

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI
PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh :
EMY SUHARTATIK
NIM. 17.01.01.1484

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI
PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk meraih Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada
program studi S1 Manajemen



Oleh :
EMY SUHARTATIK
NIM. 17.01.01.1484

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : EMY SUHARTATIK
NIM : 1701011484
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL,
KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMP
NEGERI SUGIO LAMONGAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
pada tanggal 19 Juni 2021

Pembimbing I



Darianto, S.E., M.M
NIDN : 0704038502

Pembimbing II



Arian Yusuf Wicaksono, S.M., M.M
NIDN : 0729079301

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : EMY SUHARTATI
NIM : 1701011484
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMP NEGERI SUGIO

Proposal ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juni 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

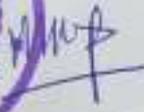
Ketua : Sawabi, S.E.,M.M
Anggota : 1. Darianto, S.E.,M.M
2. Arian Yusuf Wicaksono, S.M.,M.M

Tanda Tangan:



Mengesahkan,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis
Institut Teknologi dan Bisnis
Ahmad Dahlan Lamongan

Darianto, S.E., M.M
NIDN : 0704038502

Ketua Program Studi

Mohammad Sultan, S.M., M.M
NIDN : 0704019501

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : EMY SUHARTATIK

NIM : 1701011484

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN"** adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasmamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Lamongan, 2021

Membuat Pernyataan



EMY SUHARTATIK
NIM. 1701011484

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI
PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**

**Oleh :
Emy Suhartatik
Nim : 17.01.01.1484**

RINGKASAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 1 Sugio Lamongan. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di SMP Negeri 1 Sugio Lamongan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *eksploratori*, sedangkan pengambilan sampel dilakukan melalui *total sampling*, sehingga didapatkan sebanyak 58 guru. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder melalui angket dan informasi pihak sekolah. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan uji t secara parsial, uji f secara simultan dan dominan untuk variabel kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Kata Kunci : *Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja dan Prestasi Kerja Guru*

***THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCY, COMPETENCE
PEDAGOGIC, AND WORK CLIMATE ON TEACHER WORK
ACHIEVEMENT AT SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN***

By :

Emy Suhartatik

Nim : 17.01.01.1484

SUMMARY

In the current era of globalization, education is very important for all countries to be able to compete in the international world. A challenge for the Indonesian people to improve the quality and quality of education. The main focus of education is the development of the quality of education and the quality of human resources. Quality human resources will reflect the quality and progress of a nation. Quality human resources can be created through quality education.

The purpose of this study is to describe how the influence of professional competence, pedagogical competence and work climate on the work performance of teachers at SMP Negeri 1 Sugio Lamongan. The population in this study were teachers at SMP Negeri 1 Sugio Lamongan. The research method used in this research is explanatory, while the sampling is done through total sampling, so that there are 58 teachers. Data obtained from primary data and secondary data through questionnaires and information from the school. The results showed that based on the partial t-test, the simultaneous and dominant f-test for the variables of professional competence, pedagogic competence and work climate had a significant effect on teacher work performance.

Keywords : Professional Competence, Pedagogic Competence, Work Climate and Teacher Work Achievement

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Dr. Hj. Mu'ah, M.M, M.Pd, selaku Rektor Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
2. Darianto, S.E.,M.M selaku Dekan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, sekaligus pembimbing I yang telah membimbing dengan kesabaran yang tak terhingga dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Muhammad Sulton, S.M.,M.M selaku Kaprodi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

4. Arian Yusuf Wicaksono, S.M.,M.M pembimbing II yang telah membimbing dengan kesabaran yang tak terhingga dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen serta segenap tenaga kependidikan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman – teman program Studi S1 Manajemen yang banyak memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga tercinta, ayah dan ibu yang banyak memberikan dukungan doa dan semangat yang luar biasa.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca dan berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Lamongan .

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kompetensi Profesional	9
2.1.2 Kompetensi Pedagogik.....	29
2.1.3 Iklim Kerja	34
2.1.4 Prestasi Kinerja Guru	41
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	46
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	53
2.4 Pengembangan Hipotesis	54

BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Jenis Penelitian	55
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	55
3.3 Populasi & Sampel.....	54
3.4 Sumber Data	57
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	57
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	60
3.7 Metode Analisis Data.....	63
3.8 Uji Hipotesis	65
BAB IV KEADAAN UMUM PERUSAHAAN.....	68
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	68
4.1.1 Sejarah Perusahaan	68
4.1.2 Visi & Misi Perusahaan	68
4.1.3 Tujuan & Strategi Perusahaan.....	69
4.1.4 Peran Lembaga Pendidikan Sekolah.....	69
4.1.5 Tugas & Kewajiban Kepala Sekolah	70
4.1.6 Muatan Kurikulum.....	70
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	82
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	83
4.4 Hasil Analisis Data	88
4.5 Pembahasan	101
4.6 Pengujian Hipotesis	104

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas. Melalui pendidikan seseorang akan dapat mengenal dan mengembangkan segala bentuk potensi dan bakat yang ada pada dirinya, demi menunjang kehidupannya di masa yang akan datang. Pada konteks ini, guru merupakan salah satu komponen penentu keberhasilan pendidikan.

Pendidikan yang berkualitas hendaknya memperhatikan komponen - komponen dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Salah satu komponen tersebut adalah guru. Seorang guru sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan pencapaian tujuan sekolah, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun administrasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penjelasan Mulyasa (2015: 5) bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh sebab itu upaya perbaikan apapun tidak akan memberikan

sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Guru merupakan salah satu profesi yang menuntut adanya keprofesionalan pada pekerjaannya, terutama dalam mengajar. Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu pembelajaran. Guru sangat menentukan bagi keberhasilan peserta didik karena posisi strategis guru sebagai pengajar, pembimbing dan penuntun peserta didiknya dalam pembelajaran.

Keberhasilan implementasi kurikulum juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam menerapkan kurikulum yang dipakai. Seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2015: 224) bahwa “Guru merupakan pengembang kurikulum bagi kelasnya, yang akan menterjemahkan, menjabarkan, dan mentransformasikan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum kepada peserta didik”. Diharapkan dengan adanya guru yang berkualitas, maka akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas pula. Hal ini didukung dengan pernyataan Surya (2000) dalam Hadis dan Nurhayati (2016: 5) menjelaskan bahwa “Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial”. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dibarengi dengan peningkatan mutu atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu upaya untuk menciptakan pendidikan yang bermutu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab IV pasal 19 yang menjelaskan bahwa: Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa,

kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan mengenai guru, dapat dikatakan bahwa guru merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam proses dan hasil pendidikan yang berkualitas serta pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau kinerja guru.

Istilah kinerja (performance) bisa disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja (Priansa, 2016: 46). Kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2016: 54). Peningkatan kinerja juga penting dilakukan oleh guru itu sendiri atau atas pengaruh motivasi kepala sekolah. Namun kondisi kerja para guru, baik sifatnya fisik maupun non fisik masih belum memberikan derajat kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja guru. Kondisi kerja berupa kelas bocor, lantai pecah, kekurangan alat bantu, dan iklim hubungan guru yang kurang baik mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru dalam mengajar.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan penampilan yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berupa pengetahuan dan keterampilan sehingga terjadi peningkatan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar

mengajar. Dengan demikian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik. Kinerja guru dalam pembelajaran berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dan pengelola kelas.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan deskripsi dari pencapaian yang diperlihatkan oleh guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa kepala sekolah dan guru, salah satunya Muhrodi, S.Pd Kepala SMP Negeri 1 Sugio pada hari Kamis, 4 Februari 2020 di ruang kepala sekolah, penulis menemukan beberapa masalah yang menyangkut kinerja guru, terutama kinerja guru dalam pembelajaran. Masalah yang menyangkut kinerja guru dalam pembelajaran diantaranya:

- a. Adanya guru yang hanya menggunakan RPP yang sudah ada dan tidak mengembangkannya;
- b. Sebagian guru belum mampu mengelola kelas;
- c. Sebagian guru belum menguasai 4 kompetensi yang harus dimiliki guru sehingga kinerja guru belum optimal, dan
- d. Kurangnya sarana dan prasarana membuat guru kesulitan dalam mengajar.

Peran guru sebagai pelaksana pendidikan harus memiliki kompetensi yang memadai dan berkualitas untuk mengembangkan peserta didik secara utuh melalui kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) yang berjudul “Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning” menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan

kompetensi sosial memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja belajar. Kontribusi semua kompetensi mengajar secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam proses pembelajaran. Jadi, penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki guru berpengaruh pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar maupun pendidik.

Sedarmayanti (2017) dalam Supardi (2018: 19) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja);
- b. Pendidikan;
- c. Keterampilan;
- d. Manajemen kepemimpinan;
- e. Tingkat penghasilan;
- f. Gaji dan kesehatan;
- g. Jaminan sosial;
- h. Iklim kerja;
- i. Sarana prasarana;
- j. Teknologi;
- k. Kesempatan berprestasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang telah dijelaskan oleh Sedarmayanti yaitu keterampilan. Keterampilan sangat erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan tanggungjawab dalam

menjalankan fungsinya sebagai guru. Litrell (1984) dalam Zahroh (2015: 80) mengatakan bahwa :

Kompetensi pedagogik guru merupakan sejumlah kompetensi yang menuntut kemampuan guru dalam pemahaman tentang peserta didik dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Bab II pasal 3 ayat 4 yang menyatakan bahwa:

Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum atau silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (g) evaluasi hasil belajar; dan (h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi profesional guru merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan sebagai kemampuan dasar guru. Pemahaman akan pentingnya peranan guru sebagai pendidik seharusnya mampu menumbuhkan kesadaran bahwa tugas guru bukan sekedar sebagai penyampai ilmu pengetahuan. Guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar peserta didik. Guru yang memiliki kompetensi profesional sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Bab II pasal 3 ayat 7 yang menyatakan bahwa:

Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan (b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan,

yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu

Berdasarkan kajian empiris dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Namun, belum terdapat penelitian yang membahas secara bersama-sama mengenai pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru terutama di SMP Negeri 1 Sugio. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesionisme, Kompetensi Pedagogik, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan Masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi pedagogik terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio ?
3. Bagaimana pengaruh Iklim terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi professional, kompetensi pedagogic, dan Iklim Kerja terhadap terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan analisis Rumusan masalah dan Latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio?
2. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh kompetensi pedagogik terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio
3. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh Iklim terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio
4. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh kompetensi professional, kompetensi pedagogic, dan Iklim Kerja terhadap terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Bagi Mahasiswa atau Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada, mengenai Pengaruh Kompetensi Profesionisme, Kompetensi Pedagogik, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.

1.4.2 Bagi SMP Negeri 1 Sugio

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan sekolah untuk meningkatkan Kompetensi Profesionisme, Kompetensi Pedagogik, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.

1.4.3 Bagi ITB Ahmad Dahlan Lamongan

Memberikan informasi mengenai Kompetensi Profesionisme, Kompetensi Pedagogik, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi Profesional

2.1.1.1 Definisi Kompetensi Profesional

Kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency) kemampuan atau kecakapan. Kompetensi merupakan perilaku guru yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Istilah kompetensi profesional guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Kompetensi profesional dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah kompetensi profesional berasal dari Bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian. Selain itu, Petersalim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.

Kompetensi profesional adalah mutu yang menunjukkan suatu keahlian dan kepandaian khusus. Kompetensi profesional adalah sifat dari profesi, profesi menurut Sikun Pribadi adalah profesi itu pada hakikatnya, dan merupakan suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut

merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu . Ahmad Tafsir dalam bukunya ilmu pendidikan dalam perspektif Islam menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional . Kompetensi profesional menunjuk kepada komitmen pada anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Sedangkan pengertian guru seperti yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

- a. Peter Salim dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer mengartikan guru adalah orang yang pekerjaannya mendidik, mengajar, dan mengasahi, sehingga seorang guru harus bersifat mendidik.
- b. Ahmad D. Marimba, menyatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik.
- c. Amien Daiem Indrakusuma menyatakan bahwa guru adalah pihak atau subyek yang melakukan pekerjaan mendidik.

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan, di atas maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor. Kompetensi profesional guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

2.1.1.2 Aspek-aspek Kompetensi Profesional Guru

Kemampuan, keahlian atau sering disebut dengan kompetensi profesional guru sebagaimana dikemukakan oleh Piet A. Sahartian dan Ida Aleida adalah sebagai berikut kompetensi profesional guru yaitu kemampuan penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis.

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Para pakar dan ahli pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu syarat yang pokok dalam pelaksanaan tugas guru dalam jenjang apapun.

Adapun kompetensi profesional yang dikembangkan oleh proyek pembina pendidikan guru adalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Nana Sujdana sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar-mengajar.
- g. Menilai prestasi belajar-mengajar.
- h. Mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah

j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dari kompetensi tersebut jika ditelaah secara mendalam maka hanya mencakup dua bidang kompetensi yang pokok bagi guru, yaitu kompetensi kognitif (pengetahuan) dan kompetensi afektif (perilaku). Untuk analisis guru sebagai pengajar maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat digolongkan kedalam empat kemampuan, yaitu:

- a. Merencanakan program belajar-mengajar.
- b. Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar-mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar-mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran yaitu bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya.

Sedangkan dalam Permen (Peraturan Pemerintah) No.16 Th. 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam aspek kompetensi profesional meliputi :

- a. Menguasai materi, struktur konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standart kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang di ampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang di ampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalannya secara berkelanjutan dan melakukan tindakan efektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Pada beberapa tahun terakhir ini untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik sudah memenuhi standard profesional maka pendidik yang bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi. Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi:

- a. Sebagai bagian dari pendidikan profesi, bagi mereka calon pendidik.
- b. Berdiri sendiri untuk mereka yang saat diundangkannya UUGD sudah berstatus pendidik.

Sertifikasi pendidik atau guru dalam jabatan akan dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:

- a. Kualifikasi akademik.
- b. Pendidikan dan pelatihan.
- c. Pengalaman mengajar.
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- e. Penilaian dari atasan dan pengawas.
- f. Prestasi akademik.
- g. Karya pengembangan profesi.
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah.
- i. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial.
- j. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Guru yang memenuhi penilaian portofolio dinyatakan lulus dan mendapat sertifikat pendidik. Sedangkan guru yang tidak lulus penilaian portofolio dapat melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi portofolio agar

mencapai nilai lulus, atau mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan evaluasi/penilaian sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi. Guru yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru mendapat sertifikat pendidik.

Berkenaan dengan kualitas guru, Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyano dan Djihad Hisyam mengemukakan adanya tiga dimensi umum yang menjadi kompetensi tenaga kependidikan sebagai berikut:

a. Kompetensi personal atau pribadi

Artinya seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan patut untuk diteladani. Guru harus mampu menata dirinya agar menjadi panutan kapan saja, dimana saja dan oleh siapa saja, lebih-lebih oleh guru pendidikan agama Islam yang menempatkan diri sebagai pembimbing rohani siswanya yang mengajarkan materi agama Islam, sehingga ada tanggung jawab yang penuh untuk menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah yang dilakukan oleh Rasulullah SAW merupakan suri tauladan bagi umatnya sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Ahzab ayat 21.

b. Kompetensi profesional, artinya seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, mendalam dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar didalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.

c. Kompetensi kemasyarakatan, artinya seorang guru harus mampu berkomunikasi baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.

Seseorang guru bukan hanya bertugas disekolah saja, tetapi juga dirumah dan dimasyarakat. Dirumah guru sebagai orang tua adalah pendidik bagi

putra-putrinya, dimasyarakat guru harus bisa bergaul dengan mereka, dengan cara saling membantu, tolong menolong, sehingga ia tidak dijauhi oleh masyarakat sekitar, sebagaimana firman Allah QS. Al-Maidah ayat 2.

Keberhasilan pengajaran yang dilakukan oleh guru tergantung pada penguasaan terhadap kompetensi- kompetensi tersebut. Jika guru dapat mengelola kelas dengan baik peserta didik akan belajar dengan baik, akhlak yang mulia, akan menambah motivasi belajar peserta didik. Dengan demikian seterusnya keberhasilan proses pengajaran tergantung pada kemampuan penguasaan kompetensi guru dan sebaliknya.

2.1.1.3 Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap kompetensi profesional dalam mengemban tugasnya. Seseorang dikatakan profesional bilamana pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap Continuous Improvement yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman, yang di landasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamanya di masa depan.

Pekerjaan yang profesional bukan hanya mengandung makna kegiatan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian, tetapi juga tercakup calling profession, yakni panggilan terhadap pernyataan janji yang di ucapkan di muka umum untuk ikut berkhidmat guna merealisasikan terwujudnya nilai mulia yang di amanatkan oleh tuhan dalam masyarakat melalui usaha kerja keras dan cerdas.

Pengembangan kompetensi profesional guru sebagaimana yang diuraikan pada pendahuluan bahwa banyak pakar yang mengamati indikasi kompetensi profesional guru di Indonesia yang masih sakit keras, baik pada aspek input, distribusi, mutu akademik, aktivitas ilmiah maupun kelayakan atau penguasaan di bidangnya.

Data mengenai kualitas guru menunjukkan bahwa sedikitnya kualitas 50 persen guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai standartdisasi pendidikan nasional (SPN). Berdasarkan catatan human development indeks (HDI), fakta ini menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia belum memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar pada pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi.

Dilihat dari aspek kemampuan profesional guru, terdapat bermacam-macam tipe guru, yaitu:

- 1) guru yang pintar ilmu dan pintar mengajar.
- 2) Guru yang tidak pintar ilmu tapi pintar mengajar.
- 3) Guru yang tidak pintar ilmu tetapi pintar mengajar.
- 4) Guru yang tidak pintar ilmu dan tidak pintar mengajar.

Dilihat dari semangat kerja, kemampuan profesional guru juga terdapat bermacam-macam tipe, yaitu:

- 1) Guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan kemampuan profesional yang tinggi.
- 2) Guru yang mempunyai semangat yang tinggi, tetapi kemampuan profesioanalnya rendah.

- 3) Guru yang mempunyai semangat kerja yang rendah, tetapi mempunyai profesional yang tinggi.
- 4) Guru yang mempunyai semangat kerja yang rendah dan profesional yang juga rendah.

Bertolak dari kenyataan di atas, maka di perlukan kiat-kiat tertentu untuk pengembangan professional guru. Hal ini bisa di lakukan melalui berbagai wadah atau forum-forum yang ada. Seperti misalnya:

- a. Balai pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang ada di setiap provinsi. Tujuan diklat ini adalah untuk:
 - 1) Meningkatkan pengetahuan,keahlian, keterampilan dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional yang dilandasi kepribadian dan kode etik pegawai sesuai dengan kebutuhan kementerian agama.
 - 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
 - 3) Memantapkan orientasi sikap dan semangat pengabdian dan pelayanan pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
 - 4) Menciptakan kesamaan visi, dinamika pola pikir, dan mengembangkan sinergi dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama demi terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih.
- b. KKG (Kelompok Kerja Guru) merupakan wadah atau forum kegiatan profesional bagi para guru SD/MI dan guru mata pelajaran baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Organisasi KKG ini biasanya berada di tingkat kecamatan. Atau melalui MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) yang

merupakan forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran pada SMP/MTs, SMPLB/MTsLB, yang berada pada satu wilayah provinsi/kabupaten/ kota/ kecamatan/ sanggar/ gugus sekolah. Tujuan KKG/MGMP adalah :

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal khususnya substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana prasarana, memanfaatkan sumber belajar, dan sebagainya.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok untuk berbagi pengalaman serta saling memberi bantuan dan umpan balik.
- 3) Memberdayakan dan membantu kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah/madrasah.
- 4) Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan kinerja) dan mengembangkan kompetensi profesional guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru di tingkat KKG dan MGMP.
- 5) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- 6) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG/MGMP.

Guru wajib melakukan kegiatan pengembangan yang berkaitan langsung dengan dunianya. Dengan demikian guru akan dapat melaksanakan

tugas dan tanggung jawab dengan baik. aktivitas yang sebaiknya diikuti guru untuk meningkatkan kualitasnya, antara lain:

- a. Mengikuti pendidikan profesi.
- b. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.
- c. Melakukan kegiatan pengembangan profesi secara berkelanjutan.
- d. Meningkatkan kualitas diri dengan mengembangkan keterampilan pendukung.

Untuk mengembangkan profesi guru, direktorat jenderal perguruan dasar dan menengah departemen pendidikan nasional menyebutkan beberapa alternative program pengembangan profesional guru. Program tersebut sebagai berikut:

- a. Kualifikasi pendidikan
- b. Program penyetaraan
- c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
- d. Program supervise pendidikan
- e. Program pemberdayaan KKG dan MGMP
- f. Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
- g. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah
- h. Melakukan penelitian (khususnya PTK)
- i. Studi banding dan magang
- j. Mengikuti berita actual dari media
- k. Menggalang kerja sama dengan teman seprofesi

Berdasarkan uraian teori di atas, guru sebagai profesi perlu diiringi dengan pemberlakuan aturan profesi keguruan, sehingga akan ada keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi seseorang yang berprofesi guru, antara lain: Indonesia

memerlukan guru yang bukan hanya disebut guru, melainkan guru yang profesional terhadap profesinya sebagai guru. Aturan profesi keguruan berasal dari dua kata dasar profesi dan bidang spesifik guru/keguruan. Secara logik, setiap usaha pengembangan profesi (professionalization) harus bertolak dari konstruk profesi, untuk kemudian bergerak ke arah substansi spesifik bidangnya. Diletakkan dalam konteks pengembangan profesionalisme keguruan, maka setiap pembahasan konstruk profesi harus diikuti dengan penemukenalan muatan spesifik bidang keguruan. Lebih khusus lagi, penemukenalan muatan didasarkan pada khalayak sasaran profesi tersebut.

2.1.1.4 Indikator Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dalam penelitian ini merujuk pada teori yang terdapat dalam Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dan undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas yakni:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan,
- 2) Mampu menyusun program pembelajaran.
- 3) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi, mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- 4) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- 5) Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Secara lebih rinci peran kompetensi profesional guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran seperti dibawah ini:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan

Landasan, istilah landasan mengandung arti sebagai alas, dasar atau tumpuan. Istilah landasan dikenal pula sebagai fondasi. Mengacu pada pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa landasan adalah alas atau dasar pijakan; suatu titik tumpu atau titik tolak, atau suatu fondasi tempat berdirinya sesuatu hal.

Landasan yang bersifat konseptual antara lain berupa dasar Negara Republik Indonesia yaitu Pancasila dan UUD RI Tahun 1945, landasan pendidikan dan sebagainya. Landasan yang bersifat konseptual identik dengan asumsi, yaitu suatu gagasan, kepercayaan, prinsip, pendapat atau pernyataan yang sudah dianggap benar, yang dijadikan titik tolak dalam rangka berpikir (melakukan suatu studi) dan/atau dalam rangka bertindak (melakukan suatu praktek).

Pendidikan bagi sebagian orang, berarti berusaha membimbing anak untuk menyerupai orang dewasa, sebaliknya bagi Jean Piaget pendidikan berarti menghasilkan, mencipta, sekalipun tidak banyak, sekalipun suatu penciptaan dibatasi oleh perbandingan dengan penciptaan yang lain. Pandangan tersebut memberi makna bahwa pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu sebagai pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup.

Dalam arti sempit pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan umumnya di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Dalam arti luas pendidikan meliputi semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalamannya, kecakapannya, dan ketrampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkannya agar dapat memenuhi fungsi hidupnya baik jasmaniah maupun rohaniah. Artinya pendidikan

adalah usaha secara sengaja dari orang dewasa untuk dengan pengaruhnya meningkatkan si anak ke kedewasaan yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggung jawab moral dari segala perbuatannya.

Konsep dasar pendidikan yang ideal dapat dibagi kedalam enam macam:

1. Dasar Historis

Dasar yang memberikan persiapan kepada pendidik dengan hasil-hasil pengalaman masa lalu, berupa undang-undang dan peraturan-peraturannya maupun berupa tradisi dan ketetapanannya.

2. Dasar Sosiologis

Dasar berupa kerangka budaya dimana pendidikannya itu bertolak dan bergerak, seperti memindahkan budaya, memilih dan mengembangkannya.

3. Dasar Ekonomis

Dasar yang member perspektif tentang potensi-potensi manusia, keuangan, materi, persiapan yang mengatur sumber keuangan dan bertanggung jawab terhadap anggaran pembelanjaan.

4. Dasar Politik dan Administrasi

Dasar yang memberi bingkai ideologi (aqidah) dasar yang digunakan sebagai tempat bertolak untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dan rencana yang telah dibuat.

5. Dasar Psikologis

Dasar yang member informasi tentang watak peserta didik, pendidik, metode yang terbaik dalam praktek, pengukuran dan penilaian bimbingan dan penyuluhan.

6. Dasar Filsafat

Dasar yang member kemampuan memilih yang terbaik, member arah suatu system yang mengontrol dan member arah kepada semua dasar-dasar yang lain.

Landasan Pendidikan diperlukan dalam dunia pendidikan khususnya di negara kita Indonesia, agar pendidikan yang sedang berlangsung dinegara kita ini mempunyai pondasi atau pijakan yang sangat kuat karena pendidikan di setiap negara tidak sama. Untuk negara kita diperlukan landasan pendidikan berupa landasan hukum, landasan filsafat, landasan sejarah, landasan sosial budaya, landasan psikologi, dan landasan ekonomi.

b. Mampu menyusun program pembelajaran

Pembelajaran merupakan salah satu bentuk program, karena pembelajaran yang baik memerlukan perencanaan yang matang. Selain itu, pelaksanaan pembelajaran melibatkan berbagai orang, baik guru maupun siswa, memiliki keterkaitan antara kegiatan pembelajaran yang satu dengan kegiatan pembelajaran yang lain, yaitu untuk mencapai kompetensi bidang studi yang pada akhirnya untuk mendukung pencapaian kompetensi lulusan, serta berlangsung dalam sebuah lembaga atau instansi.

McDavid J.C. & Hawthorn, L.R.L., mendefinisikan program sebagai hubungan makna yang dirancang dan diterapkan dengan purposive. Suatu program dapat dipahami sebagai kelompok dari aktivitas yang dimaksudkan untuk mencapai satu atau terkait beberapa sasaran hasil. 30 Farida Yusuf Tayibnabis mengartikan program sebagai segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. Dengan demikian program dapat

diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang.

Dalam pengertian tersebut ada empat unsur pokok untuk dapat dikategorikan sebagai program, yaitu:

- 1) Kegiatan yang direncanakan atau dirancang dengan seksama. Bukan asal rancangan tetapi rancangan kegiatan yang disusun dengan pemikiran yang cerdas dan cermat.
 - 2) Kegiatan tersebut berlangsung secara berkelanjutan dari satu kegiatan ke kegiatan yang lain, dengan kata lain ada keterkaitan antar kegiatan sebelum dengan kegiatan sesudahnya.
 - 3) Kegiatan tersebut berlangsung dalam sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal bukan kegiatan individual.
- c. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi

Kegiatan belajar mengajar yang melahirkan interaksi unsur-unsur manusiawi adalah sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Dalam kegiatan belajar mengajar dibutuhkan suatu metode pembelajaran yang menarik agar siswa tidak merasa bosan dengan materi yang diajarkan oleh guru.

Metode pembelajaran adalah cara yang dipergunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsung pembelajaran. Dalam pemilihan metode apa yang tepat, guru harus melihat situasi dan kondisi siswa serta materi yang diajarkan. Dalam kegiatan belajar mengajar daya serap peserta didik tidaklah sama. Dalam menghadapi perbedaan tersebut, strategi pengajaran

yang tepat sangat dibutuhkan. Strategi belajar mengajar adalah pola umum perbuatan guru dan siswa dalam kegiatan mewujudkan kegiatan belajar mengajar. Metode pembelajaran merupakan salah satu strategi pembelajaran yang dapat dilakukan oleh guru untuk menghadapi masalah tersebut sehingga pencapaian tujuan pengajaran dapat tercapai dengan baik. Dengan pemanfaatan metode yang efektif dan efisien, guru akan mampu mencapai tujuan pengajaran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran adalah strategi pembelajaran yang digunakan oleh guru sebagai alat untuk mencapai tujuan pembelajaran.

d. Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan

Secara teknis, media pembelajaran berfungsi sebagai sumber belajar. Dalam kaitan “sumber belajar” ini tersirat makna keaktifan, yakni sebagai penyalur, penyampai, penghubung dan lain-lainnya. Fungsi pembelajaran sebagai sumber belajar adalah fungsi utamanya. Beberapa pengertian tentang sumber belajar, antara lain:

Mudhofir dalam bukunya yang berjudul pengolahan pusat sumber belajar menyebutkan bahwa sumber belajar hakikatnya merupakan system instruksional yang meliputi pesan, orang, bahan, alat, teknik dan lingkungan, yang mana hal itu dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. Dengan demikian sumber belajar dapat dipahami sebagai segala macam sumber yang ada di luar diri seseorang (peserta didik) dan memungkinkan (mempermudah) terjadi proses belajar.

Pemahaman di atas sejalan dengan pernyataan Edgar Dale dalam Ahmad Rohani bahwa sumber belajar adalah pengalaman-pengalaman yang ada dasarnya sangat luas, yakni seluas kehidupan yang mencakup segala sesuatu yang dapat dialami, yang dapat menimbulkan peristiwa belajar. Maksudnya adanya perubahan tingkah laku kearah yang lebih sempurna sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Secara umum alat bantu proses belajar adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan atau ketrampilan pebelajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar atau sarana komunikasi dalam bentuk cetak maupun pandang-dengar, termasuk teknologi perangkat keras. Sumber belajar merupakan suatu unsur yang memiliki peranan penting dalam menentukan proses belajar agar pembelajaran menjadi efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan, dan agar mempermudah peserta didik dalam proses belajar mengajar. Merupakan alat bantu yang di gunakan untuk menyampaikan pengetahuan dan pelajaran, yang tentunya alat ini mampu diserap oleh mata dan telinga agar proses belajar mengajar dapat bekerja secara efektif dan lebih efisien, intinya bahwa dengan alat peraga dapat mempermudah penyampaian pesan yang akan disampaikan.

e. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.

Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dilakukan melalui pembahasan tema yang diambil mulai dari lingkungan yang terdekat dari anak sampai dengan yang terjauh. Tema-tema tersebut dijabarkan dalam bentuk sub-sub tema dalam bentuk program kegiatan pembelajaran yang bersifat operasional.

Pada Satuan Kegiatan Harian (SKH) itu sendiri terlihat pelaksanaan kegiatan yang bersifat individual, maupun yang dilakukan secara klasikal. Untuk setiap kegiatan tertulis kemampuan apa yang dicapai oleh anak, termasuk jenis kegiatan yang akan diberikan kepada anak, baik itu media, metode maupun pengorganisasian anak sesuai dengan kebutuhan yang akan dicapai. Adapun perencanaan Satuan Kegiatan Harian (SKH) ini terdiri dari kegiatan : Pembukaan, Kegiatan Inti, Kegiatan Istirahat dan Kegiatan Penutup.

1. Kegiatan Pembukaan

Kegiatan Pembukaan adalah kegiatan pemanasan / pendahuluan yang bersifat klasikal yang berhubungan dengan tema dan sub tema, adapun urutan kegiatan pembukaan yang dilakukan adalah:

- a) Berbaris;
- b) Mengucap Ikrar/Do'a;
- c) Jurnal Pagi dll.;
- d) Memberikan arahan sekaligus mendiskusikan tema dan sub tema yang akan dibahas yang ada kaitannya dengan kepribadian dan sikap yang baik / positif;
- e) Melaksanakan kegiatan klasikal awal sebagai pengantar menuju kegiatan inti yang akan dilaksanakan/disampaikan.

2. Kegiatan Inti

Kegiatan ini adalah pusat dari keaktifan dan kreatifitas anak, waktu pengembangan, dan kemampuan sosial emosional anak, adapun kegiatan ini terdiri dari bermacam-macam kegiatan, sesuai pilihan dan kebutuhan serta kemampuan yang dikehendaki. Kegiatan ini meliputi :

- a) Kegiatan yang mengacu pada pendalaman kemampuan dasar.

- b) Kegiatan bermain yang memberikan kesempatan kepada anak untuk bereksplorasi sekaligus bereksperimen.
- c) Kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan pengertian dan konsentrasi anak sekaligus memunculkan inisiatif, kemandirian, ataupun kreatifitas anak.
- d) Kegiatan penyampaian pengetahuan nilai-nilai agama yang di integrasikan pada saat tutor menjelaskan kemampuan dasar lainnya.

3. Kegiatan Makan/Istirahat

Kegiatan ini juga dapat dipakai untuk mengisi kemampuan yang berkaitan dengan kegiatan makan dan kegiatan bermain antara lain:

- a) Berdo'a sebelum dan sesudah makan.,
- b) Berdo'a sebelum dan sesudah melakukan kegiatan dll.

4. Kegiatan Penutup

Kegiatan penutup ini didisain secara klasikal, yang meliputi:

- a) Kemampuan pengulangan / riview pengembangan nilai-nilai agama dan kemampuan dasar lainnya atau kegiatan yang belum tuntas pada kegiatan inti.
- b) Melakukan diskusi/tanya jawab tentang kegiatan yang dilakukan pada kegiatan inti.
- c) Berdo'a dan memberi salam.

Pada kegiatan proses belajar mengajar, didisain agar memiliki pertimbangan secara utuh tentang hakikat anak didik / warga belajar baik itu pola pikir anak maupun tahapan penjelasan / penguraian materi kepada anak didik.

f. Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran

Evaluasi adalah proses mendeskripsikan, mengumpulkan dan menyajikan suatu informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam

pengambilan keputusan. Evaluasi pembelajaran merupakan evaluasi dalam bidang pembelajaran. Tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk menghimpun informasi yang dijadikan dasar untuk mengetahui taraf kemajuan, perkembangan, dan pencapaian belajar siswa, serta keefektifan pengajaran guru. Evaluasi pembelajaran mencakup kegiatan pengukuran dan penilaian. Bila ditinjau dari tujuannya, evaluasi pembelajaran dibedakan atas evaluasi diagnostik, selektif, penempatan, formatif dan sumatif. Bila ditinjau dari sasarannya, evaluasi pembelajaran dapat dibedakan atas evaluasi konteks, input, proses, hasil dan outcom. Proses evaluasi dilakukan melalui tiga tahap yaitu tahap perencanaan, pelaksanaan, pengolahan hasil dan pelaporan.

2.1.2 Kompetensi Pedagogik

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Pedagogik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency), yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut asal katanya, competency berarti kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan “the state of being legally competent or qualified” yaitu keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.

Suprihatiningrum (2016:97) dalam bukunya guru profesional mengemukakan bahwa dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yaitu competence sama dengan being competence dan competence sama dengan having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude, etc. Menurut Fullan (dalam Jamil Suprihatiningrum,2016:97-98) :

Competence is broad capacities as fully human attribute. Competence is supposed to include all “qualities of personal effectiveness that are required in the workplace”, it is certain that we have here a very diverse set of qualities indeed: attitudes, motives, interest, personal attunements of all kinds, perceptiveness, receptivity, openness, creativity, social skill generally, interpersonal maturity, kind of personal identification, etc as well as knowledge, understandings, actions, and skill. Inti dari pengertian kompetensi tersebut lebih cenderung pada apa yang dapat dilakukan seseorang/masyarakat daripada apa yang mereka ketahui (what people can do rather than what they know).

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. (Sagala, 2017:23)

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Charles E. John (2015) sebagaimana yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2016:17) mengemukakan bahwa: competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Menurut Pasal 8 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, bahwa syarat wajib seorang guru adalah memiliki kualifikasi akademik,

kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dari beberapa definisi mengenai kompetensi pedagogik guru penulis menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran yang berhubungan dengan persiapan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan dalam penggunaan media dan sumber belajar, dan evaluasi pembelajaran.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi Pedagogik

Menurut Suyanto dan Asep Jihad (2016:41-42) dalam bukunya menjadi guru profesional kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci, tiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial: memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal siswa.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c. Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial: menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indikator esensial; memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

Sedangkan menurut Suprihatiningrum (2015 :101-103) dalam bukunya guru profesional menyatakan bahwa komponen kompetensi pedagogik meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran). Secara pedagogis, kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting karena guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggungjawab perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran.
- b. Pemahaman terhadap siswa Sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari siswa, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.

- c. Perancangan pembelajaran Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran . perancangan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.
- d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara siswa dengan lingkungannya sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik dan pembentukan kompetensi siswa. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu pre-tes, proses, dan post-test.
- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh siswa.
- f. Evaluasi hasil belajar Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi siswa, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, benchmarking, serta penilaian program.
- g. Pengembangan siswa Pengembangan siswa merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap siswa. Pengembangan siswa dapat dilakukan oleh guru

melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa guru yang kompeten adalah seorang guru yang mampu mengelola pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu untuk memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh siswa dalam proses pembelajaran tersebut.

2.1.3 Iklim Kerja

2.1.3.1 Definisi Iklim Kerja

Iklim kerja adalah kombinasi dari suhu udara, kelembapan udara, kecepatan gerakan, dan suhu radiasi. Kombinasi dari keempat faktor ini dihubungkan dengan produksi panas oleh tubuh yang disebut tekanan panas (Putra, 2017). Menurut Permenakertrans No. PER 13/MEN/X/2011 iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembapan, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya.

Iklim kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembapan udara, kecepatan gerakan udara, dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Iklim kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktifitas kerja. Suhu udara yang dianggap nikmat bagi orang Indonesia ialah berkisar 240C–260C dan selisih suhu didalam dan diluar tidak boleh lebih dari 50C. Batas kecepatan angin secara kasar yaitu 0,25 sampai 0,5 m/dtk (Putra 2017).

2.1.3.2 Macam Iklim Kerja

Kemajuan teknologi dan proses produksi didalam industri telah menimbulkan sesuatu lingkungan kerja yang mempunyai iklim dan cuaca tertentu yang dapat berupa iklim kerja panas dan iklim kerja dingin (Putra, 2017).

1. Iklim Kerja Panas

Menurut Budiono dalam Putra (2018) mengatakan bahwa iklim kerja panas merupakan meteorologi dari lingkungan kerja yang dapat disebabkan oleh gerakan angin, kelembaban, suhu udara, suhu radiasi, sinar matahari. Tempat kerja yang terpapar suhu panas dapat meningkatkan peluang terjadinya masalah kesehatan kerja dan keamanan (Jiangjun et all, 2016).

Panas sebenarnya merupakan energi kinetik gerak molekul yang secara terus-menerus dihasilkan dalam tubuh sebagai hasil samping metabolisme dan panas tubuh yang dikeluarkan ke lingkungan sekitar. Agar tetap seimbang antara pengeluaran dan pembentukan panas maka tubuh mengadakan usaha pertukaran panas dari tubuh ke lingkungan sekitar melalui kulit dengan cara konduksi, konveksi, radiasi, dan evaporasi (Suma'mur, 2015).

Salah satu kondisi yang disebabkan oleh iklim kerja yang terlalu tinggi adalah apa yang dinamakan dengan heat stress (tekanan panas). Tekanan panas adalah keseluruhan beban panas yang diterima tubuh yang merupakan kombinasi dari kerja fisik, faktor lingkungan (suhu udara, tekanan uap air, pergerakan udara, perubahan panas radiasi) dan faktor pakaian. Efek tekanan panas akan berdampak pada terjadinya (Putra, 2017) :

a. Dehidrasi

Penguapan yang berlebihan akan mengurangi volume darah dan pada tingkat awal aliran darah akan menurun dan otak akan kekurangan oksigen.

b. *Heat Rash*

Yang paling umum adalah *prickly heat* yang terlihat sebagai papula merah, hal ini terjadi akibat sumbatan kelenjar keringat dan retensi keringat. Gejala bias berupa lecet terus-menerus dan panas disertai gatal yang menyengat.

c. *Heat Fatigue*

Gangguan pada kemampuan motorik dalam kondisi panas. Gerakan tubuh menjadi lambat, kurang waspada terhadap tugas. Diketahui bahwa stroke panas dikaitkan dengan cedera beberapa jaringan dan organ sebagai akibat tidak hanya dari efek sitotoksik panas, tetapi juga dari respon inflamasi dan koagulasi.

d. *Heat Cramps*

Kekejangan otot yang diikuti penurunan sodium klorida dalam darah sampai di bawah tingkat kritis. Dapat terjadi sendiri atau bersama dengan kelelahan panas, kekejangan timbul secara mendadak.

e. *Heat Exhaustion*

Dikarenakan kekurangan cairan tubuh atau elektrolit. Gejala umum dari kelelahan panas termasuk sakit kepala, lemah, pusing, mual, muntah, diare, lekas marah, dan kehilangan koordinasi. Kulit mungkin tampak pucat atau pucat, dengan takikardia atau hipotensi.

f. *Heat Syncope*

Keadaan kolaps atau kehilangan kesadaran selama penajanan panas dan tanpa kenaikan suhu tubuh atau penghentian keringat.

g. *Heat Stroke*

Menurut Ramdan dalam Putra (2015) kerusakan serius yang berkaitan dengan kesalahan pada pusat pengatur suhu tubuh. Pada kondisi ini mekanisme pengatur suhu tidak berfungsi lagi disertai hambatan proses penguapan secara tiba-tiba.

Tingkat kerja cenderung mengatur sendiri, yakni pekerja akan secara volunter (sukarela) menurunkan tingkat pekerjaannya bila dia merasakan panas berlebihan kecuali untuk pemadaman kebakaran dan pekerjaan penyelamatan, karena tekanan psikologik akan mengatasi kondisi normal.

Faktor luar seperti kadar kelembapan dan angin akan mempengaruhi tahanan pakaian terhadap aliran panas. Pakaian yang lembab akan mempunyai tahanan yang lebih rendah. Kecepatan aliran udara yang lebih tinggi akan cenderung mengempiskan pakaian, mengurangi ketebalannya dan ketahanannya juga. Sementara pada pakaian yang teranyam terbuka, angin dapat menghilangkan lapisan udara hangat yang ada di dalam. Kecuali jika dipergunakan sebagai pelindung bahaya kimia atau bahaya lainnya. Isolasi perorangan cenderung mengatur sendiri, orang menambah atau membuang lapisan pakaian sesuai dengan perasaan kenyamanannya.

Lama pemajanan dapat beragam sesuai dengan jadwal kerja atau istirahat, lebih baik dengan masa istirahat yang diambil dalam lingkungan yang kurang ekstrem (Putra, 2017).

Orang-orang Indonesia pada umumnya beraklimatisasi dengan iklim tropis yang suhunya sekitar 29-30°C dengan kelembapan sekitar 85-95%. Aklimatisasi terhadap panas berarti suatu proses penyesuaian yang terjadi pada

seseorang selama seminggu pertama berada di tempat panas, sehingga setelah itu ia mampu bekerja tanpa pengaruh tekanan panas (Putra, 2017).

Sementara itu, Standar Tata Cara Perencanaan Teknis Konsevasi Energi pada Bangunan Gedung yang diterbitkan oleh Yayasan LPMBPU membagi suhu nyaman untuk orang indonesia atas 3 bagian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Suhu Nyaman menurut Standar Tata Cara Perencanaan Teknis Konservasi Energi pada Bangunan

	Temperetur Efektif (TE)	Kelembaban (RH)
• Sejuk Nyaman	20,5°C - 22,8°C	50 %
Ambang atas	24°C	80%
• Nyaman Optimal	22,8°C - 25,8°C	70%
Ambang atas	28°C	
• Hangat Nyaman	25,8°C - 27,1°C	60%
Ambang atas	31°C	

Sumber : LPMB-PU, 2018

2. Iklim Kerja Dingin

Pengaruh suhu dingin dapat mengurangi efisiensi dengan keluhan kaku atau kurangnya koordinasi otot. Sedangkan pengaruh suhu ruangan sangat rendah terhadap kesehatan dapat mengakibatkan penyakit yang terkenal yang disebut dengan chilblains, trench foot, dan frostbite.

Pencegahan terhadap gangguan kesehatan akibat iklim kerja suhu dingin dilakukan melalui seleksi pekerja yang fit dan penggunaan pakaian pelindung yang baik. Disamping itu, pemeriksaan kesehatan perlu juga dilakukan secara periodik (Budiono, 2018).

Reaksi setiap orang dengan orang lain berbeda-beda walaupun terpapar dalam lingkungan panas yang sama. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Purwanto, 2015) :

1. Umur

Pada orang yang berusia lanjut akan lebih sensitif terhadap cuaca panas bila dibandingkan dengan orang yang lebih muda. Hal ini disebabkan karena pada orang usia lanjut kemampuan berkeringat lebih lambat dibandingkan dengan orang muda dan kemampuan tubuh untuk orang berusia lanjut dalam mengembalikan suhu tubuh menjadi normal lebih lambat dibandingkan dengan orang yang berusia lebih muda.

2. Jenis Kelamin

Pada iklim panas, kemampuan berkeringat laki-laki dan perempuan hampir sama, tetapi kemampuan beraklimatisasi wanita tidak sebaik laki-laki, wanita lebih tahan terhadap suhu dingin daripada terhadap suhu panas. Hal tersebut mungkin disebabkan kapasitas kardiovaskular pada wanita lebih kecil.

3. Kebiasaan

Seorang tenaga kerja yang terbiasa dalam suhu panas akan lebih dapat menyesuaikan diri dibandingkan tenaga kerja yang tidak terbiasa.

4. Ukuran Tubuh

Orang yang ukuran tubuh lebih kecil mengalami tekanan panas yang relatif lebih besar tingkatannya karena adanya kapasitas kerja maksimum yang lebih kecil. Sedangkan orang gemuk lebih mudah meninggal karena tekanan panas dibandingkan orang yang kurus. Hal ini karena orang yang gemuk mempunyai rasio luas permukaan badan dengan berat badan lebih kecil di samping kurang baiknya fungsi sirkulasi.

5. Aklimatisasi

Aklimatisasi terhadap suhu tinggi merupakan hasil penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungan yang ditandai dengan menurunnya frekuensi denyut nadi dan suhu mulut atau suhu badan akibat pembentukan keringat. Aklimatisasi dapat diperoleh dengan bekerja pada suatu lingkungan kerja yang tinggi untuk beberapa waktu yang lama. Biasanya aklimatisasi terhadap panas tercapai sesudah dua minggu bekerja di tempat itu. Sedangkan meningkatnya pembentukan keringat tergantung pada kenaikan suhu.

6. Suhu Udara

Suhu nikmat sekitar 24°C-26°C, bagi orang-orang Indonesia suhu panas berakibat menurunnya prestasi kerja, cara berpikir. Penurunan sangat hebat sesudah 32°C.

7. Masa Kerja

Secara umum lamanya seseorang menjalani suatu pekerjaan akan mempengaruhi sikap dan tindakan dalam bekerja. Semakin lama seseorang menekuni suatu pekerjaan maka penyesuaian diri dengan lingkungan kerjanya semakin baik.

8. Lama kerja

Waktu kerja bagi seseorang menentukan efisiensi dan produktivitas. Segi terpenting dari persoalan waktu kerja meliputi:

1. Lamanya seseorang mampu bekerja dengan baik.
2. Hubungan antara waktu bekerja dan istirahat.
3. Waktu bekerja sehari menurut periode yang meliputi siang (pagi, siang, sore) dan malam.

2.1.3.3 Pengukuran Iklim Kerja

Pengukuran iklim kerja dapat dilakukan melalui 3 alat, yaitu: Heat Stress Monitor, Anemometer, dan Higrometer.

1. Heat Stress Monitor adalah suatu alat untuk mengukur tekanan panas dengan parameter Indeks Suhu Bola Basah (ISBB).
2. Anemometer adalah suatu alat untuk mengukur tingkat kecepatan angin.
3. Higrometer adalah suatu alat untuk mengukur tingkat kelembapan udara

2.1.4 Prestasi Kinerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kinerja Guru

Prestasi belajar pada dasarnya berasal dari dua suku kata yaitu prestasi dan belajar. Prestasi belajar sendiri mempunyai arti standart test untuk mengukur kecakapan atau pengetahuan bagi seseorang didalam satu atau lebih dari garis-garis pekerjaan atau belajar. Sedangkan menurut kamus populer prestasi ialah hasil sesuatu yang telah dicapai (Purwodarminto, 2016 : 251). Kemudian pengertian dari belajar menurut Winkel adalah semua aktivitas mental atau psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dalam lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengelolaan pemahaman.

Menurut Hilgard dalam (Suryabrata, 2018:252) belajar merupakan proses perbuatan yang dilakukan dengan sengaja yang kemudian menimbulkan perubahan yang keadaannya berbeda dari perubahan yang ditimbulkan oleh lainnya. Menurut Ahmadi menjelaskan bahwa pengertian dari prestasi belajar adalah sebagai berikut: secara teori bila sesuatu kegiatan dapat memuaskan suatu kebutuhan maka ada kecenderungan besar untuk mengulanginya. Sumber penguat

belajar dapat secara ekstrinsik (nilai, pengakuan, penghargaan) dan dapat secara intrinsik (kegairahan untuk menyelidiki, mengartikan situasi). Slameto (2016 : 10) menyatakan bahwa prestasi belajar merupakan suatu perubahan yang dicapai seseorang setelah mengikuti proses belajar. Perubahan ini meliputi perubahan tingkah laku secara menyeluruh dalam sikap, keterampilan dan pengetahuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dari prestasi belajar ialah hasil usaha, bekerja atau belajar yang menunjukkan ukuran kecakapan yang dicapai dalam bentuk nilai.

2.1.4.2 Fungsi Prestasi Kinerja Guru

Menurut Purwanto (2017:155), “prestasi belajar merupakan masalah yang bersifat perennial (abadi) dalam sejarah manusia karena rentang kehidupannya, manusia selalu mengejar prestasi sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing”.

Kemudian masih menurut Purwanto (2018:155), fungsi prestasi belajar yaitu:

1. Prestasi belajar sebagai indikator kualitas dan kuantitas pengetahuan anak didik.

Prestasi belajar yang dicapai oleh siswa menunjukkan sejauh mana siswa mampu memahami dan menguasai bahan ajar atau materi yang telah disampaikan oleh guru. Dengan melihat prestasi belajar tersebut maka dapat segera dievaluasi hal-hal yang menyebabkan siswa kurang memahami atau menguasai bahan ajar atau materi pelajaran.

2. Prestasi belajar sebagai lembaga kepuasan hasrat ingin tahu.

Para ahli psikologi biasanya menyebutkan hal ini sebagai tendensi keingintahuan dan merupakan kebutuhan umum manusia, termasuk didalamnya adalah seorang siswa yang ingin mencapai kepuasan dengan cara memperoleh prestasi belajar yang baik.

3. Prestasi belajar sebagai bahan informasi dan inovasi pendidikan.

Asumsinya bahwa prestasi belajar dapat dijadikan pendorong bagi siswa dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berperan sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

4. Prestasi belajar sebagai indikator intern dan ekstern.

Sebagai indikator intern artinya prestasi belajar yang telah diraih dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat produktifitas suatu institusi pendidikan. Sedangkan sebagai indikator ekstern artinya tinggi rendahnya prestasi belajar dapat dijadikan indikator kesuksesan siswa dalam masyarakat.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kinerja Guru

Prestasi belajar siswa yang kurang baik tidak selalu dikarenakan siswa itu bodoh atau mempunyai IQ yang rendah. Prestasi belajar siswa dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Guru dan orangtua merupakan pendidik disekolah maupun dirumah harus dapat mengetahui dan mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi siswa. Adapun menurut Syah (2016:144) bahwa prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh setidaknya tiga faktor yakni:

1. Faktor Internal Yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, faktor intern terdiri dari:
 - a. Faktor jasmaniah yang meliputi kesehatan dan cacat tubuh.

- b. Faktor psikologis yang meliputi tingkat intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan dan kesiapan.
 - c. Faktor kelelahan.
2. Faktor Eksternal Yaitu faktor dari luar individu. Faktor ekstern terdiri dari:
- a. Faktor keluarga yaitu cara orang tua mendidik relasi antara anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua dan latar belakang kebudayaan.
 - b. Faktor dari lingkungan sekolah yaitu metode mengajar guru, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar belajar diatas ukuran, keadaan gedung, metode belajar dan tugas rumah.
 - c. Faktor masyarakat yaitu kegiatan siswa dalam masyarakat, teman terpaut, dan bentuk kehidupan masyarakat.
3. Faktor Pendekatan Belajar (*approach to learning*)

Yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pembelajaran.

Dari pendapat diatas dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi siswa berasal dari dalam siswa itu sendiri dan dapat berasal dari luar siswa. Sehubungan dengan hal tersebut guru dan orang tua harus dapat memahami dan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa agar prestasi belajar yang mereka peroleh dapat optimal. Guru dan orang tua tidak boleh beranggapan bahwa prestasi kurang baik diakibatkan karena siswa bodoh, sebagai pendidik dirumah

maupun sekolah guru dan orang tua harus mengerti bahwa kemampuan setiap siswa dan lingkungan kehidupan mereka tidaklah sama.

2.1.4.4 Indikator-indikator Prestasi Kinerja Guru

Menurut Syah (2017,150-151), terdapat beberapa indikator prestasi belajar dalam ranah psikologi yaitu ranah kognitif, afektif dan psikomotorik, yang dapat diperoleh melalui:

Tabel 2.1
Jenis, Indikator dan Cara Evaluasi Prestasi

Ranah/Jenis Prestasi	Indikator	Cara Evaluasi
A. Ranah Kognitif		
1. Pengamatan	1. Dapat Menunjukkan 2. Dapat Membandingkan 3. Dapat Menghubungkan	1. Tes Lisan 2. Tes Tertulis 3. Observasi
2. Ingatan	1. Dapat Menyebutkan 2. Dapat Menunjukkan Kembali	1. Tes Lisan 2. Tes Tertulis 3. Observasi
3. Pemahaman	1. Dapat Menjelaskan 2. Dapat Mendefinisikan Dengan Lisan Sendiri	1. Tes Lisan 2. Tes Tertulis
4. Penerapan	1. Dapat Memberikan Contoh 2. Dapat Menggunakan Secara Tepat	1. Tes Tertulis 2. Pemberian Tugas 3. Observasi
5. Analisis (Pemeriksaan & Pemilahan secara teliti)	1. Dapat Menguraikan 2. Dapat Mengklasifikasi	1. Tes Tertulis 2. Pemberian Tugas
6. Sintesis (Membuat Panduan Baru & Utuh)	1. Dapat Menghubungkan 2. Dapat Menyimpulkan	1. Tes Tertulis 2. Pemberian Tugas
B. Ranah/Rasa Afektif		
1. Penerimaan	1. Menunjukkan Sikap Menerima 2. Menunjukkan Sikap Menolak	1. Tes Tertulis 2. Tes Skala Sikap 3. Observasi
2. Sambutan	1. Kesiediaan berpartisipasi/terlibat 2. Kesiediaan memanfaatkan	1. Tes Tertulis 2. Tes Skala Sikap 3. Observasi
3. Apresiasi (Sikap	1. Menganggap Penting &	1. Tes Skala Penilaian

Menghargai)	Bermanfaat 2. Menganggap Indah & Harmonis 3. Mengagumi	Sikap 2. Pemberian Tugas 3. Observasi
4. Internalisasi (Pendalaman)	1. Mengakui & Meningkari 2. Mengingkari	1. Tes Skala Sikap 2. Pemberian Tugas ekspresif (yang menyatakan sikap) dan Proyektif (yang menyatakan perkiraan ramalan) 3. Observasi
5. Karakteristik (penghayatan)	1. Melembagakan atau meniadakan 2. Menjelmakan dalam pribadi dan perilaku sehari-hari	1. Pemberian tugas ekspresif dan proyektif 2. Observasi
Ranah/Jenis Prestasi	Indikator	Cara Evaluasi
C. Ranah Karsa/Psikomotor		
1. Keterampilan Bergerak & Bertindak	1. Mengkoordinasikan gerak mata, tangan, kaki dan anggota tubuh lainnya	1. Observasi 2. Tes Tindakan
3. Kecakapan ekspresi verbal dan non verbal	1. Mengucapkan 2. Membuat mimik dan gerakan jasmani	1. Tes Lisan 2. Observasi 3. Tes Tindakan

Keterangan:

Dalam penelitian ini, untuk meneliti variabel Y (prestasi belajar) peneliti tidak menggunakan keseluruhan dari indikator yang disebutkan diatas, tetapi menggunakan nilai UAS.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian ini.

Akib (2017) Dalam Penelitiannya Tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesioanal Kompetensi Pedagogik, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Bahasa Inggris Smp Negeri Se-Kota Kendari”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru bahasa inggris SMP Kota Kendari. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Sampel penelitian guru bahasa Inggris SMP sebanyak 80 orang. Hasil penelitian adalah sebagai berikut (1) Ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja; (2) Ada pengaruh positif langsung kompetensi profesional terhadap prestasi kerja; (3) Tidak ada pengaruh positif langsung kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja; (4) Ada dampak positif langsung iklim kerja terhadap prestasi kerja; (5) Ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja; (6) Ada pengaruh positif langsung kompetensi profesional terhadap iklim kerja; (7) Ada pengaruh langsung langsung kompetensi pedagogik terhadap iklim kerja. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP di Kota Kendari dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja.

Melinda Iis (2018) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 3 Batusangkar. Tujuan Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar. Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket

tertutup dengan skala likert. Alternatif jawabannya adalah “selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah”. Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan pengolahan data penelitian menggunakan bantuan SPSS18 for windows. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang guru PNS, yang dijadikan sampel penelitian keseluruhan dari populasi yang ada. Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru, persentase iklim kerja sebesar 37,2% pada kategori sangat baik dan persentase kinerja guru sebesar 34,3% pada kategori sangat baik. Persamaan regresi sederhananya adalah $Y = 34,891 + 0,527X$, arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 34,891; artinya jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 34,891. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 0,527; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 0,527. Korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,860$ dan $r_{tabel} = 0,344$ artinya r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,860 > 0,344$) maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar”. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 73,9% dan 26,1% dari faktor lain. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah 73,9% selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.

Nisa Indah Khoirul, Dkk (2016) Dalam Penelitiannya Tentang “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Lingkungan Keluarga Dan Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi”. Tujuan penelitian ini untuk

mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik, lingkungan keluarga dan minat belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi kelas X IIS SMA Negeri 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan Tahun Ajaran 2014/2015. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas X IIS SMA Negeri 1 Kedungwuni Tahun Ajaran 2014/2015 berjumlah 147 siswa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *proportional random sampling*. Kemudian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 105 siswa. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah angket dan dokumentasi. Data variabel dianalisis dengan statistik deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial kompetensi pedagogik, lingkungan keluarga dan minat belajar berpengaruh terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi kelas X IIS SMA Negeri 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan Tahun Ajaran 2014/2015. Saran yang dapat diberikan adalah siswa harus mengetahui cara guru dalam mengevaluasi hasil belajar agar ketika siswa mengetahui hasil belajarnya, siswa dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas belajarnya dan siswa harus lebih memahami cara orang tua mendidiknya agar siswa memiliki semangat yang tinggi untuk belajar sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi belajar siswa serta siswa memberikan perhatian penuh terhadap pelajaran yang diberikan oleh guru sehingga siswa dapat memahami materi pembelajaran.

Sutomo Y (2016) Dalam Penelitiannya Tentang “Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”(Studi Pada Smp Negeri Di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati). Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah gaya

kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wedarijaksa Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini menggunakan populasi guru SMP Negeri Wedarijaksa Kabupaten Pati sebanyak 105 guru dengan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan model moderasi quasi. Dari olah data dan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa; kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, dan gaya kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kesuma Dwi Nita, Dkk (2016) Dalam Penelitiannya Tentang “Pengaruh Iklim Kerja, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di Smpn 1 Wagir”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir baik secara parsial maupun simultan. Rancangan penelitian ini menggunakan *eksplanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPN 1 Wagir yang berjumlah 41 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument angket yang dikembangkan dari variabel iklim kerja (X_1), pelatihan (X_2), pengalaman mengajar (X_3), dan profesionalisme guru (Y). Analisis data menggunakan teknik regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh iklim kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 2,546; (2) terdapat pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme guru sebesar 4,712; (3) terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sebesar 4,890; (4) terdapat pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sebesar 14,159. berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Sugio.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan Sample	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Akib (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesioanal Kompetensi Pedagogik, Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Bahasa Inggris Smp Negeri Se-Kota Kendari	X1 : Gaya Kepemimpinan, X2 : Kompetensi profesional X3 : Kompetensi Pedagogik X4 : Iklim kerja Y : Prestasi guru	Sample sebanyak 80 orang Guru	metode survei dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur	prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP di Kota Kendari dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja.
2	Melinda Iis (2018)	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 3 Batusangkar	X : iklim kerja Y : Kinerja Guru	Populasi : 35 Sample : 35 PNS	Regresi sederhana dan pengolahan data penelitian menggunakan bantuan SPSS18 for windows	iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalah 73,9% selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.
3	Nisa Indah	Pengaruh	X1 : Kompetensi	Sample :	Data variabel	Hasil penelitian

	Khoirul, Dkk (2016)	Kompetensi Pedagogik, Lingkungan Keluarga Dan Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi	pedagogik, X2 : Lingkungan keluarga X3 : Minat belajar Y : Prestasi guru	105	dianalisis dengan statistik deskriptif persentase dan analisis regresi berganda	ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial kompetensi pedagogik, lingkungan keluarga dan minat belajar berpengaruh terhadap prestasi belajar mata pelajaran ekonomi kelas X IIS SMA Negeri 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan Tahun Ajaran 2014/2015
4	Sutomo Y (2016)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	X1 : Kompetensi Transformasional X2 : Kompetensi Profesional X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja Guru	Sample : 105 Guru	Regresi linier berganda dengan model moderasi quasi	Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5	Kesuma Dwi Nita, Dkk (2016)	Pengaruh Iklim Kerja, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di Smpn 1 Wagir	X1 : Iklim kerja X2 : pelatihan X3 : Pengalaman mengajar Y : Profesionalisme Guru	Populasi : 41 Guru Sample : 41 Guru	Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda	terdapat pengaruh iklim kerja, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Wagir.

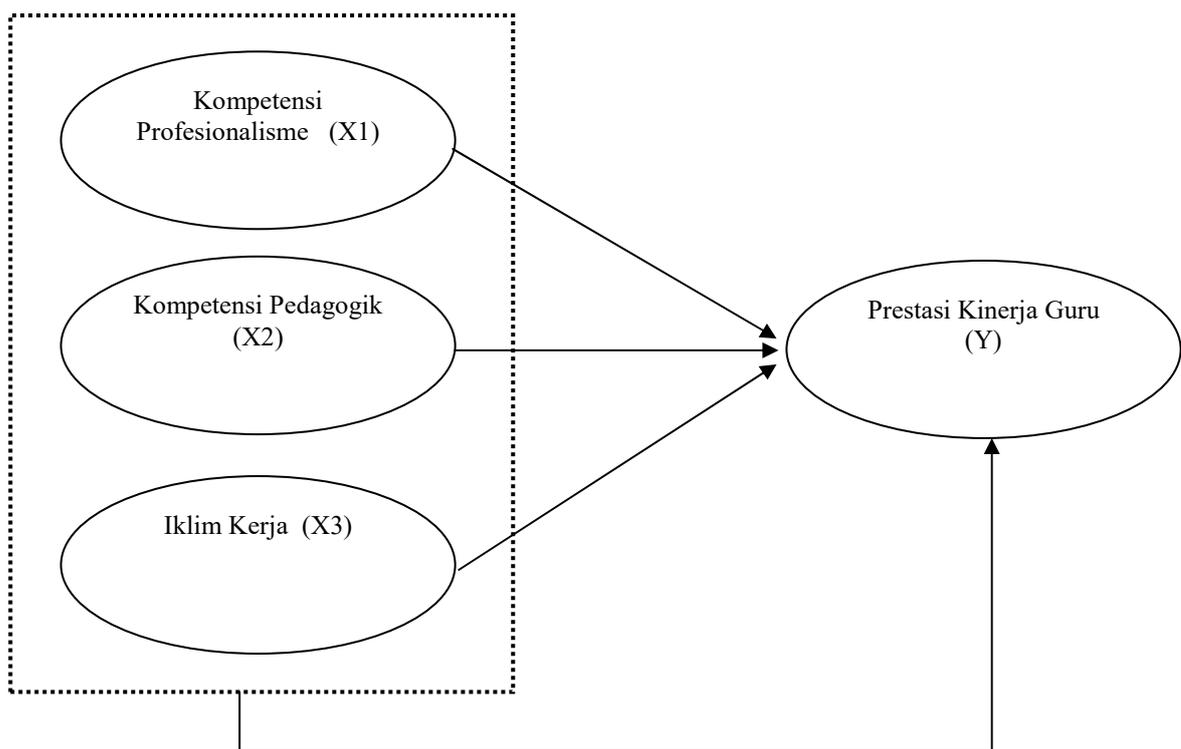
Sumber : Data Sekunder, 2016

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Secara sistematis, kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Model analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *Uji Analisis Statistik Dengan Menggunakan Alat Uji SPSS 26.0 For Windows*.

Karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi profesionalisme, kompetensi pedagogic, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kinerja Guru.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

- Keterangan :
- : Berhubungan
- ▶ : Berpengaruh

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, tidak semua penelitian menggunakan hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio
- H2 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio
- H3 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan Iklim terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio
- H4 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi professional, kompetensi pedagogik, dan Iklim Kerja terhadap terhadap Prestasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, karena metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, tipe analisis pengaruh kuantitatif yang di maksud untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Dasar penelitian ini adalah survey, yaitu pembagian kuisioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di SMP N 1 Sugio. Jalan Raya Sugio - Lamongan. Kode Pos, : 62256. Desa/Kelurahan, : Sugio, Kecamatan/Kota Lamongan.

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya tentang orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi

bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Sugiyono, (2016 : 117)

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Sugio Januari – Februari 2021 dan berjumlah 58 guru.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 56) Kurniawati, H. (2017) “ Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki ”. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian guru dari populasi yang sudah ditetapkan.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Peneliti ingin menggunakan teknik non probability sampling, Sugiyono (2018:122) mengatakan bahwa teknik non probability sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih untuk menjadi sampel. Dan peneliti akan menggunakan teknik total sampling.

Menurut Sugiyono (2018:124) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 30 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak berjumlah 58 guru.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Premier

Sugiyono (2016 : 127) dalam Ramli (2017 : 36), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian dalam penelitian ini, yaitu langsung menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih. Adapun responden dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Sugio.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016 : 127) dalam Ramli (2017 : 36), data sekunder adalah data yang tidak langsung emberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Pengambilan data sekunder dalam penelitian ini dimaksud menggali informasi dari pihak intern. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan atau profil perusahaan (sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi, serta kegiatan perusahaan). Data ini didapat dengan metode wawancara. Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak instansi tersebut.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan penulis melakukan pengumpulan data dengan cara berikut ini :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016 : 317) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Wawancara yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan pertanyaan pada pihak-pihak terkait sehubungan dengan masalah yang dibahas untuk memperoleh data tentang prestasi kerja guru di SMP Negeri 1 Sugio.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono, (2016 : 199).

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui Suharsini Arikunto,(2017 : 194). Menurut Soegeng (2016 : 89 – 93) dalam Tahrir (2017,49) ada 4 tipe pokok dari skala sikap yaitu : skala *Likert*, skala *Thrustone*, skala Guttman dan skala Deferensial.

Skala Likert (*Method of Summated Rating*) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena social. Fenomena social disebut variable penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju; selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrument

yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval 1 sampai 5.

Kelima pilihan atau kategori tersebut sebagai berikut :

Tabel 3.1 Karakteristik Penilaian

Karakteristik	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

3. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2017 : 199) Observasi adalah meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sutrisno, Hadi (1988) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sugiyono, (2016 : 203).

4. *Library Research* (Penelitian Perpustakaan)

Penelitian dengan cara ini data dapat diperoleh dengan jalan melakukan penelitian secara teoritis, yaitu dengan membaca dan mempelajari literature serta pendapat para ahli yang bersumber dari buku-buku teks yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Devinisi Operasional dan Pengukuran variabel

3.6.1 Definisi Variabel

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus peneliti yang menjadi atribut dari objek yang mempunyai variansi antara satu dengan yang lainnya Sugiyono, (2016 ; 02). Adapun operasional variable dalam penelitian ini adalah :

- a. Variable Bebas atau *Independen Variable* (X) adalah variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable Dependen atau terikat Sugiyono, (2016 : 61).
- b. Variable Terikat atau *Dependent Variable* (Y) merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas Sugiyono, (2016 : 61),

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompetensi profesioal	<ul style="list-style-type: none"> - Landasan Kependidikan - menyusun program pembelajaran - metode 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan, - Mampu menyusun program

	<p>pembelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> - melaksanakan program pembelajaran 	<p>pembelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran bervariasi, mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan - Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
Kompetensi Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator esensial - landasan pendidikan - Evaluasi Pembelajaran - Pengembangan pada siswa 	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial: memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal siswa - Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa,

		<p>menetapkan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial: menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif - Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode - Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indikator esensial
Iklim kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Heat Stress Monitor - Anemometer - Higrometer 	<ul style="list-style-type: none"> - Heat Stress Monitor adalah suatu alat untuk mengukur tekanan panas dengan parameter Indeks Suhu Bola Basah (ISBB). - Anemometer adalah suatu alat untuk mengukur tingkat kecepatan angin - Higrometer adalah suatu alat untuk

		mengukur tingkat kelembapan udara
		-
Prestasi Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> - Kognitif - Rasa Afektif - Psikomotor 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian Tes - Skala sikap - Observasi

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas dasar masing-masing item pertanyaan dengan menggunakan factor analisis terhadap setiap item pernyataan. Merupakan instrument valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig.(2-tailed)*] < taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 menggunakan SPSS 26.0

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiono, 2008 dalam Kurniawati, H. (2017). *Reabilitas* dapat diukur menggunakan uji statistic Cronbach Alpha (α), dengan ketentuan jika nilai dari Cronbach Alpha mendekati 1,00 atau berada pada kisaran antara 0,65-1,00 tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha > 60.

3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai VIF adalah 10 dan tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1 maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk dipakai.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program software SPSS (statistical package for social science) 24.0

Dengan variable independent adalah Kompetensi profesionalis (X_1), Kompetensi pedagogic (X_2), Iklim Kerja (X_3), terhadap Prestasi kinerja guru (Y). berikut ini rumusan persamaan model regresi dua tahap penelitian ini Ghozali, (2013 :96) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi kinerja guru (variabel dependen)

X_1 : Kompetensi profesionalis (variable independen)

X_2 : Kompetensi pedagogik (variable independen)

X_3 : Iklim Kerja (variable independen)

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi variable Kompetensi profesionalis

b_2 : koefisien regresi variable Kompetensi pedagogik

b_3 : koefisien regresi variable Iklim Kerja

e : error

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis H_0 yang akan di uji adalah apakah satu parameter (β_1) sama dengan nol, atau $H_0 : \beta_1 = 0$ yang artinya adalah apakah suatu independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu tidak sama dengan nol, atau $H_0 : \beta_1 \neq 0$ yang artinya adalah variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen Kuncoro, (2010). Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditemukan sebagai berikut :



Gambar 3.7 Menentukan kriteria untuk uji t

Keterangan :

α = tingkat signifikan

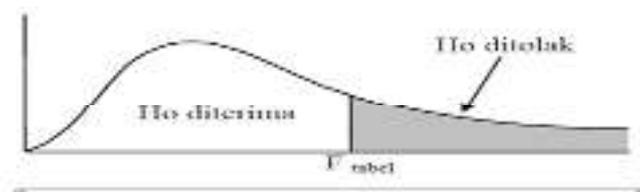
n = banyaknya observikasi

Dasar pengambilan keputusan di tentukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikan t hitung $> 0,05$ atau t hitung $< t$ table, maka H_0 di terima.
- 2) Tingkat signifikan t hitung $> 0,05$ atau t hitung $< t$ table, maka H_0 di tolak.

3.8.2 Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \dots \dots \dots = \beta_k = 0$ yang artinya adalah apakah semua variable independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent. Hipotesis alternatif (H_a), tidak semua parameter simultan sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \dots \dots \neq 0$ yang artinya adalah semua variabel independent secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent (Kuncoro, 2010). Setelah tiap - tiap variabel diuji, maka langkah selanjutnya adalah menentukan F – table dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) adapun rumus uji F- tabel sebagai berikut. (Singgih Santoso: 2002).



Gambar 3.7 Setelah itu menentukan kriteria untuk uji F

Keterangan :

α = tingkat signifikansi

k = banyaknya variabel bebas

N = banyaknya observasi

Kriteria pengujian :

- 1) Jika tingkat signifikansi $F > 0.05$ atau $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $F > 0.05$ atau $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 ditolak.

BAB IV

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah

Profil SMPN 1 Sugio

- a. Nama Sekolah : SMPN 1 Sugio
- b. Alamat : Jalan Raya Sugio, Lamongan
- c. Koordinat : Dinas Pendidikan
- d. Nama Kepala Sekolah : Drs. Cik Ujang
- e. Kategori Sekolah : Negeri
- f. Tahun beroperasi : 1979
- g. Kepemilikan tanah : Pemerintah

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Menjadi sekolah unggul dan berprestasi, mandiri dalam berkarya, santun dalam berprilaku dan global dalam berwawasan dengan landasan agamis.
2. Misi
 - a. Terciptanya suasana demokrasi, transparan, dan akuntabel
 - b. Meningkatkan sumberdaya secara optimal meliputi etos kerja, disiplin dan bertanggung jawab.
 - c. Terlaksananya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) secara Optimal
 - d. Peberdayaan Sarana dan Prasarana secara Optimal

- e. Pemberdayaan budaya Islami dalam kehidupan madrasah dengan motto (Salam, senyum, sapa, sopan dan santun).
- f. Meningkatkan kerjasama peran serta masyarakat

4.1.3 Tujuan dan Strategi

Tujuan madrasah untuk menghasilkan tamatan yang berkualitas, sanggup berkompetisi, memiliki moral yang kuat serta dapat diterima dalam kehidupan masyarakat. Adapun Strategi SMPN 1 Penengahan dalam mengembangkan dan memajukan pendidikan di kabupaten Lampung Selatan adalah:

1. Jumlah guru yang cukup dan kompeten di bidangnya.
2. Mengembangkan sikap saling memiliki dan bertanggungjawab.
3. Membina hubungan yang harmonis antara madrasah dan masyarakat.
4. Manajemen yang tertib dan transparan.
5. Mengembangkan strategi/metode pengajaran yang efektif.
6. Pemberdayaan semua unsur dalam perencanaan dan kegiatan.

4.1.4 Peran Lembaga Pendidikan Sekolah

Lembaga pendidikan sekolah pada dasarnya merupakan lanjutan dari pendidikan keluarga hanya saja pendidikan di sekolah diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat. Lembaga pendidikan disini dapat dikatakan pendidikan sekolah yang membentuk kecerdasan, minat serta bakat anak untuk dikembangkan.

Peranan sekolah yaitu, anak didik bergaul dengan sesama anak didik, antara guru dengan anak didik, dan antara anak didik dengan orang yang bukan

guru, anak didik mentaati peraturan sekolah, serta mempersiapkan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna.

4.1.5 Tugas dan Kewajiban Kepala Sekolah

Sekolah adalah suatu organisasi yang formal, di dalamnya terdapat usaha-usaha administrasi untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah dalam menyelenggarakan kehidupan sekolah, harus memperhatikan dua hal untuk pencapaian tujuan :

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka untuk keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepala sekolah dipandang sebagai pejabat formal dan dapat berperan sebagai pemimpin pendidikan

4.1.6 Muatan Kurikulum

Muatan kurikulum SMP Negeri 1 Sugio meliputi sejumlah mata pelajaran yang di tempuh dalam satu jenjang pendidikan selama tiga tahun mulai kelas VII sampai dengan kelas IX. Materi muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri merupakan bagian dari muatan kurikulum.

1. Kelompok Mata Pelajaran

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas: Pertama, kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, Kedua, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, ketiga kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, keempat, kelompok mata pelajaran estetika, kelima, kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.

Cakupan setiap kelompok mata pelajaran disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Mata Pelajaran SMPN 1 Sugio

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1	Agama dan Akhlak Mulia	Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama.
2	Kewarganegaraan dan Kepribadian	Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian dimaksudkan untuk peningkatan kesadaran dan wawasan peserta didik akan status, hak, dan kewajibannya

		<p>dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta peningkatan kualitas dirinya sebagai manusia. Kesadaran dan wawasan termasuk wawasan kebangsaan, jiwa dan patriotisme bela negara, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia, kemajemukan bangsa, pelestarian lingkungan hidup, kesetaraan gender, demokrasi, tanggung jawab sosial, ketaatan pada hukum, ketaatan membayar pajak, dan sikap serta perilaku anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.</p>
3	<p>Ilmu Pengetahuan dan Teknologi</p>	<p>Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan tekno-logi pada SD/MI/SDLB dimaksudkan untuk mengenal, menyikapi, dan mengapresiasi ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menanamkan kebiasaan berpikir dan berperilaku ilmiah yang kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi dasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis,</p>

		<p>kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMA/MA/SMALB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi lanjut ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMK/MAK dimaksudkan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi, membentuk kompetensi, kecakapan, dan kemandirian kerja.</p>
4	Estetika	<p>Kelompok mata pelajaran estetika dimaksudkan untuk meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan mengapresiasi keindahan dan harmoni. Kemampuan mengapresiasi dan mengekspresikan keindahan serta harmoni mencakup apresiasi dan ekspresi, baik dalam kehidupan individual sehingga mampu menikmati dan mensyukuri hidup, maupun dalam kehidupan kemasyarakatan sehingga mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis.</p>

5	Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SD/MI/SDLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta menanamkan sportivitas dan kesadaran hidup sehat. Kelompok matapelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta membudayakan sportivitas dan kesadaran hidup sehat. 14 Budaya hidup sehat termasuk kesadaran, sikap, dan perilaku hidup sehat yang bersifat individual ataupun yang bersifat kolektif kemasyarakatan seperti keterbebasan dari perilaku seksual bebas, kecanduan narkoba, HIV/AIDS, demam berdarah, muntaber, dan penyakit lain yang potensial untuk mewabah.
---	---------------------------------	---

Sumber : Dokumentasi Mata Pelajaran SMPN 1 Sugio

2. Mata Pelajaran

Mata pelajaran merupakan materi bahan ajar berdasarkan landasan keilmuan yang akan dipelajarkan kepada peserta didik sebagai beban belajar melalui metode dan pendekatan tertentu. Pada bagian ini SMP Negeri 1 Sugio mencantumkan mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri beserta alokasi waktunya yang akan diberikan kepada peserta didik. Untuk kurikulum SMP Negeri 1 Sugio

terdiri dari 10 mata pelajaran, dan muatan lokal yang harus diberikan kepada peserta didik. Berikut disajikan Struktur Kurikulum SMP Negeri 1 Sugio :

Tabel 4.4 Struktur Kurikulum SMPN 1 Sugio

Komponen	Kelas & Alokasi Waktu		
	VII	VIII	IX
A. Mata Pelajaran			
1. Pendidikan Agama	2	2	2
2. Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2
3. Bahasa Indonesia	4	4	4
4. Bahasa Inggris	4	4	4
5. Matematika	4	4	4
6. Ilmu Pengetahuan Alam	4	4	4
7. Ilmu Pengetahuan Sosial			
8. Seni Budaya	2	2	2
9. Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	2	2	2
10. Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2

B. Muatan Lokal			
- BTA	2	2	2
- Tata Boga	2	2	2
C. Pengembangan Diri (Bimbingan Karier)	2*)	2*)	2*)
Jumlah	34+2 *)	34+2 *)	34+2 *)

Sumber : Dokumentasi Struktur Kurikulum SmpN 1 Sugio

Sekolah atau Madrasah dimungkinkan menambah maksimum empat jam pembelajaran perminggu secara keseluruhan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi, dan atau dimanfaatkan untuk mata pelajaran lain yang dianggap penting dengan mengungkapkan beberapa alasannya. Misalnya Membaca dan Menulis Al-qur'an (BTA) sebagai bagian dari muatan lokal pada struktur di atas, merupakan penambahan dari mata pelajaran pendidikan agama islam.

Selain itu perlu juga ditegaskan, bahwa:

- Alokasi waktu satu jam pembelajaran adalah 40 menit
- Minggu efektif dalam satu tahun pelajaran (dua semester) adalah 34 – 38 minggu.

Di SMP Negeri 1 Sugio terdapat program intra kurikuler seperti tabel di atas dan juga ekstra kurikuler yang dikembangkan dalam program pengembangan diri. Waktu belajar di sekolah kami dimulai dari pukul 07.30 pagi hingga pukul 12.00 untuk hari Selasa Rabu, Kamis dan Sabtu. Sedangkan untuk hari Senin

pulang sekolah adalah pukul 12.40. Khusus hari Senin ada tambahan kegiatan upacara, sedangkan khusus hari Jum'at kegiatan belajar usai pukul 11.20, Kegiatan belajar siswa berlangsung selama 6 hari dari hari Senin hingga Sabtu, Sedangkan sore hari digunakan untuk program ekstra kurikuler.

3. Muatan Lokal

Muatan lokal merupakan kegiatan kurikuler untuk mengembangkan kompetensi yang disesuaikan dengan ciri khas dan potensi daerah, termasuk keunggulan daerah, yang materinya tidak sesuai menjadi bagian dari mata pelajaran lain dan atau terlalu banyak sehingga harus menjadi mata pelajaran tersendiri. Substansi muatan lokal ditentukan oleh sekolah, tidak terbatas pada mata pelajaran seni budaya dan keterampilan, tetapi juga mata pelajaran lainnya, seperti Pendidikan Agama Islam dan Sains di SMP. Muatan lokal merupakan mata pelajaran, sehingga sekolah harus mengembangkan Standar Kompetensi dan Kompetensi dasar untuk setiap jenis muatan lokal yang diselenggarakan. Sekolah dapat menyelenggarakan satu mata pelajaran muatan local, atau dua mata pelajaran muatan local dalam satu tahun.

Muatan lokal yang menjadi ciri khas daerah (Kecamatan Sugio) dan diterapkan di sekolah kami adalah :

- Membaca dan Menulis Al-Qur'an, wajib bagi seluruh siswa dari kelas VII dan IX. Alokasi waktu 2 jam pelajaran.
- - Keterampilan, wajib bagi seluruh siswa kelas VII Keterampilan Dasar, Kelas VIII Keterampilan Tata Boga, dan Kelas IX Keterampilan Tata Boga, masing-masing alokasi waktu 2 jam pelajaran.

4. Kegiatan Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, minat, setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah. Kegiatan Pengembangan Diri di bawah bimbingan konselor, guru, atau tenaga pendidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri serta kegiatan ekstrakurikuler, seperti kepramukaan, kepemimpinan, kelompok seni budaya, kelompok tim olahraga, dan kelompok ilmiah remaja.

Pengembangan diri di sekolah meliputi program berikut :

- Bimbingan Karier (BK)
- Kelompok Ilmiah Remaja (KIR)
- Qiroatil Qur'an
- Seni Kaligrafi
- Pramuka
- Kesenian (Membatik)
- Olah raga (Bolla Volly, Futsal,Bulu Tangkis, Pencak silat dan Basket)
- Palang Merah Remaja (PMR)
- Kosidah
- Marawis

Pada umumnya, program tersebut dilaksanakan 1 x dalam seminggu, khusus untuk IMTAQ dilaksanakan tiap hari Jum'at dalam bentuk Kultum pada pagi hari,

Sementara program pembiasaan dilakukan melalui kegiatan membaca Do'a dan Al-Qur'an pada awal dan akhir pelajaran, shalat berjamaah dan upacara.

Program pembiasaan merupakan kegiatan yang bersifat pembinaan karier siswa. Berikut ini tabel Program pembiasaan yang diselenggarakan di SMP Negeri 1 Sugio:

Tabel 4.5 Program Rutinitas Sekolah SMP Negeri 1 Sugio

RUTIN	SPONTAN	KETELADANAN
Upacara	Mengucap salam	Tepat waktu
Sholat Berjamaah	Bersalaman	Berpenampilan rapi
Membaca Al – Quran	Membuang sampah pada tempatnya	Hidup sederhana
Berdo'a	Musyawaharah	Memberi pujian

Sumber : Dokumentasi Program Rutinitas SMPN 1 Sugio

5. Pengaturan Beban Belajar

Beban belajar ditentukan berdasarkan penggunaan sistem pengelolaan program pendidikan yang berlaku di SMP Negeri 1 Sugio pada umumnya saat ini, yaitu menggunakan sistem paket, Adapun pengaturan beban belajar pada sistem tersebut sebagai berikut.

- a. Jam pembelajaran untuk setiap mata pelajaran pada sistem paket dialokasikan sebagaimana tertera dalam struktur kurikulum.

Pengaturan alokasi waktu untuk setiap mata pelajaran yang terdapat pada semester ganjil dan genap dalam satu tahun ajaran dapat dilakukan secara fleksibel dengan jumlah beban belajar yang tetap. Satuan pendidikan dimungkinkan menambah maksimum empat jam pembelajaran per minggu secara keseluruhan. Pemanfaatan jam pembelajaran tambahan mempertimbangkan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi, di

samping dimanfaatkan untuk mata pelajaran lain yang di anggap penting dan tidak terdapat di dalam struktur kurikulum yang tercantum di dalam standar isi.

- b. Alokasi waktu untuk penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur dalam sistem paket untuk SMP/MTs/SMPLB adalah antara 0% - 50% dari waktu kegiatan tatap muka mata pelajaran yang bersangkutan.

Pemanfaatan alokasi waktu tersebut mempertimbangkan potensi dan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi.

- c. Alokasi waktu untuk praktik, dua jam kegiatan praktik di sekolah setara dengan satu jam tatap muka.

Empat jam praktik di luar sekolah setara dengan satu jam tatap muka. Untuk kegiatan praktik di sekolah kami, misalnya pada kegiatan praktikum Bahasa Inggris yang berlangsung selama 2 jam pelajaran setara dengan 1 jam pelajaran tatap muka, sesuai yang tertulis pada Struktur Kurikulum SMP Negeri 1 Sugio.

6. Ketuntasan Belajar

Ketuntasan belajar setiap indikator yang dikembangkan sebagai suatu pencapaian hasil belajar dari suatu kompetensi dasar berkisar antara 0 - 100%. Kriteria ideal ketuntasan untuk masingmasing indikator 75%. Sekolah harus menentukan kriteria ketuntasan minimal sebagai target pencapaian kompetensi (TPK) dengan mempertimbangkan tingkat kemampuan rata-rata peserta didik serta kemampuan sumber daya pendukung dalam penyelenggaraan pembelajaran. Sekolah secara bertahap dan berkelanjutan selalu mengusahakan peningkatan kriteria ketuntasan belajar untuk mencapai kriteria ketuntasan ideal.

Berikut ini tabel nilai ketuntasan belajar minimal yang menjadi target pencapaian kompetensi (TPK) di SMP Negeri 1 Sugio yang berlaku saat ini :

Tabel 4.6 Nilai Setiap Mata Pelajaran SMPN Negeri 1 Sugio

No	Mata Pelajaran	Nilai TPK		
		Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX
1	Agama	75	75	80
2	Pendidikan Kewarganegaraan	75	75	80
3	Bahasa Indonesia	70	73	77
4	Bahasa Inggris	70	72	75
5	Matematika	70	72	75
6	IPA	70	73	75
7	IPS	70	73	75
8	Seni Budaya	72	73	75
9	Pendidikan Jasmani	75	75	80
10	Teknologi Informasi Komunikasi	70	73	75
11	Baca Tulis Al – Qur'an	75	75	80
12	Tata Boga	75	75	80

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan data deskripsi yang diperoleh dari responden. Data diskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dan data penelitian dan hubungan yang ada antar variable yang digunakan dalam penelitian. Data diskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah Guru SMPN 1 Sugio yang dipilih sebagai responden dilihat berdasarkan variable Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik dan Iklim Kerja Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir yang berjumlah 58 responden.

4.2.1 Responden Menurut Umur

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.7 Distributor Frekuensi Umur

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 25 tahun	5	8,6	8,6	8,6
	26-35 tahun	10	17,2	17,2	25,9
	36-45 tahun	26	44,8	44,8	70,7
	> 46 tahun	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Berdasarkan table diatas diperoleh data bahwa dari 58 responden sebagian besar responden adalah berusia 36-45 tahun dan > 46 tahun.

4.2.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelaminnya dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.8 Distributor Frekuensi Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	24	41,4	41,4	41,4
	Perempuan	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Berdasarkan table diatas diperoleh data bahwa dari 58 responden sebagian besar responden sebanyak 34 orang berjenis kelamin perempuan dan 24 orang berjenis kelamin laki-laki.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan sebuah penjelasan tentang hasil sebaran jawaban responden yang terkait dengan item-item pertanyaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti. Hasil sebaran jawaban responden ditampilkan pada tabel dan memuat penjelasan dari tabel tersebut. Dari 58 Orang responden yang menjadi populasi penelitian telah berhasil dihimpun data hasil kuesioner sebagai berikut :

4.3.1 Data Variabel Bebas

Data premier yang dikumpulkan peneliti adalah hasil jawaban kuesioner dari responden yang dipilih sebanyak 58 responden yang merupakan masyarakat sekitar perusahaan.

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah dengan skala likert dengan 5 pilihan respons. Pilihan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Skala Likert

1	2	3	4	5
STS	TS	N	S	SS

- a. Sangat Setuju skor 5
- b. Setuju skor 4
- c. Netral skor 3
- d. Tidak Setuju skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju skor 1

Dari 58 responden yang menjadi populasi penelitian telah berhasil dihimpun data hasil kuesioner sebagai berikut :

1) Variabel Kompetensi Profesional (X_1)

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kompetensi profesional (X_1)

No	Kategori Persen					Total
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	15,5	51,7	32,8	100
2	0	0	15,5	53,4	31	100
3	0	0	12,1	56,9	31	100
4	0	0	13,8	58,6	27,6	100
Total	0	0	56,9	220,6	122,4	100

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Kompetensi profesional terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Kompetensi profesional yang sangat setuju (SS) sebanyak 122,4 %, setuju (S) sebanyak 220,6 %, Netral (N) sebanyak 56,9%, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi profesional dapat mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Guru.

2) Variabel Kompetensi Pedagogik (X₂)

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan variabel Kompetensi Pedagogik

No	Kategori Persen					Total
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	24,1	62,1	13,8	100
2	0	0	22,4	51,7	25,9	100
3	0	0	22,4	53,4	24,1	100
4	0	0	22,4	51,7	25,9	100
Total	0	0	91,3	218,9	89,7	100

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Kompetensi Pedagogik terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Kompetensi Pedagogik yang sangat setuju (SS) sebanyak 89,7 %, setuju (S) sebanyak 218,9 %, Netral (N) sebanyak 91,3 %, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Pedagogik dapat mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Guru.

3) Variabel (X₃)

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan variabel Iklim Kerja

No	Kategori Persen					Total
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	15,5	51,7	32,8	100
2	0	0	15,5	53,4	31	100
3	0	0	13,8	58,6	27,6	100
4	0	0	12,1	56,9	31	100
Total	0	0	56,9	220,6	122,4	100

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Iklim Kerja terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Iklim Kerja yang sangat setuju (SS) sebanyak 122,4 %, setuju (S) sebanyak 220,6 %, Netral (N) sebanyak 56,9 %, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Iklim Kerja dapat mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Guru.

4.3.2 Data Variabel Terikat

Penelitian ini penulis atau peneliti hanya mengambil satu variabel terikat yaitu yang berpengaruh terhadap Keputusan Mahasiswa (Y).

Data variabel terikat diambil dari jawaban responden yang menyatakan apakah Prestasi Kerja Guru dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Profesional,

Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja data tersebut dapat kita lihat dalam tabel frekuensi berdasarkan Prestasi Kerja Guru.

1) Variabel Iklim Kerja (Y)

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Iklim Kerja

No	Kategori Persen					Total
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	20,7	63,8	15,5	100
2	0	0	22,4	51,7	25,9	100
3	0	0	20,7	62,1	17,2	100
4	0	0	19	58,6	22,4	100
Total	0	0	82,8	236,2	81	100

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Prestasi Kerja Guru terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Prestasi Kerja Guru yang sangat setuju (SS) sebanyak 81%, setuju (S) sebanyak 236,2%, Netral (N) sebanyak 82,8%, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Independent (X) .

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang kan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini

menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara mengkitung kolerasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaandikatan valid jika tingkat signifikkasinya di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52)

Diketahui df (N-2) adalah $58-2 = 56$ dan signifikasi adalah 0.10, maka dapat diketahui *r-table* adalah 0.3048. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

		Correlations			
		Kinerja Karyawan	Kopetensi profesional	Kopetensi padagogik	iklim kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,768**	,666**	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58
Kopetensi profesional	Pearson Correlation	,768**	1	,511**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58
Kopetensi padagogik	Pearson Correlation	,666**	,511**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58
iklim kerja	Pearson Correlation	,822**	,853**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

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

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja dan Prestasi Kerja Guru mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai sig $<$ 0,10. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kopetensi profesional	16,66	2,099	58
Kopetensi padagogik	15,98	2,351	58
iklim kerja	32,64	3,869	58
Kinerja Karyawan	15,98	2,172	58

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

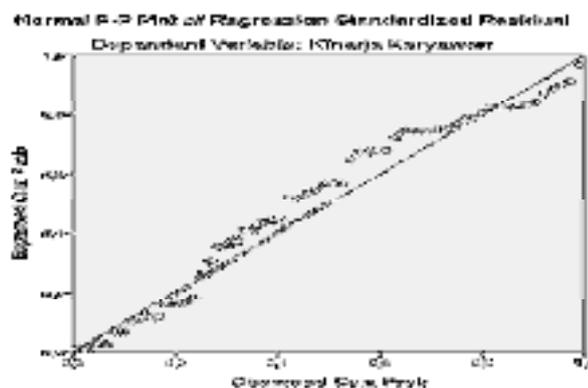
Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini adalah reliabel.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji

F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Gambar 4.1 Grafik *Probability Plot*

Dari gambar normal *Probability Plot* dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak untuk di gunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 berarti terdapat *multikolinieritas* (Ghozali, 2005). Hasil pengujian *multikolinieritas* disajikan pada Tabel 4.15 :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707		
	Kopetensi profesional	,256	,148	,248	1,729	,089	,273	3,666
	iklim kerja	,343	,080	,610	4,258	,000	,273	3,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables ^a							
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	Minimum Tolerance
1	Kopetensi padagogik	. ^b	.	.	.	,000	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

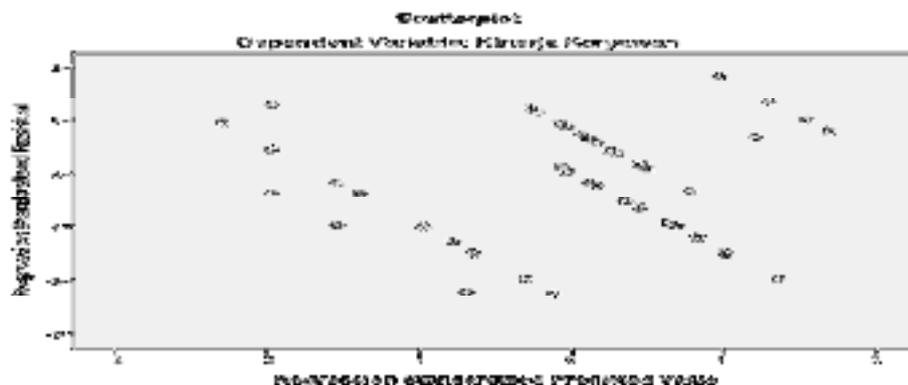
b. Predictors in the Model: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah $3,666 < 10$, dan nilai *tolerance* adalah $0.273 > 0.10$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari *multikolonieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji *Heteroskedastisitas*, dapat dilihat pada gambar output *scatterplot* berikut :



Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Gambar 4.2 Scatterplot

Dari Gambar 4.2 *Scatterplot* dapat dilihat bahwa data masih menyebar acak, tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan alat bantu SPSS for Windows diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 ^a	,692	,681	1,228	1,567

a. Predictors: (Constant), Iklim, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari tabel 4.16 hasil uji autokorelasi yang didapatkan melalui SPSS pada Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.567 , nilai tersebut mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

4.4.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengestimasi nilai α dan β digunakan metode kuadrat terkecil (*least square method*), sehingga setelah dilakukan analisis data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707		
	Kopetensi profesional	,256	,148	,248	1,729	,089	,273	3,666
	iklim kerja	,343	,080	,610	4,258	,000	,273	3,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

		Excluded Variables ^a					
		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance	Minimum Tolerance
Model						VIF	
1	Kopetensi pedagogik	. ^b	.	.	.	,000	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $B_1 = 0.256$, $B_2 = 0,274$, $B_3 = 0,343$ dan konstanta sebesar $a = 0.529$ sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0.529 + 0.256 X_1 + 0.274 X_2 + 0,343 + e$$

4.4.5 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial.

Diketahui $df (n-2)$ adalah $58-2 = 56$ dan signifikansi adalah 10%, maka dapat diketahui t -table adalah 1.67252. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707		
	Kopetensi profesional	,256	,148	,248	1,729	,089	,273	3,666
	iklim kerja	,343	,080	,610	4,258	,000	,273	3,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables ^a							
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance

1	Kopetensi padagogik	,000	.	,000
---	------------------------	---	---	---	---	------	---	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

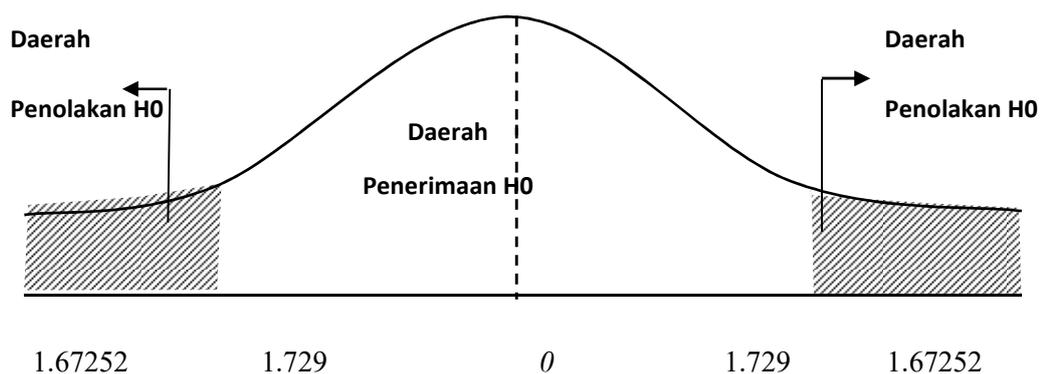
b. Predictors in the Model: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Variabel Kompetensi Profesional terhadap Prestasi Kerja Guru

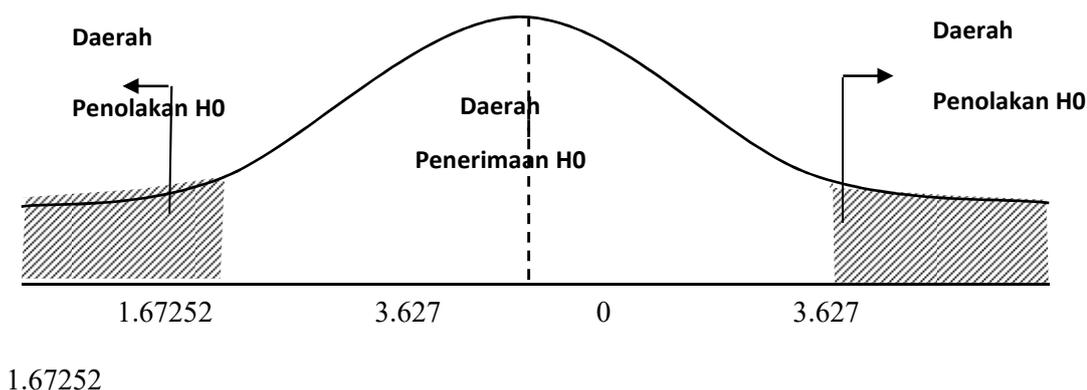
Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0.10$ dan t_{hitung} sebesar 1.729 dan t_{tabel} sebesar 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.729 > 1.67252$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.



Gambar 4.1.

2. Pengaruh variabel Kompetensi Pedagogik terhadap Kepuasan Kerja Guru

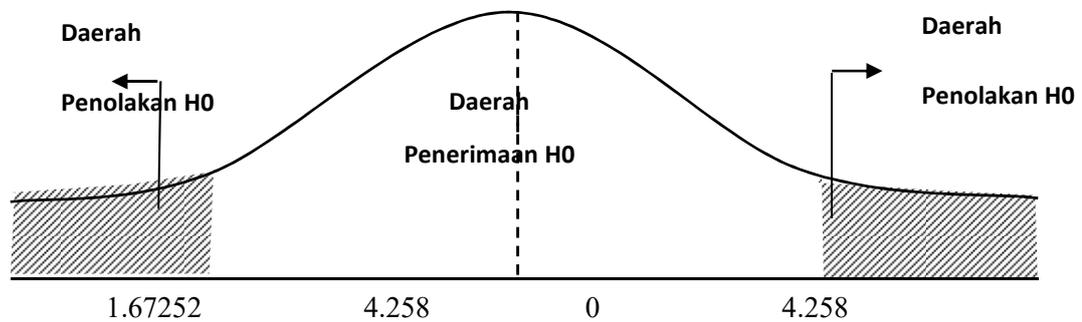
Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Pedagogik (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 3.627 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.627 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.



Gambar : 4.2

3. Pengaruh variabel Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Iklim Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 4.258 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.258 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.



1.67252

Gambar : 4.3

4.4.6 Uji F (Simultan)

Pengujian terhadap variabel independen secara simultan (uji F) dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Guru) serta untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Dari kriteria pengujian statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df(n1) = k - 1 \rightarrow \text{jadi } 3 - 1 = 2$$

$$df(n2) = n - k \rightarrow \text{jadi } 58 - 3 = 56$$

Taraf signifikan = 10% atau 0,10

Maka diperoleh F tabel sebesar 2.40

Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

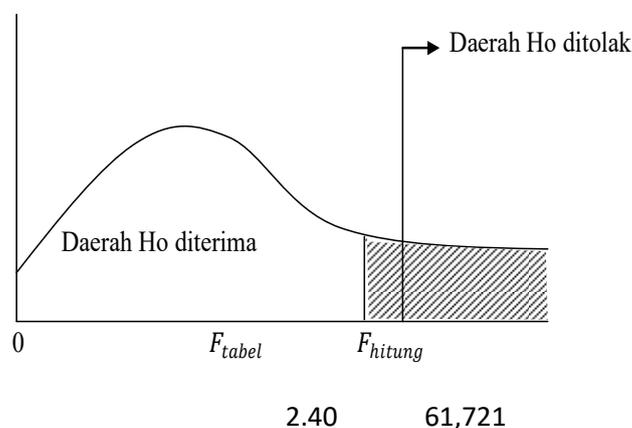
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,076	2	93,038	61,721	,000 ^b
	Residual	82,907	55	1,507		
	Total	268,983	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 61,721 dan F_{tabel} adalah 2.40. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,721 > 2.40$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.



Gambar : 4.2

4.4.7 Uji Dominan

Standardized Coefficients digunakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan dalam mempengaruhi *dependen variable* dalam suatu

model regresi linier. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Variabel yang Paling Dominan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707		
	Kopetensi profesional	,256	,148	,248	1,729	,089	,273	3,666
	iklim kerja	,343	,080	,610	4,258	,000	,273	3,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^a

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	Minimum Tolerance
1	Kopetensi padagogik	. ^b	.	.	.	,000	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai tertinggi yaitu 0,610, sedangkan variabel Kompetensi Profesional memiliki nilai terendah yaitu 0.248.

4.4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 ^a	,692	,681	1,228	1,567

a. Predictors: (Constant), Iklim, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 70% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 70%. Sedangkan sisa 30% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

4.5 Pembahasan

1. Uji t

a. Pengaruh Variabel Kompetensi Profesional terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0.10$ dan t_{hitung} sebesar 1.729 dan t_{tabel} sebesar 1.67252.

Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.729 > 1.67252$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

b. Pengaruh variabel Kompetensi Pedagogik terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Pedagogik (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 3.627 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.627 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.

c. Pengaruh variabel Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Iklim Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 4.258 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.258 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.

2. Uji F (Simultan)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 61,721 dan F_{tabel} adalah 2.40. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,721 > 2.40$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

3. Uji Dominan

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai tertinggi yaitu 0,610, sedangkan variabel Kompetensi Profesional memiliki nilai terendah yaitu 0.248.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 70% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 70%. Sedangkan sisa 30% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

5. Uji Validitas

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja dan Prestasi Kerja Guru mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang

digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

6. Uji Reliabilitas

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini adalah reliabel.

7. Uji Normalitas

Dari gambar normal *Probability Plot* dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak untuk di gunakan.

8. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah $3,666 < 10$, dan nilai *tolerance* adalah $0.273 > 0.10$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari *multikolonieritas*.

9. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 *Scatterplot* dapat dilihat bahwa data masih menyebar acak, tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

10. Uji Autokolerasi

Dari tabel 4.16 hasil uji autokorelasi yang didapatkan melalui SPSS pada *Durbin-Watson* menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.567, nilai tersebut mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

11. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $B_1 = 0.256$, $B_2 = 0,274$, $B_3 = 0,343$ dan konstanta sebesar $a = 0.529$ sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0.529 + 0.256 X_1 + 0.274 X_2 + 0,343 + e$$

4.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

1) Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0.10$ dan t_{hitung} sebesar 1.729 dan t_{tabel} sebesar 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.729 > 1.67252$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

2) Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Pedagogik (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 3.627 dan t_{tabel} sebesar 1.67252. Dari data tersebut di

dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.627 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.

3) Pengaruh Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Iklim Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 4.258 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.258 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.

2. Uji Simultan (uji f)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 61,721 dan F_{tabel} adalah 2.40. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,721 > 2.40$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

4.7 Uji Dominan

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan

bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai tertinggi yaitu 0,610, sedangkan variabel Kompetensi Profesional memiliki nilai terendah yaitu 0.248.

4.8 Uji koefisien Determinasi (R²)

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 70% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 70%. Sedangkan sisa 30% dijelaskan variabel lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompetensi Profesionisme, Kompetensi Pedagogik, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar $0.000 < 0.10$ dan t_{hitung} sebesar 1.729 dan t_{tabel} sebesar 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.729 > 1.67252$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.
2. Dari hasil uji t untuk variabel Kompetensi Pedagogik (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 3.627 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.627 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabe Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.
3. Dari hasil uji t untuk variabel Iklim Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.000 < 0,10$ dan t_{hitung} sebesar 4.258 dan t_{tabel} sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.258 > 1.67252$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.

4. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.10$, dan sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 61,721 dan F_{tabel} adalah 2.40. Dari data tersebut di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,721 > 2.40$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.
5. Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja memiliki nilai tertinggi yaitu 0,610, sedangkan variabel Kompetensi Profesional memiliki nilai terendah yaitu 0.248.
6. Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 70% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 70%. Sedangkan sisa 30% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah saran yang berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian diatas. Adapun beberapa saran dari peneliti yaitu :

- 1) Bagi SMP Negeri 1 Sugio

Bagi SMP Negeri 1 Sugio disarankan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan agar lebih fleksibel. Memperhatikan kondisi lingkungan bekerja agar guru dapat nyaman dalam bekerja, melakukan pelatihan untuk peningkatan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan. Memperhatikan kondisi sikis dan stress kerja yang dihadapi oleh guru sehingga segala visi misi dan tujuan dapat diwujudkan dengan kinerja guru yang maksimal.

2) Bagi penelliti selanjutnya

Saran yang ditujukan bagi peneliti selanjutnya demi penelitian yang akan datang agar lebih baik, antara lain dalam penelitian ini yaitu dapat menambah variabel penelitian yang relevan karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum 100% menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, Misi. 2015. Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Sadewa dan Bima Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Under Graduates thesis, UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG. Diakses 29/01/2016.
- Antonius. 2015. Buku Pedoman Guru. Bandung:
- Yrama Widya. Arifin, H. Muhammad. 2013. The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura– Papua Indonesia. IOSR Journal of Business and Management. Vol. 2/5: 1-7. Available at www.iosrjournals.org. Accessed 29/01/2016.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf, Jasmani. dan Syaiful Mustofa. 2013. Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru. Yogyakarta:
- Ar-Ruzz Media. Auliani, Septi. 2014. Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 11 Bandung. Jurnal. Universitas Pendidikan Indonesia. http://repository.upi.edu/11253/2/S_PKR_0906010_Abstract.pdf. Diakses 29/01/2016.
- Barinto. 2012. Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan. Jurnal Tabularasa PPS Unimed. Vol. 9/2: 201-214. <http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23935-Barinto.pdf>. Diakses 29/01/2016. D
- epdiknas. 2005. Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta:
- Departemen Pendidikan Nasional. _____. 2005.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. _____. 2005.
- Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. _____. 2012.
- Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 164

- Destiana, Dita, dkk. 2012. Hubungan antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. Universitas Pakuan. [http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=559&name=e-Jurnal%20\(Dita%20Destiana,%20037108082\).pdf](http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=559&name=e-Jurnal%20(Dita%20Destiana,%20037108082).pdf). Diakses 27/04/2016.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Pustaka Kunci.
- Hadis, Abdul. dan Nurhayati B. 2010. Manajemen Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, Adnan. 2015. Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. The International Journal Of Engineering And Science. Vol. 4/2: 1-12. Available at www.theijes.com. Accessed 29/01/2016.
- Hamalik, Oemar. 2010. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jihad, Asep dan Abdul Haris. 2013. Evaluasi Pembelajaran. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2014. MANAJEMEN KELAS (Classroom Management) Guru Profesional yang Kinspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar. 2011. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyasa, E. 2012a. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan sebuah Penduan Praktis. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. _____. 2012b. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. _____. 2013.
- Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslich, Masnur. 2009. Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik. Jakarta: Bumi Aksara. 165
- Priansa, Donni Juni. 2014. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom. _____. 2012.
- Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pujiyati. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Madrasah

- Aliyah Negeri Salatiga Tahun 2012. Skripsi. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
<http://perpus.iainsalatiga.ac.id/docfiles/abstraksi/12f219a1f9ff2749.pdf> Diakses: 27/4/2016.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan, 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Rifa'i, Achmad dan Catharina Tri Anni. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Rohimah, Siti. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Tesis. Universitas Esa Unggul.
<http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/pdftesis2/41572.pdf>. Diakses 27/4/2016.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Satori, Jam'an. dkk. 2010. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka. Sa'ud, Udin Syaefudin. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjanto, Bedjo. 2007. *Guru Indonesia dan Perubahan Kurikulum: Mengorek Kegelisahan Guru*. Jakarta:
- Sagung Seto. Sugiyono. 2014a. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta. _____. 2014b.
- Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. 166 Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja
- Rosdakarya. Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Sutomo, dan Titi Prihatin. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press.
- Usman, Moh. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyuni, Sri. 2013. *Pengaruh Kompetensi Guru dalam Pembelajaran terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo*. Tesis. Universitas Terbuka. <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/pdftesis2/41572.pdf>. Diakses 4/12/2015.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

LEMBAR KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMPETENSI PEDAGOGIK, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMP N 1

SUGIO LAMONGAN

(Diisi oleh Responden)

- Usia : 20-25 26-30 31-35 36-40
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Masa Kerja : 0-5 6-10 11-15 [Tahun]
- Pendidikan terakhir : SMA D3 S1
- Unit Kerja : Guru Tetap Guru Tidak Tetap
 Dokter

Instruksi Pengisian Kuesioner

Anda dapat memberikan tanda (X) pada alternatif pilihan jawaban dari pernyataan dibawah ini, tanpa adanya rekayasa maupun tekanan dari pihak manapun, sesuai dengan kondisi anda selama ini.

Dan terdapat 5 alternative jawaban dalam pengisian, yaitu:

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Keterangan :

Pertanyaan yang diberikan terdiri dari dua variable bebas dan satu variable terikat yang diteliti, yaitu variable X₁ (Kompetensi Profesional), X₂ (Kompetensi Pedagogik), X₃ (Iklim Kerja) terhadap variable Y (Prestasi Guru).

A. Kompetensi Profesional

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Setiap tenaga pendidik dituntut untuk mampu menerapkan landasan kependidikan					
2.	Setiap tenaga pendidik harus mampu menyusun program pembelajaran					
3.	Setiap tenaga pendidik harus mampu menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi					
4.	Setiap tenaga pendidik harus mampu mengevaluasi proses pembelajaran					

B. Kompetensi Pedagogik

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Setiap tenaga pendidik dituntut harus mampu memahami siswa seacara mendalam					
2.	Setiap tenaga pendidik dituntut harus mampu merancang pembelajaran					
3.	Setiap tenaga pendidik dituntut harus mampu melaksanakan pembelajaran dengan indicator esensial					
4.	Setiap tenaga pendidik dituntut harus mampu mengembangkan siswa untuk mengaktualisasi berbagai potensinya					

C. Iklim Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Lama nya seseorang mampu bekerja dengan baik					
2.	Hubungan antara waktu bekerja dengan Istirahat					
3.	Masa kerja dapat mempengaruhi sikap dan tindakan dalam bekerja					
4.	Waktu bekerja sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan					

D. Prestasi Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Dapat mengembangkan prestasi siswa					
2.	Dapat menunjukkan sikap yang harmonis antara siswa dan guru					
3.	Dapat mengembangkan keterampilan siswa yang berhubungan dengan motoric halus dan					
4.	Dapat berinovasi pada metode pembelajaran siswa					

Frequency Table

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 25 tahun	5	8,6	8,6	8,6
	26-35 tahun	10	17,2	17,2	25,9
	36-45 tahun	26	44,8	44,8	70,7
	> 46 tahun	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	24	41,4	41,4	41,4
	Perempuan	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S2	24	41,4	41,4	41,4
	S1	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Frequencies

		Statistics				Kopetensi profesional
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	15,5	15,5	15,5
	S	30	51,7	51,7	67,2
	SS	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	15,5	15,5	15,5
	S	31	53,4	53,4	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	12,1	12,1	12,1
	S	33	56,9	56,9	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	13,8	13,8	13,8
	S	34	58,6	58,6	72,4
	SS	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Kompetensi profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	4	6,9	6,9	6,9
	13	5	8,6	8,6	15,5
	14	1	1,7	1,7	17,2
	16	10	17,2	17,2	34,5
	17	15	25,9	25,9	60,3
	18	16	27,6	27,6	87,9
	19	4	6,9	6,9	94,8
	20	3	5,2	5,2	100,0
Total		58	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kopetensi padagogik
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	24,1	24,1	24,1
	S	36	62,1	62,1	86,2
	SS	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	30	51,7	51,7	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	31	53,4	53,4	75,9
	SS	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	30	51,7	51,7	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Kopetensi padagogik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	9	15,5	15,5	15,5
	13	2	3,4	3,4	19,0
	14	2	3,4	3,4	22,4
	15	7	12,1	12,1	34,5
	16	14	24,1	24,1	58,6
	17	8	13,8	13,8	72,4
	18	7	12,1	12,1	84,5
	19	6	10,3	10,3	94,8

20	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.Total
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	iklim kerja
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	15,5	15,5	15,5
	S	30	51,7	51,7	67,2
	SS	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	15,5	15,5	15,5
	S	31	53,4	53,4	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	13,8	13,8	13,8
	S	34	58,6	58,6	72,4
	SS	16	27,6	27,6	100,0

Total	58	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	12,1	12,1	12,1
	S	33	56,9	56,9	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

iklim kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	3,4	3,4	3,4
	25	4	6,9	6,9	10,3
	28	4	6,9	6,9	17,2
	29	2	3,4	3,4	20,7
	30	1	1,7	1,7	22,4
	31	3	5,2	5,2	27,6
	32	6	10,3	10,3	37,9
	33	11	19,0	19,0	56,9
	34	8	13,8	13,8	70,7
	35	4	6,9	6,9	77,6
	36	5	8,6	8,6	86,2
	37	2	3,4	3,4	89,7
	38	3	5,2	5,2	94,8
	39	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics				Kinerja Karyawan
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Y1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	20,7	20,7	20,7
	S	37	63,8	63,8	84,5
	SS	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Y1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	30	51,7	51,7	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Y1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	20,7	20,7	20,7
	S	36	62,1	62,1	82,8
	SS	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Y1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	N	11	19,0	19,0	19,0
	S	34	58,6	58,6	77,6
	SS	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	3	5,2	5,2	5,2
	13	11	19,0	19,0	24,1
	14	1	1,7	1,7	25,9
	16	16	27,6	27,6	53,4
	17	20	34,5	34,5	87,9
	19	2	3,4	3,4	91,4
	20	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	Pearson Correlation	1	,750**	,371**	,433**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,001
	N	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,750**	1	,384**	,444**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000
	N	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,371**	,384**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003		,000
	N	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,433**	,444**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	
	N	58	58	58	58
Kopetensi profesional	Pearson Correlation	,806**	,812**	,775**	,814**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
N	58	58	58	58

Correlations

		Kopetensi profesional
X1.1	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
X1.2	Pearson Correlation	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
X1.3	Pearson Correlation	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
X1.4	Pearson Correlation	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Kopetensi profesional	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	Pearson Correlation	1	,745**	,546**	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,745**	1	,509**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58

X2.3	Pearson Correlation	,546**	,509**	1	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	,745**	1,000**	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58
Kopetensi padagogik	Pearson Correlation	,864**	,939**	,738**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58

Correlations

		Kopetensi padagogik
X2.1	Pearson Correlation	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
X2.2	Pearson Correlation	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
X2.3	Pearson Correlation	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
X2.4	Pearson Correlation	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Kopetensi padagogik	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations				
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	iklim kerja

X3.1	Pearson Correlation	1	,750**	,433**	,371**	,699**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,004	,000
	N	58	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	,750**	1	,444**	,384**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000
	N	58	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	,433**	,444**	1	,763**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58
X3.4	Pearson Correlation	,371**	,384**	,763**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,000		,000
	N	58	58	58	58	58
iklim kerja	Pearson Correlation	,699**	,692**	,715**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Y1.1	Y1,2	Y1.3	Y1,4
Y1.1	Pearson Correlation	1	,667**	,697**	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58
Y1,2	Pearson Correlation	,667**	1	,609**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58
Y1.3	Pearson Correlation	,697**	,609**	1	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58
Y1,4	Pearson Correlation	,631**	,539**	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

	N	58	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,881**	,843**	,846**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58

Correlations

		Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Y1,2	Pearson Correlation	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Y1.3	Pearson Correlation	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Y1,4	Pearson Correlation	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y.Total
/METHOD=ENTER X1.Total X2.Total X3.Total
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	iklim kerja, Kopetensi profesional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Tolerance = ,000 limit reached.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 ^a	,692	,681	1,228	1,567

a. Predictors: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,076	2	93,038	61,721	,000 ^b
	Residual	82,907	55	1,507		
	Total	268,983	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707
	Kopetensi profesional	,256	,148	,248	1,729	,089
	iklim kerja	,343	,080	,610	4,258	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kopetensi profesional	,273	3,666
	iklim kerja	,273	3,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kopetensi padagogik	. ^b	.	.	.	,000

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	Minimum Tolerance
1	Kopetensi padagogik	.	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), iklim kerja, Kopetensi profesional

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kopetensi profesional	iklim kerja
1	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
	2	,009	18,207	,98	,10	,05
	3	,002	37,552	,02	,90	,95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

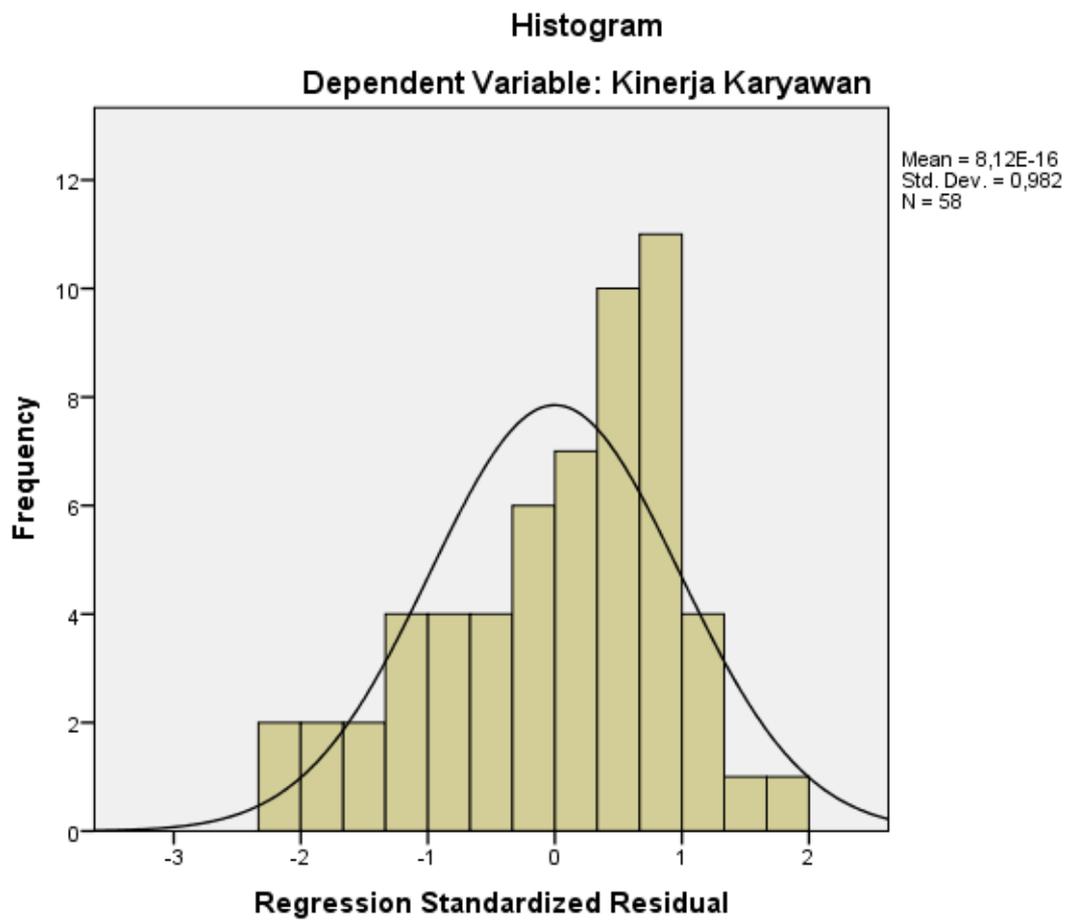
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,83	19,02	15,98	1,807	58
Residual	-2,766	2,264	,000	1,206	58

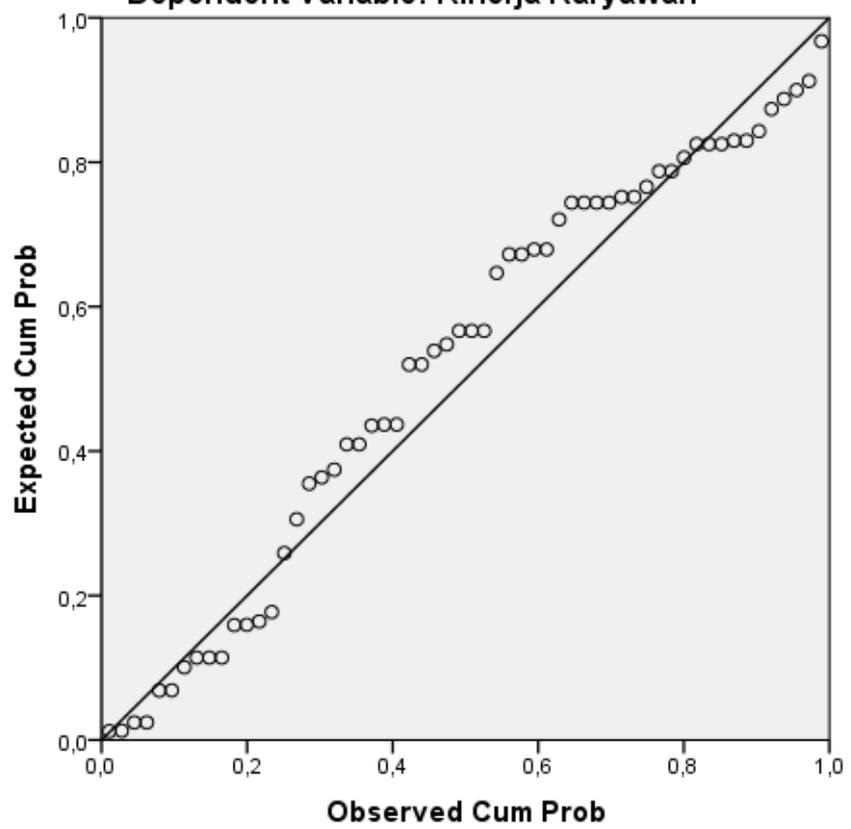
Std. Predicted Value	-2,299	1,681	,000	1,000	58
Std. Residual	-2,253	1,844	,000	,982	58

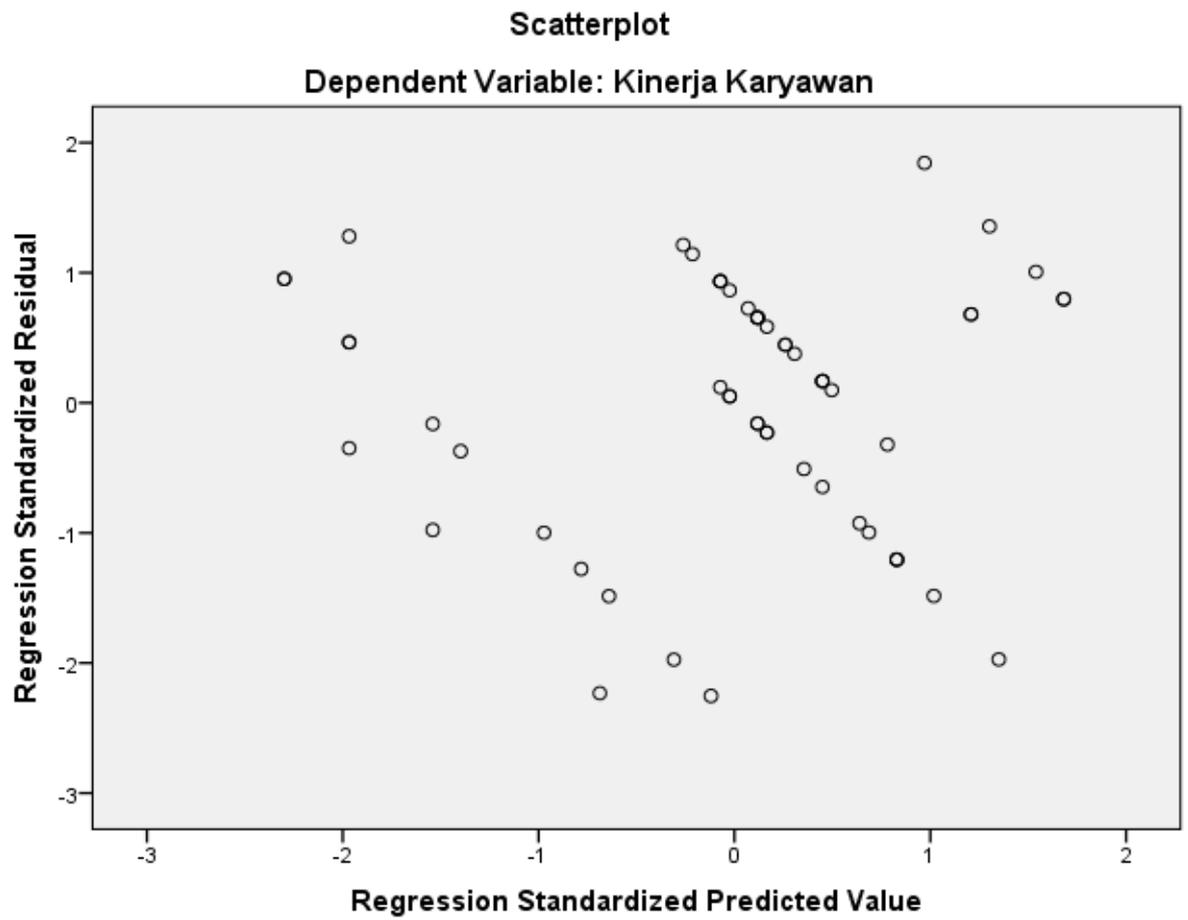
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan





```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,816	5

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,834	5

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	5
,622	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	5

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y.Total X1.Total X2.Total X3.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kopetensi profesional	Kopetensi padagogik
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,768**	,666**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	58	58	58
Kopetensi profesional	Pearson Correlation	,768**	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	58	58	58
Kopetensi padagogik	Pearson Correlation	,666**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	58	58	58
iklim kerja	Pearson Correlation	,822**	,853**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	58	58	58

Correlations

		iklim kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Kopetensi profesional	Pearson Correlation	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58
Kopetensi padagogik	Pearson Correlation	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	58

iklim kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.Total X1.Total X2.Total X3.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE HOTELLING CORR COV
/SUMMARY=TOTAL MEANS
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,905	,923	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	15,98	2,172	58

Kopetensi profesional	16,66	2,099	58
Kopetensi padagogik	15,98	2,351	58
iklim kerja	32,64	3,869	58

Inter-Item Correlation Matrix

	Kinerja Karyawan	Kopetensi profesional	Kopetensi padagogik	iklim kerja
Kinerja Karyawan	1,000	,768	,666	,822
Kopetensi profesional	,768	1,000	,511	,853
Kopetensi padagogik	,666	,511	1,000	,885
iklim kerja	,822	,853	,885	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	Kinerja Karyawan	Kopetensi profesional	Kopetensi padagogik	iklim kerja
Kinerja Karyawan	4,719	3,503	3,403	6,906
Kopetensi profesional	3,503	4,405	2,520	6,926
Kopetensi padagogik	3,403	2,520	5,526	8,046
iklim kerja	6,906	6,926	8,046	14,972

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	20,315	15,983	32,638	16,655	2,042	67,595

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Means	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Kinerja Karyawan	65,28	59,887	,822	,692
Kopetensi profesional	64,60	61,928	,784	1,000

Kopetensi padagogik	65,28	58,765	,775	1,000
iklim kerja	48,62	33,503	,977	1,000

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	,876
Kopetensi professional	,889
Kopetensi padagogik	,885
iklim kerja	,844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,26	92,230	9,604	4

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
4254,903	1368,536	3	55	,000

Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0	
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1
Single Measures	,705 ^a	,601	,795	10,537	57
Average Measures	,905 ^c	,858	,940	10,537	57

Intraclass Correlation Coefficient

	F Test with True Value 0 ^b	
	df2	Sig
Single Measures	171	,000
Average Measures	171	,000

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

- The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.
- Type C intraclass correlation coefficients using a consistency definition. The between-measure variance is excluded from the denominator variance.
- This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.Total X2.Total X3.Total Y.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE HOTELLING CORR COV
/SUMMARY=TOTAL MEANS
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,905	,923	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kopetensi profesional	16,66	2,099	58
Kopetensi padagogik	15,98	2,351	58
iklim kerja	32,64	3,869	58
Kinerja Karyawan	15,98	2,172	58

Inter-Item Correlation Matrix

	Kopetensi profesional	Kopetensi padagogik	iklim kerja	Kinerja Karyawan
Kopetensi profesional	1,000	,511	,853	,768
Kopetensi padagogik	,511	1,000	,885	,666
iklim kerja	,853	,885	1,000	,822
Kinerja Karyawan	,768	,666	,822	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	Kopetensi profesional	Kopetensi padagogik	iklim kerja	Kinerja Karyawan
Kopetensi profesional	4,405	2,520	6,926	3,503
Kopetensi padagogik	2,520	5,526	8,046	3,403
iklim kerja	6,926	8,046	14,972	6,906
Kinerja Karyawan	3,503	3,403	6,906	4,719

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	20,315	15,983	32,638	16,655	2,042	67,595

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Means	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Kopetensi profesional	64,60	61,928	,784	1,000
Kopetensi padagogik	65,28	58,765	,775	1,000
iklim kerja	48,62	33,503	,977	1,000
Kinerja Karyawan	65,28	59,887	,822	,692

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kopetensi profesional	,889

Kopetensi padagogik	,885
iklim kerja	,844
Kinerja Karyawan	,876

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,26	92,230	9,604	4

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
4254,903	1368,536	3	55	,000

Intraclass Correlation Coefficient

	Intraclass Correlation ^b	95% Confidence Interval		F Test with True Value 0	
		Lower Bound	Upper Bound	Value	df1
Single Measures	,705 ^a	,601	,795	10,537	57
Average Measures	,905 ^c	,858	,940	10,537	57

Intraclass Correlation Coefficient

	F Test with True Value 0 ^b	
	df2	Sig
Single Measures	171	,000
Average Measures	171	,000

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

a. The estimator is the same, whether the interaction effect is present or not.

b. Type C intraclass correlation coefficients using a consistency definition. The between-measure variance is excluded from the denominator variance.

c. This estimate is computed assuming the interaction effect is absent, because it is not estimable otherwise.

SAVE OUTFILE='E:\Tugas Skripsi Darianto\Emi Suhartatik,NIM
17.01.01.1484\SUHARTATIK SPSS.sav'
/COMPRESSED.

No	Usia	Pendidikan terakhir	JK	X1					X2					X3					Y				
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.Total	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	% Total
1	2	2	2	5	5	4	4	18	4	3	4	3	14	5	5	4	4	32	4	4	4	5	17
2	3	2	2	3	3	4	4	14	4	4	5	4	17	3	3	4	4	31	3	3	3	3	12
3	3	2	2	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	4	5	5	37	4	4	4	4	16
4	3	1	1	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	34	4	4	4	4	16
5	3	1	1	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	4	4	38	5	5	5	4	19
6	4	1	1	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	34	4	4	5	4	17
7	4	1	1	4	5	4	4	17	4	3	4	3	14	4	5	4	4	31	4	5	4	4	17
8	4	1	1	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	25	4	3	3	3	13
9	3	2	2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	25	3	5	3	3	14
10	3	2	2	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	25	3	3	4	3	13
11	3	2	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	33	4	4	4	5	17
12	4	2	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	33	4	4	4	4	16
13	4	2	2	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	37	5	5	5	5	20
14	4	1	1	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16
15	4	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	32	4	4	4	5	17
16	3	1	1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	24	3	3	4	3	13
17	3	1	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	28	3	4	3	3	13
18	2	2	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	24	4	3	3	3	13
19	2	2	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	33	4	5	4	4	17
20	1	2	2	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	34	4	4	5	4	17
21	2	2	2	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	34	4	4	4	5	17
22	2	2	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	33	4	4	4	4	16
23	1	2	2	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	5	32	4	4	4	4	16
24	1	2	2	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	3	25	3	3	3	3	12
25	1	2	2	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	4	3	3	3	28	3	3	3	4	13
26	1	2	2	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	4	5	4	4	35	4	4	5	4	17
27	2	1	1	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	5	32	4	5	4	4	17
28	2	1	1	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	4	5	35	5	4	4	4	17
29	2	1	1	4	4	5	5	18	4	4	3	4	15	4	4	5	5	33	4	5	4	4	17
30	2	1	1	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	5	38	5	5	4	5	19
31	3	1	1	5	5	4	4	18	3	4	4	4	15	5	5	4	4	33	4	4	4	5	17
32	3	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
33	3	1	1	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
34	4	1	1	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	28	3	3	3	3	12
35	4	2	2	4	4	5	5	18	3	3	4	3	13	4	4	5	5	31	3	3	3	4	13
36	3	2	2	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	4	4	5	5	36	4	4	4	4	16
37	3	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20
38	3	2	2	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	5	4	4	36	4	4	4	4	16
39	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16
40	4	2	2	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	5	4	4	4	29	4	3	3	3	13
41	4	2	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	33	4	5	4	4	17

42	3	2	2	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	33	4	4	5	4	17
43	3	2	2	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	4	5	4	34	4	4	4	5	17
44	3	1	1	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	5	5	5	4	36	5	5	5	5	20
45	3	1	1	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	4	4	4	36	4	4	4	4	16
46	3	1	1	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	5	38	4	4	4	4	16
47	3	1	1	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	5	32	4	4	4	5	17
48	2	1	1	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	39	5	5	5	5	20
49	3	1	1	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	5	4	4	4	32	4	5	4	4	17
50	3	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	34	5	4	4	4	17
51	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	33	4	5	4	4	17
52	3	2	2	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	28	3	3	4	3	13
53	4	2	2	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	4	4	29	3	3	3	4	13
54	4	2	2	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
55	4	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20
56	4	2	2	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	5	4	4	36	4	4	4	4	16
57	4	2	2	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	5	4	4	35	4	4	4	4	16
58	4	2	2	4	4	5	5	18	3	3	3	3	12	4	4	5	5	30	3	3	3	4	13

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Emy Suhartatik dilahirkan di Kabuptaen Lamongan, tetapnya di Desa Kalitengah Kec Sugio Kabupaten Lamongan pada tanggal 05 Mei 1987 merupakan anak 7 dari pasangan Bapak Sutomo (Alm) dan Ibu Sumami pendidikan menengah ditempuh di SMA N 1 Kedungpring Lulus Tahun 1996

Kemudian pada tahun 1999 saya mengabdikan di tempat SMP N 1 SUGIO sebagai tenaga kerja administrasi pada tahun 2008 saya mendapatkan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Demi menunjang karir pada tahun 2017 saya mengikuti pendidikan sarjana dengan mengambil jurusan studi manajemen di STIE KH. Ahmad Dahlan Lamongan, yang diganti menjadi Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan 09 Juni 2021

Emy Suhartatik