43520.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PROFESIONALISASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMPN DI KECAMATAN EKS KAUR UTARA KABUPATEN KAUR

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

H A R M I L I

NIM. 500634369

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

ABSTRACT

EFFECT OF TEACHER PROFESSIONALIZATION AND SCHOOL WORK ENVIRONMENT AGAINT TEACHING PERFORMANCE OF SMPN TECAHERS IN NORTH KAUR DISTRICT OF EKS KAUR

Harmili

rahmatut55@gmail.com

Postgraduate Program

Open University of Indonesia

The purpose of this study was to analyze the influence of teacher professionalization and school work environment on the teaching performance of SMPN teachers in Kecamatan EksKaur Utara Kabupaten Kaur. This reseach uses descriptive reseach method with quantitative approach. This descriptive data collection can be done through non participatory and participative observation, interview, documentation study. The result of the study are as follows: (1) There is a positive influence between teacher professionalization and teacher teaching performance, and (2) There is a positive influence between school work environment and teacher teaching performance. There is mutual influence of teacher professionalization and school environment on teachers teaching performance. This is obtained from the result of the calculation of ANOVA test obtained $F_{calculated}$ by 35,587 with significance level < 0,000, while F_{tabel} according to level of significance 0,05 equal to 1,994 so that $F_{count} > F_{tabel}$ (35,587 > 1,994).

Keywords: Professionalization, School Work Environment, Teacher Teaching Performance

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

ABSTRAK

PENGARUH PROFESIONALISASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMPN DI KECAMATAN EKS KAUR UTARA KABUPATEN KAUR

Harmili

rahmatut55@gmail.com

Program Pascasarjana

Universitas Terbuka Indonesia

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis adanya pengaruh profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kecamatan Eks Kaur Utara. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskripstif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data deskriptif ini dapat dilakukan melalui kegiatan observasi non partisipatif dan partisipatif, wawancara, studi dokumentasi. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisasi guru dengan kinerja mengajar guru, dan (2) Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja sekolah dengan kinerja mengajar guru. Terdapat pengaruh secara bersama-sama profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan uji ANOVA diperolah F_{hitung} sebesar 35,587 dengan tingkat signifikansi < 0,000, sementara F_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,994 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,587 > 1,994)

Kata Kunci: Profesionalisasi, Lingkungan Kerja Sekolah, Kinerja Mengajar Guru

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul : Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Bengkulu, 18 Desember 2017

Yang Menyatakan,

HARMILI

NIM. 500634369

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Penyusun TAPM : HARMILI
NIM : 500634369
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Senin, 18 Desember 2017

Menyetujui

Pembimbing II	Pembimbing I
Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Si	**Dr. Risnanosanti, M.Pd**
NIP. 19580921 198503 1 001	NIP. 19680121 199202 2 001

Penguji Ahli

Dr.Taufani C Kurniatun,M.Si
NIP. 19681107 199802 2 001

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana	Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Dr. Liesyodono Bawono, M.Si	**Mohamad Nasoha, SE., MSc**
NIP. 19581215 198601 1 009	NIP. 19781111 200501 1 001

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN

PENGESAHAN

Nama : HARMILI
Nim : 500634369
Judul TAPM : Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Senin, 18 Desember 2017
Waktu : 09.30 s/d 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

	Tandatangan
Ketua Komisi Penguji **Nama : Dr. Yumiati, M.Pd**	1. .....
Penguji Ahli **Nama : Dr. Taufani C Kurniatun, M.Si**	2. .....
Pembimbing I **Nama : Dr. Risnanosanti, M.Pd**	3. .....
Pembimbing II **Nama : Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Si**	4. .....

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya Penulis berhasil menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister dengan judul **"Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur"**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

Keberhasilan penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Yumiati, M.Pd, selaku Kepala UPBJJ-UT Bengkulu
2. Bapak Dr. Liesyodono Bawono, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana UT
3. Ibu Dr. Risnanosanti, M.Pd, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu memberi arahan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini
4. Bapak Dr. Maksimus Gorky Sembiring, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu memberi arahan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di UPBJJ-UT Bengkulu
6. Bapak/Ibu Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan EKS Kaur Utara yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen UPBJJ-UT Bengkulu
7. Suami tercinta dan anak-anak tersayang yang selalu memberi support
8. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan Angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat dan segala informasi demi selesainya tesis ini

Penulis menyadari bahwa tugas akhir program magister ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan tugas akhir program magister ini. Akhir kata, semoga tugas akhir program magister ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bengkulu, Desember 2017

Harmili

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Harmili
Nim	:	500634369
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Tempat/Tanggal Lahir	:	Bungin Tambun, 14 Juni 1970
Riwayat Pendidikan	:	SDN Bungin Tambun 2 pada tahun 1983 SMPN Padang Guci pada tahun 1986 SPGN Bengkulu pada tahun 1989 D2 PGSD Universitas Terbuka pada tahun 2002 S1 di UNIHAZ Bengkulu pada tahun 2006
Riwayat Pekerjaan	:	Tahun 1994 s/d 2006 sebagai Guru di SD Tahun 2006 s/d 2015 sebagai Guru di SMPN 2 Kaur Tahun 2015 s/d sekarang sebagai Guru/Kepala SMPN 9 Kaur

Bengkulu, Desember 2017

HARMILI

NIM. 5006343

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

DAFTAR ISI

		Halaman
Abstrak		i
Lembar Plagiat		iii
Lembar Persetujuan		iv
Lembar Pengesahan		v
Kata Pengantar		vi
Riwayat Hidup		vii
Daftar Isi		viii
Daftar Tabel		ix
Daftar Gambar		xi
BAB I	**PENDAHULUAN**	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Batasan Masalah	7
	C. Rumusan Masalah	7
	D. Tujuan Penelitian	8
	E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II	**LANDASAN TEORI**	
	A. Profesionalisasi Guru	10
	1. Istilah Profesionalisme Guru	11
	2. Karakteristik Guru yang Profesional	13
	3. Komponen Kompetensi Profesional	15
	B. Teori Tentang Lingkungan Kerja	18
	1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
	2. Jenis Lingkungan Kerja	19
	C. Konsep Kinerja Mengajar Guru	22
	1. Pengertian Kinerja Mengajar Guru	22
	2. Penilaian Kinerja	25
	3. Indikator Kinerja	29
	4. Metode Pengukuran Kinerja	32
	D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	35
	E. Kerangka Berpikir	36

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Rancangan Penelitian 37

B. Lokasi dan Waktu 38

C. Populasi dan Sampel Penelitian 38

D. Instrumen 39

E. Teknik Pengumpulan Data 40

F. Teknik Analisis Data .....

1. Menghitung Rata-rata Skor Responden 42
2. Uji Instrumen 42
3. Uji Korelasi Berganda 44

G. Hipotesis Penelitian 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian 46

B. Pengujian dan Hasil Analisis Data .....

1. Menghitung Rata-rata Skor Responden 47
2. Pengujian Instrumen Penelitian 60
3. Uji Asumsi Klasik 66
4. Uji Ketetapan Model 67
5. Analisis Korelasi Berganda 69
6. Uji t (Uji Hipotesis) 70

C. Pembahasan Hasil Analisis (Pembuktian Hipotesis) .....

1. Pengaruh Profesionalisasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru 71
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Mengajar Guru 75
3. Pengaruh secara Bersama-sama Profesionalisasi dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru 80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 85

B. Saran 86

Daftar Pustaka

Lampiran

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Kriteria Analisis Deskripsi	42
Tabel 4.1	Hasil WMS Variabel X_1 Profesionalisasi	48
Tabel 4.2	Kriteria Analisis Deskripsi	50
Tabel 4.3	Hasil WMS Variabel X_2 Lingkungan Sekolah	52
Tabel 4.4	Kriteria Analisis Deskripsi	54
Tabel 4.5	Hasil WMS Variabel Y Kinerja Mengajar	56
Tabel 4.6	Kriteria Analisis Deskripsi	58
Tabel 4.7	Validitas Profesionalisasi Guru	60
Tabel 4.8	Validitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.9	Validitas Kinerja Mengajar	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.11	Uji Normalitas	67
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.13	Hasil Uji F	68
Tabel 4.14	Hasil Uji t	70

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	36

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu instansi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Sumber daya manusia berfungsi sebagai sumber daya organisasi disamping sumber daya-sumber daya organisasi lainnya, mesin, bahan baku dan metode dengan kemampuannya yang berada dimuka untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial sumber daya-sumber daya organisasi lainnya.

Dalam upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan perlu peranan yang sangat penting. Dengan adanya pendidikan akan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan serta wawasan berpikir serta akan dapat meningkatkan harkat serta martabat manusia dengan optimal.

Amtu (2011:173) menjelaskan bahwa dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM.

Menurut Mangkunegara (2007:67) definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan lembaga pendidikan dalam melakukan evaluasi kinerja pendidik (Mangkuprawira, 2011:231). Berkaitan dengan penilaian kinerja Rao (2002:67) menjelaskan suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya usatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik.

Ramayulis (2015) menjelaskan bahwa profesi adalah pekerjaan tertentu yang membutuhkan *skill* dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemegang profesi tertentu. Bentuk dan model profesi bermacam-macam diantaranya adalah profesi keguruan.

Menurut Urip dan Jauhar (2013:5) bahwa profesionalisasi guru adalah sumber kritis dalam beberapa kegiatan guru. Seluruh sumber yang berbeda-beda, tanpa pengecualian, adalah daftar panjang pada kondisi yang diperlukan untuk hasil prestasi yang profesional. Sebab bagaimanapun juga guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya.

Profesionalisme guru disebut juga dengan guru profesional. Para pakar manajemen pendidikan telah banyak yang membahas tentang guru profesional, seperti: 1) Menurut Rice & Bishoprick dalam Ibrahim (2016:40) mengemukakan guru profesional merupakan "guru yang mampu mengelola

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari". Lebih lanjut dikemukakan oleh Ramayulis (2015:143) misalnya kemampuan manajemen kelas, kemampuan dalam mengorganisasikan pelajaran, kemampauan evaluasi, dan kemampuan merumuskan tujuan materi pelajaran.

Secara sederhana, guru profesional adalah dia yang mampu mengendalikan fungsi otak dan hatinya untuk sesuatu yang bermanfaat dan bertanggung jawab. Guru profesional yang menjadi idola adalah guru yang keren:

1. Kuat karakternya dan tangguh kepribadiannya
2. Etos kerjanya tinggi dan penuh semangat
3. Ramah dan senantiasa diliputi kasih sayang
4. Egaliter sikapnya, menganggap semua manusia sama dan sederajat
5. Nastiti, cermat bertindak dan selalu berhati-hati dalam bertutur kata (Aziz, Hamka Abdul, 2016:97)

Kemampuan manajemen kelas, kemampuan dalam mengorganisasikan pelajaran, kemampauan evaluasi, dan kemampuan merumuskan tujuan materi pelajaran. Guru juga harus mampu menjadi panutan baik bagi murid yang diajarkan sebab guru mempunyai tingkat peran yang kompletivitas dalam membimbing jati diri bangsa maupun negara.

Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya serta mampu mengaktualisaikan dirinya dengan baik sesuai dengan ilmu ataupun pengalaman-pengalaman yang yang telah diperoleh karena guru yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh sebab itu, seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai (Budianto dan Katini, 2015).

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas instansi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas–tugas yang bermakna (Budianto dan Katini, 2015).

Kondisi lingkungan dalam variasi–variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek–efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu, rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai (Budianto dan Katini, 2015).

Mulyasa (2005:136) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Komponen guru selama ini dianggap sangat mampu mempengaruhi proses pendidikan.

Hal itu memang wajar sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagusnya dan idealnya kurikulum pendidikann, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru dalam mengimolementasikannya, maka semuanya akan kurang bermakna.

Fahmi (2016:2) menyatakan "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu". Casio & Awad (1982) menyatakan kinerja sebagai deskriptif sistematik atas kekuatan dan kelemahan pegawai sesuai dengan relevansi tugas.

Oleh karena itu, sekolah harus berupaya untuk meningkatkan profesionalisasi guru serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga siswa termotivasi untuk meningkatkan prestasi belajarnya.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan Sri (2017) dan Riris & Lenny (2016) dimana profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme guru dengan kinerja terdapat hubungan yang kuat, karena

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

adanya hubungan positif antara guru profesional dengan kinerja mengajar guru. Kunandar (2011:47) menyatakan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mempu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Hasil penelitian dilakukan A.Aji & Amelia (2015), Sri (2017) dan Daniel (2015) dimana lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, mamasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerjanya, lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja para pegawai dan juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja.

Dan hasil penelitian yang dilakukan Sri (2017) dimana profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme guru dengan kinerja mengajar guru terdapat hubungan yang kuat, karena adanya hubungan positif antara guru profesional dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

kinerja mengajar guru. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang mendasar terhadap kinerja mengajar guru. Dengan kondisi yang tidak menyenangkan maka tidak akan mampu menciptakan kinerja mengajar guru yang lebih baik, dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Berhubungan dengan pernyataan tersebut, dengan melihat pentingnya profesionalisasi guru dan lingkungan kerja serta kualitas mengajar guru, maka penulis mangangkat judul untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur**".

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada profesionalisasi guru, lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja megajar guru di SMP. Penelitian ini juga hanya dibatasi pada guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang perlu diteliti oleh peneliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh profesionalisasi guru terhadap kualitas mengajar tenaga pendidik SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur?

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

3. Bagaimanakah pengaruh profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisasi guru terhadap kualitas mengajar tenaga pendidik SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar tenaga pendidik SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoritis penelitian ini berguna sebagai bahan kajian dalam mengembangkan konsep-konsep administrasi pendidikan terutama hal-hal yang bersangkutpautan dengan konsep-konsep profesionalisasi guru, lingkungan kerja sekolah, dan kinerja mengajar guru.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

a. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kaur

Penelitian ini agar dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan bahan masukan dalam penentuan prioritas program pendidikan daerah berkaitan profesionalisasi guru, lingkungan kerja sekolah dan kinerja mengajar guru.

b. Kepala Sekolah

Dalam upaya mengingkatkan profesionalisasi guru serta menciptakan lingkungan kerja sekolah yang baik dan dalam upaya pembinaan kinerja mengajar guru secara maksimal.

c. Pengawas

Agar dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan bahan acuan pengawasan mutu pendidikan dan pembinaan kinerja mengajar guru.

d. Guru

Untuk meningkatkan mutu dan produktivitas pendidikan serta kualitas kinerja mengajar para pendidik itu sendiri.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesionalisasi Guru

Ramayulis (2015) menjelaskan bahwa profesi adalah pekerjaan tertentu yang membutuhkan *skill* dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemegang profesi tertentu. Bentuk dan model profesi bermacam-macam diantaranya adalah profesi keguruan.

Menurut Eric Hoyle dalam Gene (2010) profesionalisasi meliputi dua dimensi yaitu "*.....the improvement of status and the improvement of practice*". Dimensi yang pertama yaitu upaya yang tersusun dengan baik untuk memenuhi kriteria profesi yang ideal dan apabila telah mencapai tingkatan profesi yang sudah mapan, maka usaha selanjutnya adalah mempertahankan serta membina posisi yang telah ada.

Dalam dimensi ini profesionalisasi mengandung implikasi untuk meningkatkan periode latihan bagi anggota profesi yang memiliki kualitas dan kuantitas sehingga dengan begitu akan terlihat jelas batas yang berprofesi dan berhak melaksanakan profesinya secara resmi dengan baik dan benar, selanjutnya mempunyai implikasi dalam meningkatkan kontrol terhadap aktivitas-aktivitas profesi dan kontrol atas latihan yang dilakukan anggota profesi.

Menurut Eric Hoyle dalam Gene (2010) dimensi kedua adalah penyempurnaan pelaksanaan (*improvement of practice*), yang meliputi penyempurnaan keterampilan secara terus menerus, serta pengetahuan dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

pelaksanaannya. Karena itu konsep pemahaman profesionalisasi dapat disamakan dengan pembinaan profesi (*professional development*).

1. Istilah Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* yang dasar katanya adalah *profession* (profesi). Dalam bahas Inggris, *profesionalisme* secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dala satu ruang kerja, mutu, kualitas dan tanduk-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional atau sifat profesional (Suprihatiningrum, 2016:51).

Profesionalisme guru disebut juga dengan guru profesional. Para pakar manajemen pendidikan telah banyak yang membahas tentang guru profesional, seperti: 1) Menurut Rice & Bishoprick dalam Ibrahim (2016:40) mengemukakan guru profesional merupakan "guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari". Kemampuan manajemen kelas, kemampuan dalam mengorganisasikan pelajaran, kemampauan evaluasi, dan kemampuan merumuskan tujuan materi pelajaran.

Secara sederhana, guru profesional adalah dia yang mampu mengendalikan fungsi otak dan hatinya untuk sesuatu yang bermanfaat dan bertanggung jawab. Guru profesional yang menjadi idola adalah guru yang keren:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

a. Kuat karakternya dan tangguh kepribadiannya
b. Etos kerjanya tinggi dan penuh semangat
c. Ramah dan senantiasa diliputi kasih sayang
d. Egaliter sikapnya, menganggap semua manusia sama dan sederajat
e. Nastiti, cermat bertindak dan selalu berhati-hati dalam bertutur kata (Aziz, Hamka Abdul, 2016:97).

Selanjutnya Gene (2010:15) mengatakan: "seorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi *(high level of abstract)* dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*)".

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, profesional adalah "pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi".

Dari beberapa pengertian di atas, guru profesional adalah guru yang punya komitmen serta berdedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, baik itu dijadikan sebagai wadah dalam pembuktian aktualisasi diri ataupun dijadikan sebagai sumber penghasilan yang berdasarkan pada keahlian, kemahiran, dan kecakapan, yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal ataupun khusus.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

2. Karakteristik Guru yang Profesional

Menurut Hamalik (2003) pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Adapun karakteristik guru yang profesional antara lain:

a. Mengenal jiwa pendidik
b. Fungsi guru sebagai pemimpin
c. Mengenal jiwa murid
d. Guru profesional vs amatir
e. Hasil pendidikan karakter
f. *Sevice excellent*
g. Sang teladan sejati
h. Kualitas murid dalam genggaman guru profesional
i. Guru berkarakter - murid berkarakter (Aziz, Hamka Abdul, 2016)

Terdapat lima ukuran seorang guru dinyatakan profesional. Pertama, memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Kedua, secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajarkan. Ketiga, bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. Keempat, mampu berpikir sistematis dalam melakukan tugas. Kelima, seyogjanya menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya (Suprihatiningrum, 2016:73).

Roslender dalam Mukhtar (2013:22) berpendapat bahwa definisi mengenai karakteristik profesi terdapat lima, diantaranya "(a) mempunyai basis sistematik teori, (b) terwujud dan dapat menjadi jaminan untuk praktik dan bekerja di lapangan, di mana dilengkapi dengan fakta-fakta lapangan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

yang dapat dilihat dan ditunjukan kepada publik sebagai suatu jaminan pengaturan serta dapat digambarkan sebagai profesi, (c) karakteristik diidentifikasikan sebagai adanya suatu sanksi komunitas dan institusi atas pelanggaran profesi yang dilakukan, (d) kode etik, dan (e) budaya dari berbagai profesi".

Ada beberapa aspek-aspek guru profesional, antara lain:

a. Komitmen tinggi
b. Tanggung jawab
c. Berpikir sistematis
d. Penguasaan materi
e. Menjadi bagian dari masyarakat profesional
f. Mandiri untuk melaksanakan tugasnya
g. *Teacher research*
h. *Publication*
i. *Professional organization*

Guru disebut guru profesional, jika mempunyai ciri-ciri di bawah ini:

a. Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya
b. Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa
c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

d. Guru mampu berpikir secara sistematis tentang apa apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya

e. Guru seyogjanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Suprihatiningrum, 2016:74)

3. Komponen Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Ada beberapa komponen kompetensi profesional yaitu (Satori, dkk, 2017:24):

a. Penguasaan bahan bidang studi

Menurut Wijaya (1982) kemampuan menguasai bahan bidang studi adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, menyintensiskan, maupun mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkannya. Terdapat dua hal dalam menguasai bahan bidang studi:

1) menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah

2) menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi (Satori, dkk, 2017:24)

b. Pengelolaan program belajar mengajar

Kemampuan mengelola program belajar mengajar mencakup kemampuan merumuskan tujuan instruksional, kemampuan mengenal dan menggunakan metode mengajar, kemampuan memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, kemampuan melaksanakan program belajar mengajar, kemampuan mengenal potensi peserta didik serta

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remidial (Satori, dkk, 2017:25)

Menurut Sciever (1991) cara yang dapat dilakukan dalam kemampuan mengelola program belajar mengajar antara lain:

1) Merumuskan tujuan instruksional
2) Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar
3) Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat
4) Melaksanakan program belajar mengajar
5) Mengenal kemampuan anak didik
6) Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remidial (Satori, dkk, 2017:26)

c. Pengelola kelas

Keterampilan guru dalam merancang, menata, dan mengatur sumber-sumber belajar agar tercapai suasana pengajaran yang efektif dan efisien. Adapun kemampuan yang harus dimiliki seorang guru sebagai berikut:

1) Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran
2) Menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif (Satori, dkk, 2017:27).

d. Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar

Yaitu kemampuan menciptakan kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar berlangsung secara efektif dan efisien. Menurut Cece Wijaya (1994) ada empat kemampuan memahami media dan sumber belajar, yaitu:

1) Mengenal, memilih, dan menggunakan media

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

2) Membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana

3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar

4) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar

e. Penguasaan landasan-landasan kependidikan

Kemampuan dalam menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan antara lain:

1) Mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran

2) Mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat

3) Mengenal karakteristik peserta didik baik fisik ataupun psikologis (Satori, dkk, 2017:29).

f. Mampu menilai prestasi belajar mengajar

g. Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah

h. Menguasai metode berpikir

i. Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional

Pada zaman sekarang ini ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang dengan pesat, maka guru-guru harus terus mengembangkan diri agar mempunyai wawasan yang luas sehingga dapat mengikuti perkembangan yang ada.

j. Terampil memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik

k. Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan

l. Mampu memahami karakteristik peserta didik

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

m. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah

n. Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan

o. Berani mengambil keputusan

Mengambil keputusan adalah salah-satu sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru. Hal tersebut agar ia tidak terombang-ambing dalam ketidakpastian. Semua tindakannya akan memberikan dampak tersendiri bagi peserta didik sehingga apabila guru tidak mengambil tindakan kependidikan maka anak didiknya akan menjadi korban kebimbangannya.

p. Memahami kurikulum dan perkembangannya

q. Mampu bekerja berencana dan terprogram

r. Mampu menggunakan waktu secara tepat

Makna tepat waktu bukan hanya masuk atau keluar kelas sesuai waktu yang telah ditentukan, tetapi tepat waktu adalah seorang guru harus pandai membuat program kegiatan dengan durasi dan frekuensi yang tepat sehingga tidak membosankan.

B. Teori tentang Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di lingkungan para tenaga pendidik baik itu yang berbentuk fisik maupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.

Saydam (200:226) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar tenaga pendidik yang sedang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

melakukan pekerjaannya, yang mana dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri. Dijelaskan juga oleh Nitisemito (200:183) lingkungan kerja adalah semua yang ada pada sektar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan.

Menurut Suharto, Dadang Suhardan Nugraha, dkk (2015) lingkungan fisik tempat belajar mempunyai pengaruh penting terhadap hasil pembelajaran. Lingkungan fisik yang dimaksud adalah ruang tempat proses belajar mengajar, pengaturan tempat duduk, ventilasi dan pengaturan cahaya, pengaturan penyimpanan barang-barang.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat tenaga pendidik melakukan semua aktivitasnya baik di ruangan kelas maupun di luar kelas. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh semangat serta emosi kerja tenaga pendidik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik mencakup

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

diantaranya (a) suhu udara di tempat kerja, (b) luas ruang kerja, (c) kebisingan, (d) kepadatan, dan (e) kesesakan.

Menurut Robbins (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, antara lain:

1) Suhu

Suhu adalab ukuran kuantitatif terhadap temperatur panas dan dingin suatu tempat atau ruangan yang dapat diukur dengan termometer, keadaan subu dalam suatu ruangan sangat mempengaruhi terhadap kualitas dari hasil pekerjaan. Suhu yang nyaman bagi seseorang, belum tentu nyaman bagi orang lain. Dengan demikian, penting bagi tenaga pendidik bekerja di suatu lingkungan yang suhunya diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap orang.

2) Kebisingan

Masalah kebisingan tidak hanya merupakan masalah di tempat kerja saja, teapi juga di sekitar kita seperti suara pesawat terbang, suara senapan, dan lain-lain. Pengertian kebisingan sendiri adalah bunyi atau suara yang timbul yang tidak dikehendaki yang sifatnya mengganngu dan menurunkan daya dengar seseorang (WHS, 1993).

3) Penerangan

Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Bekerja pada ruang yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

4) Mutu Udara

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2017) terdiri atas yaitu:

a) Ukuran ruang kerja

b) Pengaturan

c) Privasi

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah segala hal yang berkaitan dengan psikis para tenaga pendidik dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Tohardi (2002:155) berpendapat lingkungan kerja non fisik lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal tersebut disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesaianan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik.

Sentono (2001) mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee Sang Pencetus Teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa pihak manajemen sekolah hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan agar tujuannya tercapai bersama. Pihak manajemen sekolah hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas kepada tenaga pendidik maupun anak didik. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme yang besar untuk bersatu pada organisasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

C. Konsep Kinerja Mengajar Guru

Istilah kinerja atau juga dapat disebut unjuk kerja, ada banyak pendapat mengenai pengertian kinerja, tetapi secara umum pengertian-pengertian kinerja mempunyai persamaan, dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2005:570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Demikian juga yang diungkapkan Whitmore, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Pandangan lain dikemukakan King kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Sofyan, dkk, 2001).

Dari pengertian di atas, kinerja adalah hasil yang dicapai sesorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

1. Pengertian Kinerja Mengajar Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014:570), "kinerja dinyatakan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja".

Menurut Bastian (Fahmi, 2016:2), "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi". Smith (Usman, 2012:74) menyatakan "*performance* atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses".

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dapat berupa prestasi.

Selanjutnya menurut perspektif administrasi pendidikan, definisi kinerja dapat diartikan sebagaimana pendapat pakar berikut, menurut Usman (2012:74), "kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya".

Fahmi (2016:2) menyatakan "kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu". Menurut Nawawi Uha (2015:213) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian dari tugas-tugas yang dicapai individu juga merefleksikan seberapa baik individu telah memenuhi persyaratan tugas dari pekerjaan (Byar dan Rue, 1991). Casio dan Awad (1982) menyatakan kinerja sebagai deskriptif sistematik atas kekuatan dan kelemahan pegawai sesuai dengan relevansi tugas.

Menurut Wibowo (2011:7) "kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan kinerja guru adalah hasil kerja yang maksimal dilakukan oleh guru untuk melaksanakan amanah yang dipercayakan kepadanya dengan hasil yang baik dan benar. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program pembelajaran kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Menurut Mangkunegara (2007:67) definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja dan pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran menurut Mangkunegara (2007:75) ada empat ukuran kinerja yang dapat digunakan diantaranya adalah:

a. Kualitas kerja

b. Kuantitas kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

c. Tanggung jawab, dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya

d. Sikap karyawan

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan lembaga pendidikan dalam melakukan evaluasi kinerja pendidik (Mangkuprawira, 2011:231). Berkaitan dengan penilaian kinerja Rao (2002:67) menjelaskan suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik. Rancangan sistem penilaian kinerja sering menyebabkan tantangan-tantangan para profesional sumber daya manusia. Tantangan-tantangan penting meliputi (Mangkuprawira, 2011:234):

a. Kendala legal

Keputusan yang tidak tepat mungkin terjadi kasus-kasus pemecatan yang penuh keteledoran, dan manakala sesorang dipecat dengan tidak patut. Keteledoran-keteledoran juga muncul ketika keputusan-keputusan yang menyangkut pemberhentian sementara, penurunan pangkat, atau kegagalan dalam promosi. Oleh karena itu, setiap keputusan hendaknya objektif dan dilindungi hukum.

b. Bias penilai

Masalah dengan ukuran subjektif adalah peluang munculnya bias. Bias yaitu distorsi pengukuran yang tidak akurat. Meskipun pelatihan bagaimana melakukan penilaian kerja dapat mengurangi bias, maka bias

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

sering terjadi ketika penilai tetap tidak lepas dari unsur emosional ketika mereka menilai kinerja tenaga pendidik.

c. Penerimaan hasil penilaian

Metode penilaian kinerja dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam praktiknya tidak ada satu pun teknik yang paling sempurna. Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya yang lebih penting adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan (Mangkuprawira, 2011:238).

1) Penilaian berorientasi masa lalu

Pendekatan-pendekatan berorientasi masa lalu memiliki kekuatan dalam hal kinerja yang telah terjadi dan untuk beberapa hal mudah untuk diubah. Berikut teknik-teknik penilaian adalah:

a) Skala penilaian
b) Daftar periksa
c) Metode pilihan yang dibuat
d) Metode kejadian kritis
e) Metode catatan prestasi

Bentuk catatan berbagai prestasi meliputi aspek-aspek publikasi, pidato, peran kepemimpinan, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan profesional. Informasi biasanya digunakan untuk mengembangkan laporan tahunan yang berisi rincian tentang sumbangan para profesional sepanajang tahun.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

2) Penilaian berorientasi masa depan

Penilaian berorientasi masa depan berfokus pada kinerja masa depan dengan mengevaluasi potensi tenaga pendidikan atau merumuskan tujuan kinerja masa depan. Dalam praktiknya, banyak pendekatan berorientasi masa lalu, meliputi sebuah bagian bagi penyedia dan tenaga pendidikan untuk mencatat rencana masa depannya. Ada empat pendekatan yang bisa dugunakan untuk mengevaluasi kinerja masa depan, antara lain:

a) Penilaian diri

Penilaian diri digunakan untuk menentukan hal-hal apa saja yang dibutuhkan guna perbaikan, mereka dapat membantu para pengguna merumuskan tujuan personal untuk masa depan. Resikonya adalah tenaga pendidik menjadi sangat toleran atau sangat kritis terhadap kinerjanya. Jika penilaian diri digunakan diantara pekerja beragam dan bahkan berskala internasional, spesialis SDM haruslah sadar tentang perbedaan budaya yang dapat mengarahkan pada evaluasi yang diatas atau dibawah kinerja sebenarnya dan rencana masa depan.

b) Pengelolaan berdasarkan tujuan

Pengelolaan berdasarkan tujuan, meliputi tujuan-tujuan yang secara objektif dapat diukur dan bersama-sama diakui oleh tenaga pendidik dan kepala sekolah. Karena tenaga pendidik memperoleh hak untuk terlibat dalam merumuskan tujuannya, harapannya adalah bahwa

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

para tenaga pendidik akan dimotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Lebih dari itu, karena mereka dapat mengukur kemajuan mereka, para tenaga pendidik dapat menilai perilaku mereka untuk menjamin tercapainya tujuan. Akan tetapi, untuk menilai upaya mereka, para tenaga pendidik harus menerima umpan balik kinerja menurut waktu.

c) Penilaian psikologis

Psikologi digunakan untuk evaluasi, mereka menilai potensi individu masa depan, dan bukan kinerja individu masa lalu.

d) Pusat-pusat penilaian

Pusat-pusat penilaian merupakan penilaian terhadap tenaga pendidik yang standar, yang mengandalkan pada beragam tipe evaluasi dan penilai yang ganda.

Penilain kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif, yaitu:

a) Penilaian formatif

Merupakan penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

b) Penilaian sumatif

Merupakan penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dalam persperktif lain indikator kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
c. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

d. Indikator kinerja adalah suatu informasi operasional yang merupakan indiksi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung bentuknya cenderung kualitatif saja. Sedangkan ukuran kinerja merupakan kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung sehingga lebih bersifat kuantitaif atau dapat dihitung (Abdullah, 2016:145).

Indikator kinerja sering digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tapi ada juga beberapa yang membedakannya. Menurut Wibowo (2011:161) ada beberapa indikator dari kinerja. Adapun indikator tersebut adalah:

a. *Competence* (kemampuan)
b. *Feedback* (pengaruh arus balik)
c. *Motive* (penggerak)
d. *Goals* (sasaran)
e. *Means* (cara)
f. *Opportunity* (kesempatan)
g. *Standard* (standar)

Kinerja mengajar guru merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada saat memberikan pelajaran kepada anak didiknya. Menurut Rebore dalam Usman (2012:95) indikator-indikator kinerja mengajar guru menyangkut dengan:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

a. Kinerja pembelajaran

b. Kinerja profesional

c. Kinerja personal

Meskipun indikator kinerja antara satu kegiatan dengan kegiatan lain berbeda, namun ada syarat-syarat yang bersifat umum yang sama untuk mewujudkan suatu indikator yang baik dan ideal, antara lain:

a. *Consistency*

b. *Comparibility*

c. *Clarity*

d. *Controllability*

e. *Contingency*

f. *Comprehensivenes*

g. *Boundedness*

h. *Relevance*

i. *Feasibility*

Menurut rumusan BPKP persyaratan indikator kinerja yang baik dan ideal, sebagai berikut:

a. Spesifik dan jelas sehingga mudah dipahami

b. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif

c. Relevan, indikator kinerja dapat digunakan secara objektif dan relevan

d. Dapat dicapai, penting dan berguna

e. Fleksibel dan sensitif

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

f. Efektif, data dan informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia (Abdullah, 2016:149)

Banyak faktor yang bisa dijadikan ukuran kinerja, namun faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif. Adapun klasifikasi ukuran kinerja:

a. *Produktivitas*, menyangkut hubungan *input* dan *output*
b. *Kualitas*, termasuk disini ukuran yang sifatnya internal
c. Ketepatan waktu, menyangkut persentase pesanan dikapalkan sesuai yang dijanjikan, dengan kata lain ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang akan dilakukan
d. *Cycle time*, menunjukan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam suatu proses. Jelasnya pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu pekerjaan itu dilakukan
e. Pemanfaatan sumber daya, antara lain menyangkut pengukuran menggunakan kapasitas peralatan
f. Biaya, apakah biaya benar-benar dihitung berdasarkan kebutuhan per unit, sehingga persis tahu berapa sesungguhnya yang diperlukan secara keseluruhan

4. Metode Pengukuran Kinerja

Dalam merancang sistem pengukuran kinerja memerlukan model yang cocok dan mampu mengukur kinerja secara keseluruhan. Terdapat beberapa model sistem pengukuran kinerja:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

a. *Balanced scorecard model*

Balanced socrecard terdiri 2 kata, yaitu kartu skor dan berimbang. Kata berimbang untuk menunjukkan bahwa kinerja ekekutif dapat diukur secara berimbang dari dua perspektif, yaitu perspektif keuangan dan perspektif non keuangan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang secara internal dan ekternal.

b. *Human resource scorecard*

Menurut Becker, Huselid, and Ulrich sistem pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif mempunyai dua tujuan penting yaitu pertama, memberikan petunjuk bagi pembuatan keputusan. Kedua, berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia.

c. *Integrated performance measurement system* (IPMS)

Tujuan model IPMS agar sistem pengukuran kinerja lebih akurat, terinci, efektif, dan efisien. Model IPMS menjadikan keinginan *stakeholder* menjadi titik awal di dalam melakukan perancangan sistem pengukuran kinerjanya. Penggunaan IPMS merupakan model sistem pengukuran kinerja dengan titik awal dari *stakeholder* sebagai landasan menentukan *key performance* indikatornya.

Dalam merancang sistem kinerja model IPMS perlu dilakukan secara berurutan dan lebih selektif, artinya apabila mengidentifikasi pada suatu tahapan tidak tuntas, maka tahap selanjutnya tidak dapat dilakukan.

d. *Model performance prism*

Dalam mengukur kinerja menurut model ini ada lima prinsip fundamental yang harus dilakukan yakni: pertama, kepuasan *stakeholder*.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Kedua, strategi. Ketiga, proses. Keempat, kepabilitas. Kelima, kontribusi. *Metode performance prims* ini memiliki keunggulan dibandingkan metode yang lain.

e. *Model supply chain management*

Model supply chain management merupakan suatu kesatuan proses dan aktivitas produksi mulai dari *raw material* diperoleh dari pemasok, proses penambahan nilai produksi yang mengubah bahan baku menjadi jadi, proses penyimpanan persediaan barang ke retailer dan konsumen dalam rangka meningkatkan kepuasan konsumen.

Model supply chain digunakan untuk:

1) Mendapatkan bahan baku dan komponen
2) Mentransformasi bahan baku dan komponen menjadi produk jadi
3) Meningkatkan nilai tambah dari produk
4) Mendistribusikan dan mempromosikan produk ke distributor, retailer dan konsumen memfasilitasi pertukaran informasi dari sejumlah entitas bisnis yang beragam

Dalam model ini ada lima proses manajemen utama *supplay chain* yang diukur yakni perencanaan, sumber, proses pembuatan, pesanan, dan pengembalian.

f. *Model analytical hierarchy process* (AHP)

Metode AHP dapat digunakan untuk membuat keputusan dan sebagai alat untuk melakukan pembobotan kriteria dan subkriteria serta menstrukturkan masalah menjadi terstruktur dan dibangun dengan dua

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

prinsip yakni prinsip penentuan prioritas dan prinsip konsistensi secara logis yang menjadi persyaratannya.

Prinsip-prinsip dasar metode AHP sebagai berikut:

1) Penyusunan hierarki
2) Penentuan prioritas
3) Konsistensi logis

Prosedur dalam proses AHP dikelompokkan dalam lima langkah:

1) Pembentukan hierarki
2) Perbandingan berpasangan
3) Pengecekan konsistensi
4) Evaluasi dari seluruh pembobotan
5) Pengelompokan keputusan dan penilaian

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Carroline, 2011	Kemampuan profesional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja mengajar (Y)	Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru
2.	Ririn Ritua Sitorus dan Lenny Wijaya, 2016	Profesionalisme (X_1), etika profesi (X_2) dan kinerja auditor (Y)	Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan etika profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor
3.	Sri Lidia	Profesionalisme guru (X_1),	Profesionalisme guru dan lingkungan

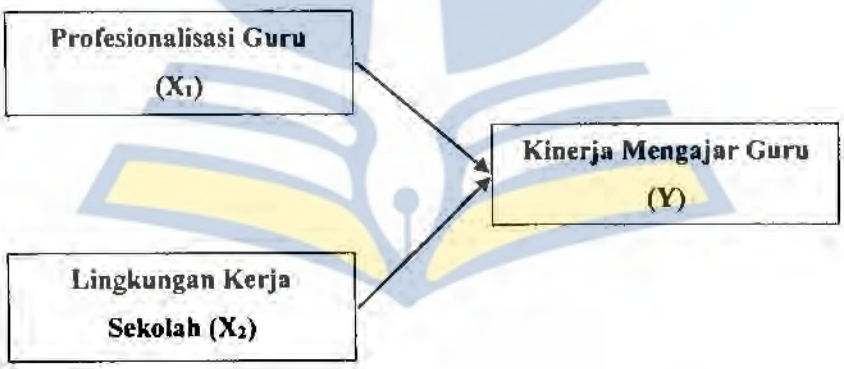
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

No	Peneliti	Variabel	Hasil
	Siska, 2017	lingkungan kerja (X_2), dan kinerja mengajar (Y)	kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru
4.	A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015	Lingkungan kerja, dan kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Daniel Surjosuseno, 2015	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian dan teori yang telah dikemukakan di atas, maka skematis variabel pengaruh dan variabel terpengaruh untuk dianalisis adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bermaksud menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya dan pengambilan kesimpulan didasarkan pada angka-angka hasil analis *statistic* (Agustina, 2015:63).

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hal tersebut karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai profesionalisasi, lingkungan kerja, dan kinerja mengajar guru.

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan fenomena/ karakteristik dari data. Karakteristik data yang digambarkan merupakan karakteristik distrubusinya. Statistik ini menyediakan nilai frekuensi, pengukur tendensi pusat, dispersi dan pengukur-pengukur bentuk.

Frekuensi merupakan statistik yang mengukur berapa kali suatu fenomena terjadi. Pengukur-pengukur tendensi pusat atau pengukur-pengukur lokasi mengukur nilai-nilai pusat dari distribusi data yang meliputi *mean*, *median* dan *mode* (Jogiyanto, 2008:211).

Dispersi adalah statistik yang mengukur variabilitas dari data terhadap nilai pusatnya. Pengukur-pengukur dispersi atau pengukur-pengukur variabiitas atau pengukur-pengukur rentang adalah *range*, *standard deviation*, *variance*, dan *interquartile range*.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Pengukur-pengukur bentuk merupakan *skewness* dan *kurtosis*. *Skewness* adalah pengukur penyimpanan distribusi data dari bentuk simetrisnya. Suatu distribusi yang menceng menuju ke satu sisinya disebut *skewed*. Sedangkan kurtosis adalah pengukur ketinggian atau kerataan dari distribusi data (Jogiyanto, 2008: 211).

Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah ke dalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan utama statistik deskriptif ialah untuk menggambarkan jawaban-jawaban observasi. Yang termasuk didalamnya diantaranya ialah distribusi frekuensi, distribusi persen dan rata-rata.

B. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian yang digunakan peneliti adalah di SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur, yakni SMPN 2, SMPN 3, SMPN 6, SMPN 9, SMPN 29, dan SMPN 32 Kaur. Sedangkan pelaksanaan penelitian ini dilakukan dari bulan Maret sampai dengan April 2017.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Noor (2011:147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2011:61).

Besarnya sampel sebaiknya sebanyak mungkin, semakin besar sampel yang diambil umumnya akan semakin *representatif* dari populasinya dan hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Besarnya sampel yang akan diambil perlu mempertimbangkan karakteristik populasi serta kemampuan estimasi (Noor, 2011:157).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di kecamatan Eks Kaur Utara, yang berjumlah 73 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sensus atau sampel jenuh yang artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel pada penelitian.

D. Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Penelitian ini pada dasarnya adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena-fenomena sosial, maka dalam penelitian ini harus ada alat yang tepat. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner metode tertutup, dimana kemungkinan pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternatif jawaban lain.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

2. Indikator–indikator untuk kedua variabel tersebut kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pernyataan sehingga diperoleh data kualitatif. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik. Sedangkan teknik ukuran yang digunakan yaitu teknik *Skala Likert* atau skala sikap. Pengertian *Skala Likert* menurut Sugiyono (2009:93) adalah, "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

SS : Sangat setuju diberi skor 5

S : Setuju diberi skor 4

RG : Ragu-ragu diberi skor 3

TS : Tidak setuju diberi skor 2

ST : Sangat tidak setuju diberi skor 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2005:62), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

penelitian adalah mendapatkan data. Beberapa teknik tersedia untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel dapat berupa sebagai berikut:

1. Teknik observasi

   Observasi merupakan teknik/pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung obyek datanya. Pendekatan observasi dapat diklasifikasikan ke dalam observasi perilaku dan observasi non perilaku.

2. Teknik eksperimen

   Teknik eksperimen adalah teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan data laboraturium. Eksprimen merupakan suatu studi yang melibatkan keterlibatan peneliti memanipulasi beberapa variabel, mengamati dan mengobservasi efeknya.

3. Teknik survei

   Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu.

4. Teknik delphi
5. Teknik analisis isi
6. Teknik pengambilan basis data
7. Teknik model matematik (Jogiyanto, 2008:78)

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu jawaban. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai profesionalisasi guru, lingkungan kerja sekolah, dan kinerja mengajar guru, pada SMP Negeri di Kecamatan Eks Kaur Utara (Arikunto, 2013:105).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

F. Teknik Analisis Data

1. Menghitung Rata-Rata Skor Responden

Untuk menghitung kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian, menggunakan rumus *Weight Means Score* (WMS), dengan rumus sebagai berikut (Arikunto:284):

$$\bar{x} = \frac{\Sigma x}{N}$$

Keterangan:

$\bar{x}$ = rata-rata skor responden

x = jumlah skor gabungan

N = jumlah responden

Tabel 3.1 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan. Validitas juga berhubungan dengan tujuan dari pengukuran. Pengukuran dikatakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Alat ukur yang tidak valid yaitu memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan atau varian (Jogiyanto, 2008:164).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Pengujian validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah item-item tersebut benar-benar mengukur konsep-konsep yang dimaksudkan dalam penelitian ini dengan tepat. Kriteria dalam menentukan validitas kuesioner adalah jika koefisien *product moment* melebihi 0,3 dikatakan valid (Arikunto, 2006:168).

Validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dapat berupa validitas eksternal dan validitas internal.

1) Validitas eksternal

Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisasi ke semua obyek, situasi, dan waktu yang berbeda. Validitas eksternal ini banyak berhubungan dengan pemilihan sampel.

Sampel yang memenuhi validitas ekternal yang tinggu adalah sampel yang tidak bias, sehingga akan menghasilkan penelitian yang dapat digeneralisasikan hasilnya ke semua obyek, situasi dan waktu yang berbeda (Jugiyanto, 2008:169).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Riyadi 2000 (dalam Faisal Amri, 2009:35) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2014:348), "reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama".

Reliabiltas suatu pengukur menunjukan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses kebaikan dari suatu pengukur. Reliabilitas suatu pengukur sebagai seberapa besar variasei tidak sistematik dari penjelasan kuantitatif dari karakteristik-karakteristik suatu individu jika individu yang samadiukur beberapa kali (Jogiyanto, 2008:164).

Suatu variabel dinyatkan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* (α) > 0,6. Perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, dengan melihat *reliability coefficient* pada *alpha*, keputusannya jika r *alpha* > r tabel maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Uji instrumen menggunakan pengujian dengan tingkat signifikan 5% (Arikunto, 2006:154).

3. Uji Korelasi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah korelasi ganda. Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 secara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

bersama-sama terhadap variabel Y digunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}\, r_{yx_2}\, r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$ (Sugiyono, 1998:154)

R_{yx1x2} = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelsi X_1 terhadap Y

r_{yx2} = koefisien korelsi X_2 terhadap Y

r_{x1x2} = koefisien korelsi X_1 terhadap X_2

Untuk mengetahui sumbangan kedua variabel bebas dengan variabel terikat, koefisien determinasi dicari dengan mengalikan koefisien korelasi ganda yang telah dikuadratkan dengan 100%.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu. Semua SMP Negeri yang ada di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur dijadikan objek penelitian yang berjumlah enam buah sekolah, yaitu:

1. SMP Negeri 2 Kaur yang beralamat di Desa Tanjung Ganti Kecamatan Kelam Tengah Kabupaten Kaur. Kepala Sekolah: Nadiur Turliksi, M.Pd. Jumlah responden 10 orang guru.
2. SMP Negeri 3 Kaur yang beralamat di Desa Tanjung Kemuning Kecamatan Tanjung Kemuning Kabupaten Kaur. Kepala Sekolah: Lini Diasmawati, S.Pd. Jumlah responden 14 orang guru.
3. SMP Negeri 6 Kaur yang beralamat di Desa Tanjung Kemuning Kecamatan Tanjung Kemuning Kabupaten Kaur. Kepala Sekolah: Mardi, S.Pd. Jumlah responden 20 orang guru.
4. SMP Negeri 9 Kaur yang beralamat di Desa Bungin Tambun Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Kepala Sekolah: Harmili, S.Pd. Jumlah responden 13 orang guru.
5. SMP Negeri 29 Kaur yang beralamat di Desa Pancur Negara Kecamatan Kaur Utara Kabupaten Kaur. Kepala Sekolah: Asti Guslini, S.Pd. Jumlah responden 6 orang guru.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

6. SMP Negeri 32 Satu Atap Kaur yang beralamat di Desa Tanjung Iman Kecamatan Tanjung Kemuning Kabupaten Kaur. Kepala Sekolah: Milian Sono, S.Pd. Jumlah responden 9 orang guru.

B. Pengujian dan Hasil Analisis Data

1. Menghitung Rata-Rata Skor Responden

Menghitung rata-rata skor responden digunakan untuk menentukan kecenderungan umum variabel penelitian. Cara yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan rata-rata dari variabel X dan variabel Y, dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dari setiap variabel, yaitu rumus *Weighted Means Score* (WMS) sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

$\bar{x}$ = rata-rata skor responden

X = jumlah skor gabungan

N = jumlah responden

Perhitungan teknik WMS digunakan untuk menentukan kedudukan setiap item sesuai dengan kriteria/tolak ukur yang telah ditentukan. Adapaun perhitungan data variabel X_1 (profesionalisasi) menggunakan WMS dapat digambarkan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.1 Hasil WMS Variabel X_1 Profesionalisasi

Indikator	No Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata X/f	Kategori
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	F	X		
Keahlian	1	12	60	43	172	15	45	3	6	0	0	73	283	3,88	Baik/ Tinggi
	2	3	15	50	200	4	12	16	32	0	0	73	259	3,55	Baik/ Tinggi
	3	10	50	44	176	13	39	6	12	0	0	73	277	3,79	Baik/ Tinggi
	4	7	35	45	180	18	54	3	6	0	0	73	275	3,77	Baik/ Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,75	Baik/ Tinggi
Integritas	5	12	60	43	172	13	39	5	10	0	0	73	281	3,85	Baik/ Tinggi
	6	11	55	45	180	14	42	3	6	0	0	73	283	3,88	Baik/ Tinggi
	7	12	60	45	180	13	39	3	6	0	0	73	285	3,90	Baik/ Tinggi
	8	10	50	48	192	9	27	6	12	0	0	73	281	3,85	Baik/ Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,87	Baik/ Tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Indikator	No Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata X/f	Kategori
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	F	X		
Profesi	9	8	40	45	180	12	36	8	16	0	0	73	272	3,73	Baik/ Tinggi
	10	10	50	47	188	14	42	2	4	0	0	73	284	3,89	Baik/ Tinggi
	11	9	45	47	188	10	30	7	14	0	0	73	277	3,79	Baik/ Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,80	Baik/ Tinggi
Total Rata-Rata Keseluruhan Indikator														3,81	Baik/ Tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata keseluruhan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{X}{N}$$

$$= \frac{3,75 + 3,87 + 3,80}{3}$$

$$= 3,81$$

Hasil perhitungan di atas selanjutnya dikonsultasikan dengan tolak ukur yang telah ditentukan, adapun tolak ukur yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Perhitungan menunjukkan hasil rata-rata keseluruhan item pada variabel profesionalisasi adalah sebesar 3,81. Hal ini menunjukan bahwa profesionalisasi termasuk dalam kategori baik/tinggi. Profesionalisasi terbagi dalam tiga indikator, yakni:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

a. Keahlian

Dalam pengumpulan data tentang keahlian terdapat empat subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,75. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator keahlian dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

b. Integritas

Dalam pengumpulan data tentang Integritas terdapat empat subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,87. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator integritas dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

c. Profesi

Dalam pengumpulan data tentang profesi terdapat tiga subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,80. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator profesi dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.3 Hasil WMS Variabel X_2 Lingkungan Sekolah

Indikator	No Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata X/f	Kategori
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	F	X		
Lingkungan Kerja Fisik	1	15	75	33	132	19	57	6	12	0	0	73	276	3,78	Baik/Tinggi
	2	8	40	29	116	19	57	17	34	0	0	73	247	3,38	Baik/Tinggi
	3	14	70	29	116	17	51	13	26	0	0	73	263	3,60	Baik/Tinggi
	4	10	50	33	132	25	75	5	10	0	0	73	267	3,66	Baik/Tinggi
	5	13	65	38	152	17	51	5	10	0	0	73	278	3,81	Baik/Tinggi
	6	9	45	40	160	19	57	5	10	0	0	73	272	3,73	Baik/Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,66	Baik/Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	7	15	75	32	128	25	75	1	2	0	0	73	280	3,84	Baik/Tinggi
	8	9	45	34	136	24	72	6	12	0	0	73	265	3,63	Baik/Tinggi
	9	14	70	31	124	23	69	5	10	0	0	73	273	3,74	Baik/Tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Indikator	No Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata X/f	Kategori
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	F	X		
	10	12	60	37	148	18	54	6	12	0	0	73	274	3,75	Baik/Tinggi
	11	6	30	40	160	19	57	8	16	0	0	73	263	3,60	Baik/Tinggi
	12	14	70	34	136	18	54	7	14	0	0	73	274	3,75	Baik/Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,72	Baik/Tinggi
Total Rata-Rata Keseluruhan Indikator														3,69	Baik/Tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Diperoleh nilai rata-rata keseluruhan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{X}{N}$$

$$= \frac{3{,}66 + 3{,}72}{2}$$

$$= 3{,}69$$

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan selanjutnya dikonsultasikan dengan tolak ukur yang telah ditentukan, adapun tolak ukur yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Perhitungan menunjukkan hasil rata-rata keseluruhan item pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,69 hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik/tinggi.

Lingkungan kerja terbagi dalam dua indikator, yakni:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

a. Lingkungan kerja fisik

Dalam pengumpulan data tentang lingkungan kerja fisik terdapat enam subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,66. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator lingkungan kerja fisik dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

b. Lingkungan kerja non fisik

Dalam pengumpulan data tentang lingkungan kerja non fisik terdapat enam subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,72. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator lingkungan kerja non fisik dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.5 Hasil WMS Variabel Y Kinerja Mengajar

Indikator	No Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata X/f	Kategori
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	F	X		
Kualitas	1	9	45	41	164	19	57	4	8	0	0	73	274	3,75	Baik/Tinggi
	2	9	45	40	160	19	57	5	10	0	0	73	272	3,73	Baik/Tinggi
	3	9	45	40	160	19	57	5	10	0	0	73	272	3,73	Baik/Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,74	Baik/Tinggi
Kuantitas	4	7	35	44	176	18	54	4	8	0	0	73	273	3,74	Baik/Tinggi
	5	10	50	43	172	16	48	4	8	0	0	73	278	3,81	Baik/Tinggi
	6	11	55	41	164	17	51	4	8	0	0	73	278	3,81	Baik/Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,79	Baik/Tinggi
Tanggung Jawab	7	10	50	40	160	19	57	4	8	0	0	73	275	3,77	Baik/Tinggi
	8	9	45	41	164	20	60	3	6	0	0	73	275	3,77	Baik/Tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Indikator	No Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata X/f	Kategori
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	F	X		
	9	9	45	43	172	18	54	3	6	0	0	73	277	3,79	Baik/Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,78	Baik/Tinggi
Sikap	10	10	50	40	160	22	66	1	2	0	0	73	278	3,81	Baik/Tinggi
	11	11	55	37	148	15	45	10	20	0	0	73	268	3,67	Baik/Tinggi
	12	13	65	45	180	13	39	2	4	0	0	73	288	3,95	Baik/Tinggi
	Total Rata-rata Indikator													3,81	Baik/Tinggi
Total Rata-Rata Keseluruhan Indikator														3,78	Baik/Tinggi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Diperoleh nilai rata-rata keseluruhan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik WMS adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{X}{N}$$

$$= \frac{3,74 + 3,79 + 3,78 + 3,81}{4}$$

$$= 3,78$$

Hasil perhitungan di atas selanjutnya dikonsultasikan dengan tolak ukur yang telah ditentukan, adapun tolak ukur yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Perhitungan menunjukkan hasil rata-rata keseluruhan item pada variabel kinerja mengajar adalah sebesar 3,78 hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar termasuk dalam kategori baik/tinggi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Lingkungan kerja terbagi dalam empat indikator, yakni:

a. Kualitas

Dalam pengumpulan data tentang kualitas terdapat tiga subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,74. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator kualitas dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

b. Kuantitas

Dalam pengumpulan data tentang kuantitas terdapat tiga subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,79. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator kuantitas dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

c. Tanggung jawab

Dalam pengumpulan data tentang tanggung jawab terdapat tiga subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,78. Setelah dikonsultasikan pada tabel di atas WMS maka indikator tanggung jawab dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

d. Sikap

Dalam pengumpulan data tentang sikap terdapat tiga subindikator atau pernyataan. Berdasarkan perhitungan menggunakan WMS menunjukan angka rata-rata sebesar 3,81. Setelah dikonsultasikan pada

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

tabel di atas WMS maka indikator sikap dinyatakan dalam kriteria baik/tinggi.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

Prosedur pelaksanaan pengujian ini yaitu dengan pengujian validitas dan reliabilitas pada sampel kecil (pra *survey*), dengan sampel 30 responden.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan instrumen angket. Uji coba instrumen ini dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur, Provinsi Bengkulu dengan mengambil responden guru-guru yang berjumlah 30 orang yang bukan sampel penelitian.

Dari analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel}, r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,349.

Tabel 4.7 Validitas Profesionalisasi Guru

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
Item 1	0,527	0,349	Valid
Item 2	0,584	0,349	Valid
Item 3	0,748	0,349	Valid
Item 4	0,710	0,349	Valid
Item 5	0,647	0,349	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
Item 6	0,504	0,349	Valid
Item 7	0,580	0,349	Valid
Item 8	0,536	0,349	Valid
Item 9	0,516	0,349	Valid
Item 10	0,636	0,349	Valid
Item 11	0,475	0,349	Valid

Gene (2010:15) mengatakan "seorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi *(high level of abstract)* dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*)". Lebih lanjut dikemukakan oleh Ramayulis (2015:143) guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh profesi keguruan.

Dari variabel profesionalisasi terdapat tiga indikator yaitu keahlian, integritas, dan profesi, ada 11 pernyataan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keahlian merupakan kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian atau pekerjaan). Integritas adalah keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewihawaan dan kejujuran. Dan profesi mempunyai arti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,349. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, sehingga semua item pertanyaan memenuhi kriteria validitas yang telah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

ditentukan (valid) dan layak digunakan untuk pernyataan kuisioner dalam penelitian.

Tabel 4.8 Validitas Lingkungan Kerja

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 1	0,394	0,349	Valid
Item 2	0,397	0,349	Valid
Item 3	0,450	0,349	Valid
Item 4	0,505	0,349	Valid
Item 5	0,632	0,349	Valid
Item 6	0,776	0,349	Valid
Item 7	0,425	0,349	Valid
Item 8	0,634	0,349	Valid
Item 9	0,531	0,349	Valid
Item 10	0,694	0,349	Valid
Item 11	0,658	0,349	Valid
Item 12	0,590	0,349	Valid

Menurut sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di lingkungan para tenaga pendidik baik itu yang berbentuk fisik maupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam tenaga pendidik melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi tenaga pendidik untuk bekerja maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat tenaga pendidik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Variabel lingkungan kerja mempunyai dua indikator yakni pertama, lingkungan kerja fisik. Dan kedua, lingkungan kerja non fisik. Dari kedua indikator tersebut terdapat 12 pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

Sedangkan berpendapat lingkungan kerja non fisik lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal tersebut disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesaianan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik. (Tohardi, 2002:155)

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,349. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, sehingga semua item pertanyaan memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan (valid) dan layak digunakan untuk pernyataan kuisioner dalam penelitian.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Tabel 4.9 Validitas Kinerja Mengajar

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 1	0,723	0,349	Valid
Item 2	0,464	0,349	Valid
Item 3	0,631	0,349	Valid
Item 4	0,639	0,349	Valid
Item 5	0,717	0,349	Valid
Item 6	0,624	0,349	Valid
Item 7	0,646	0,349	Valid
Item 8	0,570	0,349	Valid
Item 9	0,704	0,349	Valid
Item 10	0,615	0,349	Valid
Item 11	0,667	0,349	Valid
Item 12	0,588	0,349	Valid

Fahmi (2016:2) menyatakan "kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu". Menurut Nawawi Uha (2015:213) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian dari tugas-tugas yang dicapai individu juga merefleksikan seberapa baik individu telah memenuhi persyaratan tugas dari pekerjaan (Byar dan Rue, 1991). Casio dan Awad (1982) menyatakan kinerja sebagai deskriptif

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

sistematik atas ekkuatan dan kelemahan pegawai sesuai dengan relevansi tugas.

Variabel kinerja terdapat empat indikator yakni kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan sikap, ada 12 pernyataan. Kualitas kerja, dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan. Kuantitas kerja, dalam hal ini *output* perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ektra. Tanggung jawab, dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya. Dan sikap karyawan, dalam hal ini sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serja kerja sama.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,349. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, sehingga semua item pertanyaan memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan (valid) dan layak digunakan untuk pernyataan kuisioner dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach"s Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil pengujian dinyatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach"s Alpha* > 0,60 (Arikunto, 1998:154). Hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen dalam variabel penelitian sebagai berikut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Status
Profesionalisasi	0,799	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,762	Reliabel
Kinerja	0,863	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* profesionalisasi sebesar 0,799, lingkungan kerja sebesar 0,762, dan kinerja sebesar 0,863 lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X_1, X_2, dan Y adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Sunjoyo, dkk, 2013:59). Pengujian normalitas digunakan *Kolmogorof Smirnov*, dengan kriteria apabila *P*-value yang signifikannya jelas ditemukan sebesar 5%, jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 5% maka data tersebut terdistribusi normal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Tabel 4.11 Uji Normalitas

Model	Kolmogorov Smirnov Z	*P-value*	Keterangan
Unstandardized Residual	0,353	1,000	Normal

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengujian normalitas data residual memiliki nilai uji statistik Kolmogorov Smirnov Z 0,353 dengan signifikansi (p) sebesar 1,000. Oleh karena p > 0,05 maka data dalam penelitian terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Ketetapan Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui beberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted* R *square*.

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.710[a]	.503	.489	2.574

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS , maka dapat diketahui koefisien determinasi yaitu 0,489 adalah pengkuadratan dari koefisien determinasi korelasi. Hal ini berarti variabel bebas profesionalisasi, lingkungan kerja mampu menerangkan kinerja guru sebesar 48,9%, sedangkan 51.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

b. Uji F

Uji F statistik digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.105	2	235.052	35.487	.000[a]
	Residual	463.649	70	6.624		
	Total	933.753	72			

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, nilai F_{hitung} sebesar 35,487 dan F_{tabel} 1,994 artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}. Dengan demikian, secara simultan profesionalisasi, lingkungan kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

5. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji terdapat atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Korelasi ganda dilakukan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersamaan. Koefisien korelasi adalah bilangan untuk penentuan besar kecilnya hubungan antara dua variabel.

Besaran koefisien korelasi nilai -1 dan nilai 1 yaitu korelasi yang sempurna, sedangkan koefisien korelasi nilai 0 atau mendekati nilai 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.

a. Positif (koefisien 0 s/d 1)
b. Negatif (koefisien 0 s/d -1)
c. Nihil (koefisien 0)

Pada Tabel 4.12 nilai R sebesar 0,710 artinya korelasi pada penelitian ini tergolong korelasi yang sempurna. Yang mana dijelaskan diatas bahwa besaran koefisien korelasi nilai -1 dan nilai 1 yaitu korelasi sempurna, sedangkan koefisien korelasi nilai 0 atau mendekati nilai 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

6. Uji t (Uji Hipotesis)

Uji signifikansi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel X secara individual berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.767	4.152		2.594	.012
	Profesionalisasi	.311	.125	.286	2.494	.015
	Lingkungan Kerja	.486	.115	.483	4.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Profesionalisasi Guru

H0 : Profesionalisasi Guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Ha : Profesionalisasi Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Hasil dari uji t untuk profesionalisasi diperoleh nilai t_{hitung} = 2,494. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,994. Ini berarti 2,494 > 1,994 yang berarti H0 ditolak dan Ha

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

diterima. Dengan demikian, maka profesionalisasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

b. Lingkungan Kerja Sekolah

H0 : Lingkungan kerja sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Ha : Lingkungan kerja sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Hasil dari uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} = 4,211. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,994. Ini berarti 4,211 > 1,994 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka lingkungan kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

C. Pembahasan Hasil Analisis (Pembuktian Hipotesis)

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka pembuktian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Profesionalisasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Profesionalisme guru disebut juga dengan guru profesional. Para pakar manajemen pendidikan telah banyak yang membahas tentang guru profesional, seperti: 1) Menurut Rice & Bishoprick dalam Ibrahim

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

diterima. Dengan demikian, maka profesionalisasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

b. Lingkungan Kerja Sekolah

H0 : Lingkungan kerja sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Ha : Lingkungan kerja sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur

Hasil dari uji t untuk lingkungan kerja diperoleb nilai t_{hitung} = 4,211. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,994. Ini berarti 4,211 > 1,994 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka lingkungan kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

B. Pembahasan Hasil Analisis (Pembuktian Hipotesis)

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka pembuktian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Profesionalisasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Profesionalisme guru disebut juga dengan guru profesional. Para pakar manajemen pendidikan telah banyak yang membahas tentang guru profesional, seperti: 1) Menurut Rice & Bishoprick dalam Ibrahim

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

(2016:40) mengemukakan guru profesional merupakan "guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari". Lebih lanjut dikemukakan oleh Ramayulis (2015:143) guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh profesi keguruan. Misalnya kemampuan manajemen kelas, kemampuan dalam mengorganisasikan pelajaran, kemampauan evaluasi, dan kemampuan merumuskan tujuan materi pelajaran.

Seorang guru yang profesional sudah tentu tidak akan melakukan aktivitas yang akan merusak fungsi otak dan hatinya. Kemampuan otaknya tidak akan dirusak dengan *ideajenial.* Sebaliknya dia akan memaksimalkan funsi otaknya dengan senatiasa menambah wawasan. Begitu juga dengan hatinya tidak akan rusak dengan prasangka-prasangka negatif yang akan membuat dadanya terasa sempit, sehingga hatinya menjadi tumpul dan kehilangan kepekaan. Bahkan dia akan senantiasa mengoptimalkan funsgsi hatinya agar mata batinnya menjadi tajam terasah (Aziz, Hamka Abdul, 2016:90).

Fahmi (2016:2) menyatakan "kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu". Menurut Nawawi Uha (2015:213) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian dari tugas-tugas yang dicapai individu juga merefleksikan seberapa baik individu telah memenuhi persyaratan tugas dari pekerjaan (Byar dan Rue, 1991). Casio dan Awad (1982) menyatakan kinerja sebagai deskriptif sistematik atas ekkuatan dan kelemahan pegawai sesuai dengan relevansi tugas.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan kinerja guru adalah hasil kerja yang maksimal dilakukan oleh guru untuk melaksanakan amanah yang dipercayakan kepadanya dengan hasil yang baik dan benar. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yang mencakup aspek pernecanaan program pembelajaran kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Dari variabel profesionalisasi terdapat tiga indikator, yaitu keahlian, integritas, dan profesi, ada 11 pernyataan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keahlian merupakan kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian atau pekerjaan). Integritas adalah keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Dan profesi mempunyai arti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Berdasarkan uji signifikansi variabel profesionalisasi terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,494. Setelah dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} pada dk 71 dan sig 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,994. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,494 > 1,994) dimana harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel profesionalisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Hal ini dapat dikatakan bahwa guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur memiliki tingkat profesionalisasi yang tinggi, yang berarti bahwa guru-guru SMPN tersebut memiliki komitmen/konsistensi, tanggung jawab, keterbukaan, orientasi terhadap *reward/punisment*, dan kemampuan/kreativitas yang tinggi.

Profesionalisasi guru merupakan salah satu variabel yang sangat mempengaruhi kinerja mengajar guru. Suatu pekerjaan yang menuntut persyaratan khusus dan juga istimewa sehingga menyakinkan dan memperoleh kepercayaan yang dipelukan disebut profesi (Suharsaputra, 2010). Pencapaian tujuan dapat dilihat dari kinerja mengajar gurunya. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat profesionalitas guru dapat dilihat dari kinerjanya, agar kinerja mengajar guru meningkat maka seorang guru harus memiliki profesionalitas yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa guru-guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur memiliki komitmen, konsistensi, tanggung jawab, terbuka, orientasi terhadap

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

reward/punishment, dan kemampuan atau kreativitas yang tinggi terhadap profesinya. Oleh karena itu, berdampak positif dengan kinerja mengajar guru.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Suharsaputra, 2010) menyatakan bahwa kinerja mengajar guru dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kinerja mengajar guru dalam mendesain program pengajaran dan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri (2017) dan Riris & Lenny (2016) dimana profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme guru dengan kinerja terdapat hubungan yang kuat, karena adanya hubungan positif antara guru profesional dengan kinerja mengajar guru. Kunandar (2011:47) menyatakan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Menurut sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di lingkungan para tenaga pendidik baik itu yang berbentuk fisik maupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Sedangkan Saydam (200:226) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tenaga pendidik yang sedang melakukan pekerjaannya, yang mana dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat tenaga pendidik melakukan semua aktivitasnya baik di ruangan kelas maupun di luar kelas. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh semangat serta emosi kerja tenaga pendidik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik mencakup diantaranya: (a) suhu udara di tempat kerja, (b) luas ruang kerja, (c) kebisingan, (d) kepadatan, dan (e) kesesakan.

Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah segala hal yang barkaitan dengan psikis para tenaga pendidik dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Tohardi (2002:155) berpendapat lingkungan kerja non fisik lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal tersebut disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Fahmi (2016:2) menyatakan "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu". Menurut Nawawi Uha (2015:213) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian dari tugas-tugas yang dicapai individu juga merefleksikan seberapa baik individu telah memenuhi persyaratan tugas dari pekerjaan (Byar dan Rue, 1991). Casio dan Awad (1982) menyatakan kinerja sebagai deskriptif sistematik atas ekkuatan dan kelemahan pegawai sesuai dengan relevansi tugas.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan kinerja guru adalah hasil kerja yang maksimal dilakukan oleh guru untuk melaksanakan amanah yang dipercayakan kepadanya dengan hasil yang baik dan benar. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program pembelajaran kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Variabel lingkungan kerja mempunyai dua indikator yakni pertama, lingkungan kerja fisik. Dan kedua, lingkungan kerja non fisik. Dari kedua indikator tersebut terdapat 12 pernyataan atau pertanyaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah segala hal yang barkaitan dengan psikis para tenaga pendidik dari lingkungan kerja.

Berdasarkan uji signifikansi variabel lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,211. Setelah dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} pada dk 71 dan sig 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,994. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,211 > 1,994) dimana harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja sekolah maka akan semakin baik pula kinerja mengajar guru. Salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja mengajar guru adalah lingkungan kerja sekolah atau lingkungan kerja sekolah. Semakin tinggi lingkungan kerja sekolah semakin tinggi pula kinerja mengajar gurunya, sebaliknya semakin berkurang lingkungan kerja sekolah yang terjadi di sekolah maka semakin menurun kinerja mengajar gurunya.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata sebagian besar responden/guru menyatakan bahwa lingkungan kerja sekolah SMP Negeri di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur tergolong baik atau tinggi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Menurut (Edgar H.Schein, 2015:2) menyatakan lingkungan atau lingkungan kerja pola asumsi dasar yang dimiliki bersama di mana kelompok mempelajari untuk memecahkan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pendapat Schein diperkuat oleh Owns (2015:82) menyatakan bahwa keduanya berpendapat setiap organisasi memiliki dua masalah pokok yang berkaitan dengan kondisi internal dan tantangan eksternal. Selain itu, keduanya memandang bahwa lingkungan atau lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah-masalah tersebut, jika hudaya tersebut diterapkan secara baik oleh anggota dan diajarkan kepada anggota baru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian A. Aji & Amelia (2015), Sri (2017) dan Daniel (2015) dimana lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan harang atau jasa, mengawasi mutu, mamasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerjanya, lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja para

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

pegawai dan juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja.

3. Pengaruh secara Bersama-sama Profesionalisasi dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Menurut Rice & Bishoprick dalam Ibrahim (2016:40) mengemukakan guru profesional merupakan "guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari". Lebih lanjut dikemukakan oleh Ramayulis (2015:143) guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh profesi keguruan. Misalnya kemampuan manajemen kelas, kemampuan dalam mengorganisasikan pelajaran, kemampauan evaluasi, dan kemampuan merumuskan tujuan materi pelajaran.

Seorang guru yang profesional sudah tentu tidak akan melakukan aktivitas yang akan merusak fungsi otak dan hatinya. Kemampuan otaknya tidak akan dirusak dengan *ideajenial*. Sebaliknya dia akan memaksimalkan funsi otaknya dengan senatiasa menambah wawasan. Begitu juga dengan hatinya tidak akan rusak dengan prasangka-prasangka negatif yang akan membuat dadanya terasa sempit, sehingga hatinya menjadi tumpul dan kehilangan kepekaan. Bahkan dia akan senantiasa

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

mengoptimalkan funsgsi hatinya agar mata batinnya menjadi tajam terasah (Aziz, Hamka Abdul, 2016:90).

Saydam (200:226) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tenaga pendidik yang sedang melakukan pekerjaannya, yang mana dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat tenaga pendidik melakukan semua aktivitasnya baik di ruangan kelas maupun di luar kelas. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh semangat serta emosi kerja tenaga pendidik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik mencakup diantaranya: (a) suhu udara di tempat kerja, (b) luas ruang kerja, (c) kebisingan, (d) kepadatan, dan (e) kesesakan.

Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah segala hal yang barkaitan dengan psikis para tenaga pendidik dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Tohardi (2002:155) berpendapat lingkungan kerja non fisik lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal tersebut disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesaianan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik.

Fahmi (2016:2) menyatakan "kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu". Menurut Nawawi Uha (2015:213) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian dari tugas-tugas yang dicapai individu juga merefleksikan seberapa baik individu telah memenuhi persyaratan tugas dari pekerjaan (Byar dan Rue, 1991). Casio dan Awad (1982) menyatakan kinerja sebagai deskriptif sistematik atas ekkuatan dan kelemahan pegawai sesuai dengan relevansi tugas.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan kinerja guru adalah hasil kerja yang maksimal dilakukan oleh guru untuk melaksanakan amanah yang dipercayakan kepadanya dengan hasil yang baik dan benar. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program pembelajaran kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Variabel kinerja terdapat empat indikator yakni kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan sikap, ada 12 pernyataan. Kualitas kerja, dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan. Kuantitas kerja, dalam hal ini *output* perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ektra. Tanggung jawab, dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya. Dan sikap karyawan, dalam hal ini sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serja kerja sama.

Diketahui nilai R sebesar 0,710 yang merupakan hasil penghitungan koefisien korelasi ganda yang menunjukkan bahwa persentase pengaruh profesionalisasi dan lingkungan kerja sekolah (2 prediktor/variabel independen) terhadap kinerja mengajar guru (Y). Nilai *Adjusted R Square* pada tabel model summary sebesar 0,489/ 48,9% artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 48,9%, dimana sisanya merupakan variabel di luar penelitian sebesar 51,1%.

Dari uji Anova diperoleh F_{hitung} sebesar 35,487 dengan tingkat signifikansi < 0,000, sementara F_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,994 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,487 > 1,994) artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas (profesionalisasi dan lingkungan sekolah) berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Dengan kata lain, profesionalisasi (X_1), lingkungan kerja sekolah (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru (Y). Keputusannya adalah adalah menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Artinya nilai koefisien regresi ganda profesionalisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

sekolah (X_1), lingkungan kerja sekolah (X_2), secara bersama-sama berbeda dengan nol. Sehingga profesionalisasi (X_1), lingkungan kerja sekolah (X), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah dengan kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur. Menurut hasil uji simultan diperoleh nilai *p-value* 0,000 yang menunjukkan bahwa teori dan temuan penelitian yang digunakan sebagai landasan penelitian adalah relevan. Profesionlisasi guru dan lingkungan kerja sekolah merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, sebaiknya guru bekerja secara profesional yang didukung dengan lingkungan sekolah yang baik demi tercapainya kinerja mengajar guru secara optimal.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri (2017) dimana profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme guru dengan kinerja mengajar guru terdapat hubungan yang kuat, karena adanya hubungan positif antara guru profesional dengan kinerja mengajar guru. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang mendasar terhadap kinerja mengajar guru. Dengan kondisi yang tidak menyenangkan maka tidak akan mampu menciptakan kinerja mengajar guru yang lebih baik, dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis pengaruh profesinalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah dengan kinerja mengajar guru, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisasi dengan kinerja mengajar guru. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa profesionalisasi guru secara signifikan mempengaruhi kinerja mengajar guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja sekolah dengan kinerja mengajar guru. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai t_{hitung} besar dari t_{tabel} maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja mengajar guru.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Hal ini diperoleh dari hasil penghitungan uji Anova diperoleh F_{hitung} sebesar 35,487 dengan tingkat signifikansi < 0,000, sementara F_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,994 sehinga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,487 > 1,994) artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas (profesionalisasi dan lingkungan sekolah) berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

B. Saran

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisasi guru dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Mengingat bahwa profesionalisasi guru berpengaruh positif dengan kinerja mengajar guru, maka sebaiknya para guru, khususnya guru-guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur untuk lebih meningkatkan profesionalisasi guru yang dimiliki.

   Dengan cara meningkatkan komitmen atau konsistensi, tanggung jawab, terbuka, orientasi terhadap *reward/punisment*, dan kemampuan atau kreativitas yang dapat menjadi motivasi dan meningkatkan kinerja mengajar guru. Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian khusus dari Kepala Sekolah maupun Kepala Dinas pendidikan nasional adalah: pertama, mengadakan *workshop* dengan secepatnya setiap ada pergantian kurikulum baru.

   Kedua, perlu melengkapi bahan ajar atau buku ajar, dalam menentukan buku ajar yang digunakan hendaknya kepala sekolah jangan hanya melihat potongan harga yang diberikan penerbit tetapi harus memperhatikan kelebihan dan kekurangannya buku tersebut. Ketiga, sarana dan prasarana sekolah sudah saatnya diperbaiki atau diperbaharui. Keempat, perlu diaktifkan kegiatan MGMP untuk lebih meningkatkan profesionalisasi guru. Kelima, mengadakan tambahan pelajaran dalam mempersiapkan siswa menghadapi ujian.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

2. Mengingat bahwa lingkungan kerja sekolah berpengaruh positif dengan kinerja mengajar guru, maka disarankan kepada para guru agar lebih meningkatkan adaptasi eksternal dan integrasi internal terhadap warga sekolah maupun luar sekolah. Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian para guru adalah pertama, para guru dapat membicarakan masalah yang muncul baik dari guru-guru, kepala sekolah, dan dari para siswa.

   Kedua, para guru dengan kepala sekolah segera mencari solusinya apabila menghadapi kegagalan jangan dibiarkan berlarut-larut. Ketiga, untuk mewujudkan tujuan sekolah perlu adanya kerjasama yang baik. Keempat, perlunya kegiatan kumpul bersama antar warga sekolah setiap dua atau tiga bulan sekali dengan pengikat arisan atau koperasi untuk menjalin hubungan antar warga sekolah.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

DAFTAR PUSTAKA

Amtu, Onisimus. 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah.* Bandung: Alfabeta.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.

Gene E. Hal, dkk. 2010. *Mengajar dengan Senang, Menciptakan Perbedaan Pembelajaran Siswa.* Jakarta: PT. Indeks.

Hamalik, Oemar. 2010. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Imron, Ali. 2014. Pembinaan Guru di Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

Parkay, Forrest W. 2010. *Menjadi Seorang Guru.* Jakarta: PT. Indeks.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2014. Jakarta: Balai Pustaka.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Muhibbin Syah. 2012, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mukhtar dkk. 2013. *Mengukir Prestasi: Panduan Menjadi Guru Profesional.* Jakarta: Misaka Gasila.

Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menenangkan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakara.

Mulianto. 2013. *Prinsip Prinsip Pengembangan Wilayah.* Yokyakarta: Graha Ilmu.

Nawawi Uha, Ismail. 2015. *Budaya Orgaisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Orgaisasi.* Surabaya: Prenada Media.

Purwanto, N. 2014. *Psikologi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Paul Ginnis. 2010. *Trik dam Taktik Mengajar, Strategi Meningkatkan Pencapaian Pengajaran di Kelas.* Jakarta: PT. Indeks.

Ramayulis. 2015. *Dasar-Dasar Kependidikan, Suatu Pengantar Ilmu Pendidikan.* Jakarta: Kalamula.

Riduwan dan Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika.* Bandung: Alfabeta.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Robbins S. P. 2017. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kelima versi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudjana dan Ibrahim. 2013. *Penelitian dan Penilaian Pendididkan*. Bandung: Sinar Baru.

Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suharto, Dadang Suhardan Nugraha, dkk. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Suryabarata, Sumadi. 2010. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali.

_____. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Hadi. 2010. *Metode Research* I. Yokyakarta: Andi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. 2006. *tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Media Pustaka Mandiri.

Uno, HB. 2014. Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan: Jakarta: Bumi Aksara.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

Urip, Dewi dan Jauhar, Muhammad. 2013. *Uji Kompetensi Guru (UKG) SMA/MA, Pedagogis, Sosial, Kepribadian, Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Usman, Muhammad Uzer. 2012. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH PROFESIONALISASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMPN DI KECAMATAN EKS KAUR UTARA KABUPATEN KAUR

Kepada Yth. Bapak/Ibu Guru
SMP Negeri Kecamatan
Eks Kaur Utara Kabupeten Kaur
di Tempat

Guna memenuhi dan melengkapi tugas akhir dalam studi di Universitas Terbuka (UT) untuk Program Studi Manajemen Program Pascasarjana, maka saat ini Peneliti sedang menyusun TAPM dengan mengambil judul: "**Pengaruh Profesionalisasi Guru dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara Kabupaten Kaur**.

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir program magister tersebut, Peneliti memerlukan data yang tujuannya semata-mata akan Peneliti gunakan untuk menganalisis permasalahan yang Peneliti ajukan dalam penelitian. Untuk keperluan itu, Peneliti mohon kesediaan Bapak dan Ibu guru yang mengajar pada SMPN di Kecamatan Eks Kaur Utara mengisi kuesioner/ daftar pertanyaan yang telah Peneliti sediakan/terlampir.

Peneliti mengharap Bapak dan Ibu mengisi kuesioner ini dilakukan dengan jujur dan benar, serta Peneliti menjamin jawaban yang Bapak dan Ibu berikan tidak berkaitan atau tidak mempengaruhi kondisi Bapak dan Ibu guru.

Atas bantuan dan kerja sama dari bapak/ibu, Peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43520.pdf

KUISIONER/ANGKET

Responden :

Alamat Sekolah :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Mengisi:

Bapak/Ibu yang terhormat dimohon menjawab pernyataan-pernyataan dengan memberikan tanda silang pada kolom yang telah disediakan berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu sehari-hari.

a. Sangat Setuju (SS)
b. Cenderung Setuju, tetapi belum mutlak (S)
c. Ragu-Ragu (Ragu-ragu)
d. Cenderung Tidak Setuju, tetapi belum mutlak (TS)
e. Sangat Tidak Setuju (STS)

DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Profesionalisasi Guru (X_1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
	Keahlian					
1	Saya memiliki dedaktik metode dalam melaksanakan proses pembelajaran					
2	Saya memiliki kemampuan mengoperasikan media pembelajaran Audio-Visual					
3	Saya menguasai teknik penilaian dalam proses pembelajaran					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
4	Saya mempunyai kemampuan dalam menggunakan berbagai metode pembelajaran					
	Integritas					
5	Saya melaksanakan tugas selalu tepat waktu					
6	Saya selalu meminta izin/memberi tahu atasan apabila belum bisa hadir ke sekolah					
7	Saya selalu berpakaian rapi dalam setiap kesempatan melaksanakan proses pembelajaran					
8	Saya selalu menerapkan disiplin kepada siswa terhadap kegiatan pembelajaran yang Saya kelola					
	Profesi					
9	Dalam melaksanakan tugas sebagai guru, Saya berpedoman kepada UU yang berlaku					
10	Dalam proses pembelajaran Saya mengacu pada kode etik guru					
11	Saya selalu berusaha membuat konsentrasi siswa terpusat pada pembelajaran					

B. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Lingkungan kerja sekolah yang kondusif sangat mendukung kelancaran proses pembelajaran					
2	Ruangan proses pembelajaran mendapatkan penerangan yang cukup					
3	Warna ruang mengajar membuat nyaman suasana proses pembelajaran					
4	Ruang kerja guru tertata dengan rapi					
5	Saya nyaman melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
6	Perangkat pembelajaran yang Saya miliki sudah sangat memadai					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	Saya selalu membangun hubungan yang baik dengan Kepala Sekolah					
8	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pendidik yang ada di sekolah					
9	Komunikasi yang baik antara Kepala Sekolah dengan para pendidik membantu kelancaran pelaksanaan proses pembelajaran					
10	Kepala Sekolah selalu membantu apabila ada ada kesulitan yang dialami dewan guru					
11	Kesempatan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran terbuka untuk semua dewan guru maupun atasan/Kepala Sekolah					
12	Hubungan antara Kepala Sekolah dan dewan guru berjalan baik dan tidak kaku					

C. Kinerja

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya melakukan proses pembelajaran sesuai dengan RPP					
2	Saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses pembelajaran					
3	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan keterampilan yang Saya miliki					
	Kuantitas					
4	Saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
5	Saya mengembangkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target kurikulum yang ada					
	Tanggungjawab					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
8	Saya dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Sekolah/atasan					
9	Saya selalu membuat RPP sebelum melaksanakan proses pembelajaran					
	Sikap					
10	Saya selalu membuat program kerja sebelum melaksanakan tugas (Prota, Promes dan RPP)					
11	Saya selalu mengutamakan tugas pembelajaran dari kepentingan pribadi Saya					
12	Saya selalu bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan teman sejawat					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Input Data Hasil Try Out

Profesionalisasi

PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	Skor
4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	42
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	41
3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	36
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	47
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	47
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	38
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	47
3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	39
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	47
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46
4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	38
4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	41
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	43
4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	40

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lingkungan Kerja Sekolah

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	Skor
4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	45
3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	41
5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	39
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44
4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
5	2	3	4	5	4	3	5	2	4	4	4	45
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	39
5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	39
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	39
5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kinerja

KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9	KG10	KG11	KG12	Skor
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	44
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	38
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	39
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	41
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	39
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	49
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	49
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Data Penelitian

PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	Skor
4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	42
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	41
3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	36
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	47
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	47
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	38
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	47
3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	39
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	47
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46
4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	38
4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	41
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	43
4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	40

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	Skor
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	40
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	38
4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	39
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	44
4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	43
5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	47
4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	45
4	2	4	3	4	4	5	5	4	2	4	41
2	5	4	4	5	4	4	5	2	4	2	41
3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	44
4	4	5	4	2	3	4	2	3	4	2	37
2	4	5	4	3	4	5	2	4	4	2	39
5	4	2	3	4	5	4	2	3	5	5	42
4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	35
3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	42
4	2	4	2	5	4	4	5	4	5	4	43
4	4	3	4	5	2	4	4	2	4	5	41
2	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	37

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	Skor
5	2	4	3	5	4	4	2	3	4	3	39
4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	2	38
5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	40
5	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	36
4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	3	42
3	4	3	4	5	4	2	5	2	4	4	40
4	4	6	2	3	5	5	4	2	4	4	43
5	3	2	4	5	4	4	2	4	5	4	42
3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	2	40
5	3	4	3	4	5	2	4	3	3	4	40
4	5	4	5	2	3	2	5	5	5	5	45

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	Skor
4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	45
3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	41
5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	39
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44
4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
5	2	3	4	5	4	3	5	2	4	4	4	45
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	39
5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	39
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	39
5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	Skor
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	41
5	4	2	3	5	4	3	4	5	4	4	4	47
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	41
4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	40
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	46
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	41
4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	47
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44
5	3	4	5	2	4	3	4	3	5	4	5	47
4	3	5	5	4	2	5	5	3	2	4	5	47
5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	2	5	48
2	5	2	4	2	3	5	4	2	5	2	4	40
3	3	5	2	3	5	4	2	2	5	4	2	40
5	2	5	3	4	4	5	3	5	2	2	2	42
4	3	5	4	4	2	5	3	4	2	5	3	44
4	5	2	5	3	5	3	3	4	2	5	5	46
5	4	2	5	3	2	3	5	4	2	5	3	43
2	2	5	3	5	4	5	2	2	5	2	3	40
3	5	3	2	3	3	5	4	5	3	5	5	46
4	2	5	3	5	2	4	3	5	5	3	3	44
2	5	2	2	5	2	3	5	4	3	4	5	42
4	3	4	2	5	3	5	4	2	4	2	3	41
4	2	5	3	2	4	5	4	3	5	3	2	42
2	2	5	3	4	5	3	2	5	4	4	5	44

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	Skor
5	2	3	5	3	5	4	3	3	5	2	3	43
3	3	5	4	5	3	4	2	5	5	4	5	48
3	5	2	4	2	5	3	4	5	4	4	3	44
5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	2	47
4	3	5	3	5	4	4	2	3	5	4	2	44
2	4	5	3	5	4	4	3	5	2	3	3	43
4	4	3	5	5	3	2	3	5	3	4	3	44
5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	2	5	51
2	4	5	3	3	5	4	3	3	5	2	2	41
4	2	3	4	4	5	3	2	3	4	3	5	42
3	3	2	4	2	3	5	5	3	3	4	2	39

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9	KG10	KG11	KG12	Skor
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	44
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	38
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	39
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	41
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	39
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	49
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9	KG10	KG11	KG12	Skor
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	51
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	42
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
4	2	5	3	4	5	4	3	2	4	5	3	44
3	5	4	4	2	3	5	5	4	3	3	5	46
4	3	5	2	3	4	2	2	3	4	4	5	41
5	2	3	5	5	2	4	4	5	5	2	3	45
3	5	4	2	4	5	3	5	2	4	3	4	44
4	2	5	3	2	3	3	3	3	4	5	5	42
2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	2	4	46
4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	2	5	47
4	3	5	4	4	5	2	5	5	3	3	4	47
5	2	4	5	4	3	4	4	5	5	2	4	47
4	3	5	4	5	2	3	4	5	5	3	3	46
2	5	4	3	4	4	2	5	4	2	3	5	43
3	4	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	48
4	3	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	47
4	5	2	4	5	3	4	5	4	3	4	3	46
5	4	3	2	5	3	5	3	4	5	4	4	47

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	KG9	KG10	KG11	KG12	Skor
4	3	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	49
4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	41
2	5	4	2	3	5	5	2	4	3	5	5	45
2	4	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	46
4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	47
5	3	4	4	5	2	3	5	4	4	5	5	49
5	4	2	3	4	4	5	4	4	3	5	2	45
4	5	2	5	4	4	4	5	3	4	5	5	50
3	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	47
5	4	2	3	4	4	5	4	4	3	5	2	45
3	5	3	4	5	5	3	2	4	5	4	5	48

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Variables Entered/Removed[b]			
Model	**Variables Entered**	**Variables Removed**	**Method**
1	Lingkungan Kerja, Profesionalisasi[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary									
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the estimate**	**Change Statistics**				
					R Square Change	**F Change**	**df1**	**df2**	**Sig. F Change**
1	.710a	.503	.489	2.574	.503	35.487	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Profesionalisasi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.105	2	235.052	35.487	.000[a]
	Residual	463.649	70	6.624		
	Total	933.753	72			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Profesionalisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53762982
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.032
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.353
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.767	4.152		2.594	.012
	Profesionalisasi	.311	.125	.286	2.494	.015
	Lingkungan Kerja	.486	.115	.483	4.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka