Bersangkutan

Lampiran 3: Surat Keterangan Selesai Penelitian





PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 SUNGAI PENUH
Alamat : Jalan Yos Sudarso, Sungai Penuh Kode Pos 37113 ☎ (0748) 21970

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421/131 /SMP.8/2024

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 8 Kota Sungai Penuh, Propinsi Jambi, dengan ini menerangkan bahwa

Nama : **NISFIRA OKTAVIA**
NIM : 2010206049
Program Study : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Penelitian : “ **PENGARUH MANAJEMEN DIRI DAN CULTURE SHOCK TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SE-KOTA SUNGAI PENUH** “.

Telah melaksanakan Penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Kota Sungai Penuh , dari Tanggal 08 Mei s/d 08 Juli 2024 dalam rangka penyusunan **SKRIPSI**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 10 Juni 2024

KEPALA SEKOLAH

E. N. HASMITA, S.Pd
Pengajar TK.I
NIP. 19751110 200212 2 007



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 SUNGAI PENUH

Alamat : Jalan Depati Parbo ,Kecamatan Pondoktinggi,kota Sungaipenuh 37114 Telepon : (0748) 21468

AKREDITASI A

Laman: www.smpn3sungaipenuh.net

Fosel : smpn3spt@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/II /SMPN.3/SPN/IV/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LIZA OKTARIA , S.Pd
NIP : 19761004 200502 2 002
Jabatan : Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Sungai Penuh

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : NISFIRA OKTAVIA
NPM : 2010206049
Perguruan Tinggi : IAIN Kerinci
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Desa Bendung Air Timur Kec.Kayu Aro
Kab.Kerinci

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi Tugas Akhir dengan Judul “ *Pengaruh Manajemen Diri dan Culture shock terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Sekota Sungai Penuh* “ yang dilaksanakan Pada tanggal , 25 Mei 2024.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, 10 Juni 2024
Kepala Sekolah,

LIZA OKTARIA , S.Pd
NIP. 19761004 200502 2 002



Lampiran 4: Validasi Instrumen



LEMBAR VALIDASI

Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kota Sungai Penuh

A. IDENTITAS VALIDATOR

Validator 1 :

Nama : Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd

NIP : 198409092009121005

Validator 2 :

Nama : Seprianto, M.Pd

NIP : 1501080607880004

B. PETUNJUK PENGISIAN VALIDASI

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Diri dan *Culture Shock* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Sungai Penuh”. Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan skor dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria:

Sangat sesuai	: 5
Sesuai	: 4
Ragu-ragu	: 3
Tidak sesuai	: 2
Sangat tidak sesuai	: 1
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah di sediakan

C. PENILAIAN

Aspek	Indikator	Skor Penilaian				
		1	2	3	4	5
Isi	Kejelasan antara kisi-kisi dengan angket				✓	
Konstruksi	Kejelasan petunjuk pengisian				✓	
	Kejelasan butir pernyataan				✓	
Bahasa	Butir pernyataan menggunakan ejaan Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓	
	Butir pernyataan menggunakan kalimat komunikatif				✓	
	Bahasa yang digunakan efektif				✓	
	Penulisan sesuai dengan EYD				✓	
Jumlah Skor						

D. KRITIK DAN SARAN

E. KESIMPULAN PENILAIAN

Setelah mengisi tabel penilaian, mohon Bapak/Ibu melingkari huruf dibawah ini sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu berikan.

A: Layak digunakan tanpa revisi

B: Layak digunakan dengan revisi

C: Tidak layak digunakan

C. PENILAIAN

Aspek	Indikator	Skor Penilaian				
		1	2	3	4	5
Isi	Kejelasan antara kisi-kisi dengan angket				✓	
Konstruksi	Kejelasan petunjuk pengisian				✓	
	Kejelasan butir pernyataan				✓	
Bahasa	Butir pernyataan menggunakan ejaan Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓	
	Butir pernyataan menggunakan kalimat komunikatif				✓	
	Bahasa yang digunakan efektif				✓	
	Penulisan sesuai dengan EYD				✓	
Jumlah Skor						

D. KRITIK DAN SARAN

E. KESIMPULAN PENILAIAN

Setelah mengisi tabel penilaian, mohon Bapak/Ibu melingkari huruf dibawah ini sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu berikan.

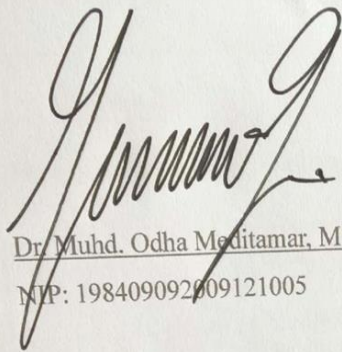
A: Layak digunakan tanpa revisi

B: Layak digunakan dengan revisi

C: Tidak layak digunakan

Sungai Penuh, 18 Maret 2024

Validator 1



Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd

NIP: 198409092009121005

Validator 2



Seprianto, M.Pd

NIP: 1501080607880004

Lampiran 5: Angket Uji Coba

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN DIRI DAN *CULTURE SHOCK* TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SE-KOTA SUNGAI PENUH

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Guru :

Nama Sekolah :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan pada instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

2. Setiap pernyataan hanya direspon dengan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan.

3. Keterangan angka pada kolom pilihan jawaban adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral/Ragu-Ragu/Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. ANGKET

Variabel Manajemen Diri (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya membuat rancangan pembelajaran dengan baik					
2.	Selain jam mengajar di sekolah, saya juga merencanakan kegiatan lain diluar					
3.	Saya menyusun target yang harus saya capai untuk mengukur kemampuan saya					
4.	Saya menyiapkan perlengkapan mengajar yang diperlukan sebelum berangkat					
5.	Sebelum memberikan materi pada siswa,					

	saya terlebih dahulu mempelajari materi tersebut di rumah					
6.	Agar fokus dalam kegiatan mengajar, saya mengenyampingkan masalah pribadi					
7.	Saya tidak menanggapi ajakan seseorang untuk bicara diluar ketika kegiatan belajar mengajar masih berlangsung					
8.	Saya selalu datang tepat waktu					
9.	Saya mampu bersikap sabar, rileks, dan tenang					
10.	Saya selalu menepati janji yang saya buat					
11.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan teman dan lingkungan					
12.	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya					
13.	Saya selalu memberikan semangat kepada diri saya sendiri					

Variabel *Culture Shock* (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kagum dengan budaya baru yang saya temui					

2.	Perbedaan tidak terlalu terasa karena keaguman yang saya alami					
3.	Saya merasa letih karena sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan					
4.	Saya merasakan perbedaan dari budaya baru yang saya hadapi					
5.	Saya sering merasa rindu akan rumah, teman, dan keluarga saya					
6.	Saya berpikir jika budaya asal lebih baik dari budaya baru yang saya temui					
7.	Saya mudah beradaptasi dengan tempat atau budaya baru					
8.	Saya menyukai perbedaan antara budaya asal dengan budaya baru yang saya temui					
9.	Saya mempelajari banyak hal tentang budaya baru dari orang di sekitar saya					
10.	Saya mengetahui banyak hal tentang adat dan budaya baru di tempat saya tinggal					

Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat memahami dengan baik ciri-ciri					

	peserta didik					
2.	Saya dapat memahami potensi-potensi anak didik					
3.	Saya dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran					
4.	Saya dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran					
5.	Saya dapat memahami prinsip dan proses KBM					
6.	Saya memberika hukuman terhadap siswa yang sering lupa mengerjakan tugas					
7.	Saya memberikan sanksi kepada siswa siswi yang melanggar aturan					
8.	Saya memberikan kesempatan pada siswa untuk mengungkapkan keluhan yang berpengaruh pada proses belajar mengajar					
9.	Saya memberikan pujian pada siswa yang menjawab pertanyaan dengan benar					
10.	Saya mengutamakan masalah pekerjaan daripada masalah pribadi					

11.	Saya memberikan penilaian prestasi siswa secara adil					
12.	Saya dapat mengerti nilai dan norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat					
13.	Saya selalu meminta bimbingan kepala sekolah apabila merasa tidak mampu mengatasi masalah siswa					



Lampiran 6: Lembar Angket

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN DIRI DAN *CULTURE SHOCK* TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SE-KOTA SUNGAI PENUH

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Guru :
Nama Sekolah :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan pada instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pernyataan hanya direspon dengan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan.
3. Keterangan angka pada kolom pilihan jawaban adalah:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral/Ragu-Ragu/Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. ANGKET

Variabel Manajemen Diri (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya membuat rancangan pembelajaran dengan baik		✓			
2.	Selain jam mengajar di sekolah, saya juga merencanakan kegiatan lain diluar		✓			
3.	Saya menyusun target yang harus saya capai untuk mengukur kemampuan saya	✓				
4.	Saya menyiapkan perlengkapan mengajar yang diperlukan sebelum berangkat		✓			
5.	Sebelum memberikan materi pada siswa, saya terlebih dahulu mempelajari materi tersebut di rumah		✓			
6.	Agar fokus dalam kegiatan mengajar, saya mengenyampingkan masalah pribadi		✓			
7.	Saya tidak menanggapi ajakan seseorang untuk bicara diluar ketika kegiatan belajar		✓			

	mengajar masih berlangsung					
8	Saya selalu datang tepat waktu		✓			
9.	Saya mampu bersikap sabar, rileks, dan tenang	✓				
10.	Saya selalu menepati janji yang saya buat	✓				
11.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan teman dan lingkungan	✓				
12.	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya	✓				
13.	Saya selalu memberikan semangat kepada diri saya sendiri	✓				

Variabel Culture Shock (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kagum dengan budaya baru yang saya temui		✓			
2.	Perbedaan tidak terlalu terasa karena kekaguman yang saya alami		✓			
3.	Saya merasa letih karena sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan		✓			
4.	Saya merasakan perbedaan dari budaya baru yang saya hadapi			✓		
5.	Saya sering merasa rindu akan rumah, teman, dan keluarga saya			✓		
6.	Saya berpikir jika budaya asal lebih baik dari budaya baru yang saya temui		✓			
7.	Saya mudah beradaptasi dengan tempat atau budaya baru		✓			
8.	Saya menyukai perbedaan antara budaya asal dengan budaya baru yang saya temui		✓			
9.	Saya mempelajari banyak hal tentang budaya baru dari orang di sekitar saya		✓			
10.	Saya mengetahui banyak hal tentang adat dan budaya baru di tempat saya tinggal		✓			

Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik		✓			
2.	Saya dapat memahami potensi-potensi anak didik		✓			
3.	Saya dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran		✓			
4.	Saya dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran		✓			
5.	Saya dapat memahami prinsip dan proses		✓			

	KBM					
6.	Saya memberika hukuman terhadap siswa yang sering lupa mengerjakan tugas		✓			
7.	Saya memberikan sanksi kepada siswa siswi yang melanggar aturan		✓			
8.	Saya memberikan kesempatan pada siswa untuk mengungkapkan keluhan yang berpengaruh pada proses belajar mengajar		✓			
9.	Saya memberikan pujian pada siswa yang menjawab pertanyaan dengan benar		✓			
10.	Saya mengutamakan masalah pekerjaan daripada masalah pribadi		✓			
11.	Saya memberikan penilaian prestasi siswa secara adil	✓				
12.	Saya dapat mengerti nilai dan norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat		✓			
13.	Saya selalu meminta bimbingan kepala sekolah apabila merasa tidak mampu mengatasi masalah siswa		✓			



Lampiran 7: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.516	10.101		2.823	.009
Manajemen Diri	.549	.192	.483	2.865	.008
Culture Shock	-.114	.082	-.234	-1.384	.178

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 8: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.048	2	6.524	4.538	.020 ^b
Residual	38.819	27	1.438		
Total	51.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Culture Shock, Manajemen Diri

Lampiran 9: Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.196	1.199

a. Predictors: (Constant), Culture Shock, Manajemen Diri



Lampiran 10: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.516	10.101		2.823	.009		
1 Manajemen Diri	.549	.192	.483	2.865	.008	.974	1.027
Culture Shock	-.114	.082	-.234	-1.384	.178	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Lampiran 11: Uji Heteroskedastitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.303	5.662		1.643	.112
¹ Manajemen Diri	-.174	.107	-.301	-1.616	.118
Culture Shock	.021	.046	.086	.460	.649

a. Dependent Variable: Abs_RES



Lampiran 12: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.15697273
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.088
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 13: Uji Validitas X1

NO ITEM	r _{tabel}	r _{hitung}	V/TV
1	0.361	0.353	Tidak valid

2	0.361	0.348	Tidak valid
3	0.361	0.187	Tidak valid
4	0.361	0.269	Tidak valid
5	0.361	0.187	Tidak valid
6	0.361	0.537	Valid
7	0.361	0.311	Tidak valid
8	0.361	0.539	Valid
9	0.361	0.348	Tidak valid
10	0.361	0.348	Tidak valid
11	0.361	0.187	Tidak valid
12	0.361	0.187	Tidak valid
13	0.361	0.432	Valid

Lampiran 14: Uji Validitas X2

NO ITEM	r_{tabel}	r_{hitung}	V/TV
1	0.361	0.110	Tidak valid

2	0.361	0.072	Tidak valid
3	0.361	0.269	Tidak valid
4	0.361	0.477	Valid
5	0.361	0.507	Valid
6	0.361	0.483	Valid
7	0.361	0.544	Valid
8	0.361	0.359	Tidak valid
9	0.361	0.497	Valid
10	0.361	0.200	Tidak valid

Lampiran 15: Uji Validitas Y

NO ITEM	r_{tabel}	r_{hitung}	V/TV
1	0.361	0.368	Valid
2	0.361	0.186	Tidak valid
3	0.361	0.251	Tidak valid

4	0.361	0.017	Tidak valid
5	0.361	0.394	Valid
6	0.361	0.664	Valid
7	0.361	0.104	Tidak valid
8	0.361	0.406	Valid
9	0.361	0.251	Tidak valid
10	0.361	0.038	Tidak valid
11	0.361	0.584	Valid
12	0.361	0.251	Tidak valid
13	0.361	0.293	Tidak valid

Lampiran 16: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.106	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48.37	.999	-.170	.304
X1.2	48.83	1.109	-.149	.161
X1.3	48.83	1.040	.031	.099
X1.4	48.80	.993	.055	.086
X1.5	48.83	1.040	.031	.099
X1.6	49.00	.897	.105	.045
X1.7	48.73	.892	.113	.039
X1.8	48.93	.961	.120	.052
X1.9	48.83	.971	.224	.028
X1.10	48.83	.971	.224	.028
X1.11	48.83	1.040	.031	.099
X1.12	48.83	1.040	.031	.099
X1.13	48.73	.961	.007	.115

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.250	10
------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.00	5.931	.000	.269
X2.2	33.33	6.230	-.034	.269
X2.3	34.80	5.752	-.007	.283
X2.4	34.00	5.448	.016	.279
X2.5	33.80	5.545	-.036	.322
X2.6	33.87	4.326	.266	.092
X2.7	33.33	4.989	.356	.103
X2.8	32.93	5.857	.110	.225
X2.9	32.97	6.033	.040	.249
X2.10	33.07	5.375	.271	.158

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.209	13



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	49.13	1.568	.117	.170
Y.2	49.17	1.730	-.043	.239
Y.3	49.20	1.683	.063	.197
Y.4	49.17	1.868	-.207	.302
Y.5	49.00	1.517	.062	.198
Y.6	49.33	1.402	.536	.018
Y.7	49.23	1.771	-.033	.222
Y.8	49.07	1.513	.110	.169
Y.9	49.20	1.683	.063	.197
Y.10	49.23	1.840	-.172	.255
Y.11	49.13	1.223	.189	.094
Y.12	49.20	1.683	.063	.197
Y.13	49.13	1.637	.036	.208

BIODATA PENULIS



Nisfira Oktavia adalah nama penulis skripsi ini. Penulis terlahir dari orang tua **Arif Zakaria** (ayah) dan **Erni Tati** (ibu) sebagai anak pertama dan memiliki seorang adik laki-

laki bernama **Ferdia Araffi**. Penulis lahir di Desa Sungai Bendung Air, Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi pada tanggal 21 Oktober 2002. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari usia 5th di PAUD Satu Nusa yang kini berganti nama menjadi PAUD Purnama di Sungai Bendung Air (lulus 2008) dan melanjutkan di SDN 70/III Sungai Bendung Air (lulus tahun 2014), kemudian penulis melanjutkan ke SMPN 10 Kerinci (lulus tahun 2017) dan lalu penulis memilih melanjutkan di SMKN 4 Kerinci dengan mengambil jurusan Bisnis Daring dan Pemasaran (lulus tahun 2020) hingga akhirnya bisa menempuh masa perkuliahan di Fakultas Tarbyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Penulis memiliki hobi membaca sejak kecil karena menurut penulis membaca adalah suatu hal menyenangkan dan membawa ketenangan. Penulis pernah memiliki cita-cita ingin menjadi seorang penulis dan skripsi ini, menjadi karya pertama yang penulis tulis. Dari beberapa kegagalan yang sudah pernah penulis lewati, tidak membuat penulis menyerah begitu saja. Penulis meyakini bahwa selalu ada pelangi setelah badai dan seperti yang disebutkan dalam buku *Les Miserables* karya Victor Hugo ***“Even the darkest night will end and the sun will rise.”***