



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPERIBADIAN GURU TERHADAP KOMPETENSI PAEDAGOGIK GURU SD NEGERI DI KECAMATAN WAWAY KARYA LAMPUNG TIMUR



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar

Disusun Oleh :

NOASARI

NIM. 500634494

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK CLIMATE AND TEACHERS PERSONALITY TOWARD TEACHERS PAEDAGOGIC COMPETENCE ON STATE ELEMENTARY SCHOOLS IN WAWAY KARYA DISTRICT ON EAST LAMPUNG REGENCY

Noasari

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

The purpose of this research is to analyze the influence of: (1) work climate toward teachers paedagogic competence, (2) teachers personality toward teachers paedagogic competence, also (3) work climate and teachers personality simultaneously toward teachers paedagogic competence on state elementary schools in Waway Karya district on East Lampung regency. The kind of this research is quantitative descriptive with independent variable are work climate and teachers personality, whereas dependent variable is teachers paedagogic competence. The samples use proportional random sampling as much 143 from 222 teachers who teach on state elementary schools in Waway Karya district on East Lampung regency. Data are obtained from questionnaire and documentation, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: (1) there is significant influence of work climate toward teachers paedagogic competence, it means that getting higher the level of work climate at schools, the teachers paedagogic competence will be better too; (2) there is significant influence of teachers personality toward teachers paedagogic competence, it means that getting better teachers personality, the teachers paedagogic competence will be better too; (3) there are positive influence of work climate and teachers personality simultaneously toward teachers paedagogic competence, it means that getting higher the level of work climate at schools and teachers perception about teachers personality, the teachers paedagogic competence will be better too.

Key words: work climate, teachers personality, and teachers paedagogic competence

ABSTRAK

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPRIBADIAN GURU TERHADAP
KOMPETENSI PAEDAGOGIK GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN WAWAY KARYA
LAMPUNG TIMUR**

Noasari

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh: (1) iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru, (2) kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru, serta (3) iklim kerja dan kepribadian guru secara simultan terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan variabel bebasnya adalah iklim kerja dan kepribadian guru, sedangkan variabel terikat adalah kompetensi paedagogik guru. Sampel menggunakan *proportional random sampling* sebanyak 143 dari 222 guru yang mengajar di SD Negeri Kecamatan Waway Karya Lampung Timur. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian: (1) terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru, mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat iklim kerja di sekolah maka semakin baik pula kompetensi paedagogik gurunya; (2) terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru, mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian guru maka semakin baik pula kompetensi paedagogiknya; (3) terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kompetensi paedagogik guru. Mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat iklim kerja di sekolah dan persepsi guru mengenai kepribadian guru, maka semakin baik pula kompetensi paedagogik guru.

Kata kunci: iklim kerja, kepribadian guru, dan kompetensi paedagogik guru

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru SD Negeri Di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur 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.

Bandar Lampung, 02 Maret 2020
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

D 1955AH/227137

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Noasari
NIM. 500634494

PERSETUJUAN TAPM


Judul TPAM : Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru SD Negeri Di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur

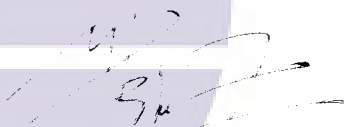
Penyusun TAPM : Noasari
 NIM : 500634494
 Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
 Hari/Tanggal : 22 Pebruari 2020

Menyetujui :

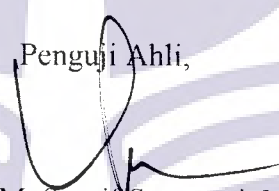
Pembimbing I

Pembimbing II


 Dr. Ganjar Winata, M.Pd
 NIDN. 0231058502


 Dr. A. A. Ketut Budiastira, M.Pd.
 NIP. 19640324 199103 1 001

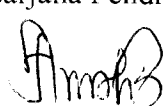
Penguji Ahli,

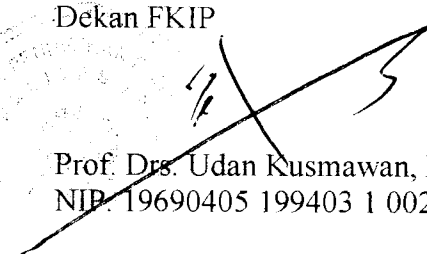

 Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd
 NIP. 196106151986121001

Mengetahui,

Ketua
 Pascasarjana Pendidikan Keguruan

Dekan FKIP


 Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
 NIP. 19600821 198601 2 001


 Prof. Drs. Udan Kusmawan, M. A, Ph.D.
 NIP. 19690405 199403 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : Noasari
NIM : 500634494
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM : Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru SD Negeri Di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Universitas Terbuka Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal : Sabtu/ 22 Pebruari 2020

Waktu : 10.000 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Dra. Sri Ismulyaty, M.Si
NIP. 19630507198010200

Nama : Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd
NIP. 196106151986121001

Pembimbing I

Nama : Dr. Ganjar Winata, M.Pd
NIDN. 0231058502

Pembimbing II

Nama : Dr. A. A. Ketut Budiastira, M.Pd.
NIP. 19640324 199103 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat ridho dan rahmatNya penulisan TAPM ini dapat berjalan dengan lancar tanpa halangan yang berarti, penulisan TAPM ini merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-Universitas Terbuka Bandar Lampung.

TAPM ini membahas tentang Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur. Penyelesaian TAPM ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

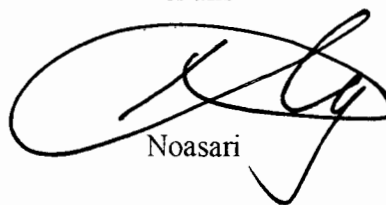
1. Rektor Universitas Terbuka
Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus. Ph.D
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Terbuka
Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A. Ph.D
3. Ketua Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana (P4s)
Dr. Siti Julacha, M.A
4. Direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung.
Dra. Sri Ismulyaty, M.Si
5. Ketua Prodi Pasca Sarjana UPBJJ-UT Bandar Lampung.
Dra. Suhaila, M.Pd
6. Pembimbing I
Dr. Ganjar Winata, M.Pd.

7. Pembimbing 2
Dr. A.A. Ketut Budiastra, M.Ed.
8. Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan
Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A
9. Seluruh staf pengajar dan staf tata usaha Program Studi Pendidikan Dasar Universitas Terbuka dan UPBJJ-UT Bandar Lampung serta Pokjar Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir program Magister (TAPM) ini.
10. Kepala Sekolah serta dewan guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur sebagai responden dalam penelitian ini.
11. Ibunda, Suami dan anak-anak serta keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan bagi penulis dalam penyelesaian TAPM.
12. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah banyak memberikan masukan dan sumbang saran kepada penulis serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan TAPM ini.

Akhirnya penulis berharap semoga TAPM ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi kita semua yang membaca demi kemajuan dunia pendidikan kita, aamiin.

Lampung Timur, 02 Maret 2020

Penulis

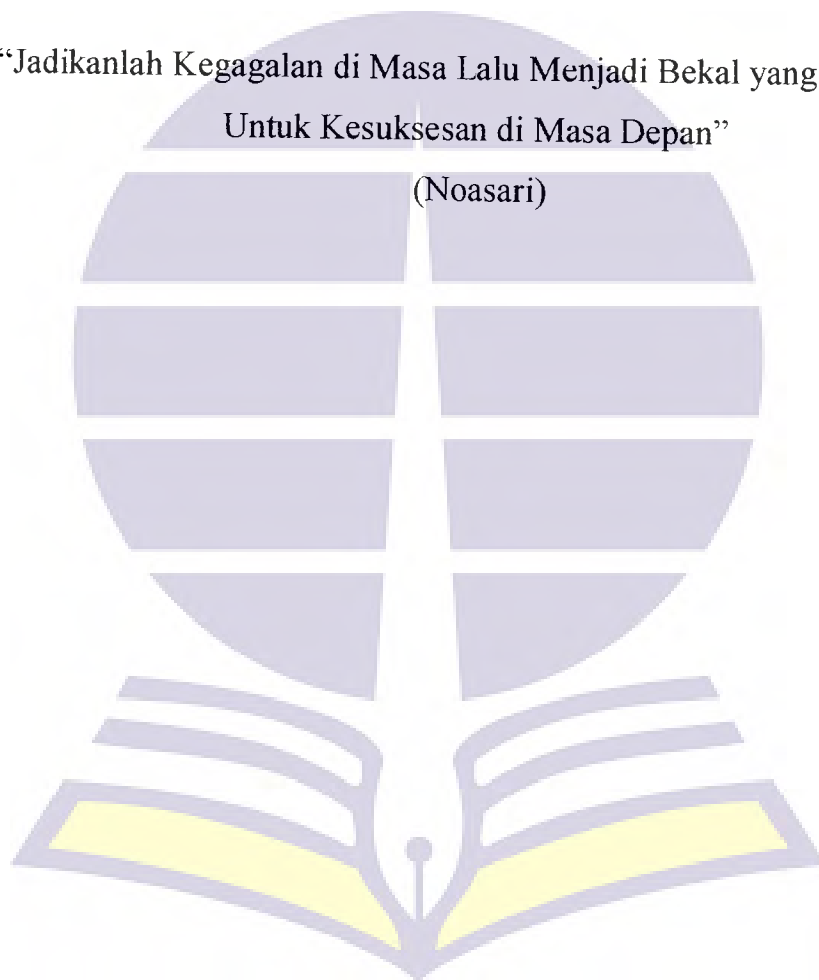


Noasari

MOTTO

“Jadikanlah Kegagalan di Masa Lalu Menjadi Bekal yang Berharga
Untuk Kesuksesan di Masa Depan”

(Noasari)



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Abstrak	ii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar Perstujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Motto	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompetensi Paedagogik	10
1. Pemahaman Wawasan dan Landasan Kependidikan	15
2. Pemahaman Terhadap Peserta Didik	15
3. Pengembangan Kurikulum/Silabus	17
B. Iklim Kerja	18
C. Kepribadian Guru	22
1. Arti Penting Kepribadian Bagi Guru	22
2. Guru Sebagai Pribadi Kunci	24
3. Guru Sebagai Pengajar dan Pendidik	26
D. Penelitian Terdahulu	28

E. Kerangka Pikir	34
F. Operasionalisasi Variabel	37
G. Hipotesis	43
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	45
B. Sumber Informasi	45
C. Prosedur Pengumpulan Data	51
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	58
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	61
1. Teknik Analisis Data	61
2. Pengujian Prasyarat Analisis	62
3. Pengujian Hipotesis	63
4. Uji Signifikansi Regresi	68
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	69
B. Hasil	69
1. Variabel Kompetensi Paedagogik Guru	70
2. Variabel Iklim Kerja	72
3. Variabel Kepribadian Guru	74
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	76
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	81
C. Pembahasan	86
1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru	86
2. Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru	89

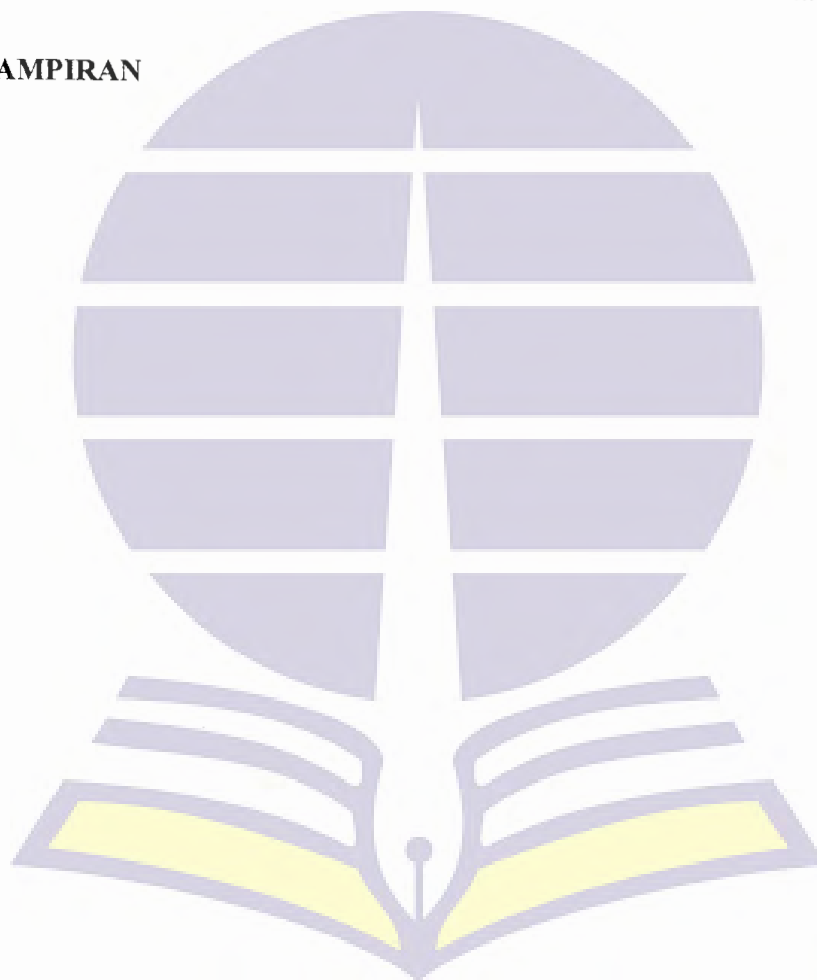
3. Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru	91
--	----

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	94
B. Implikasi	94
C. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA	99
-----------------------------	----

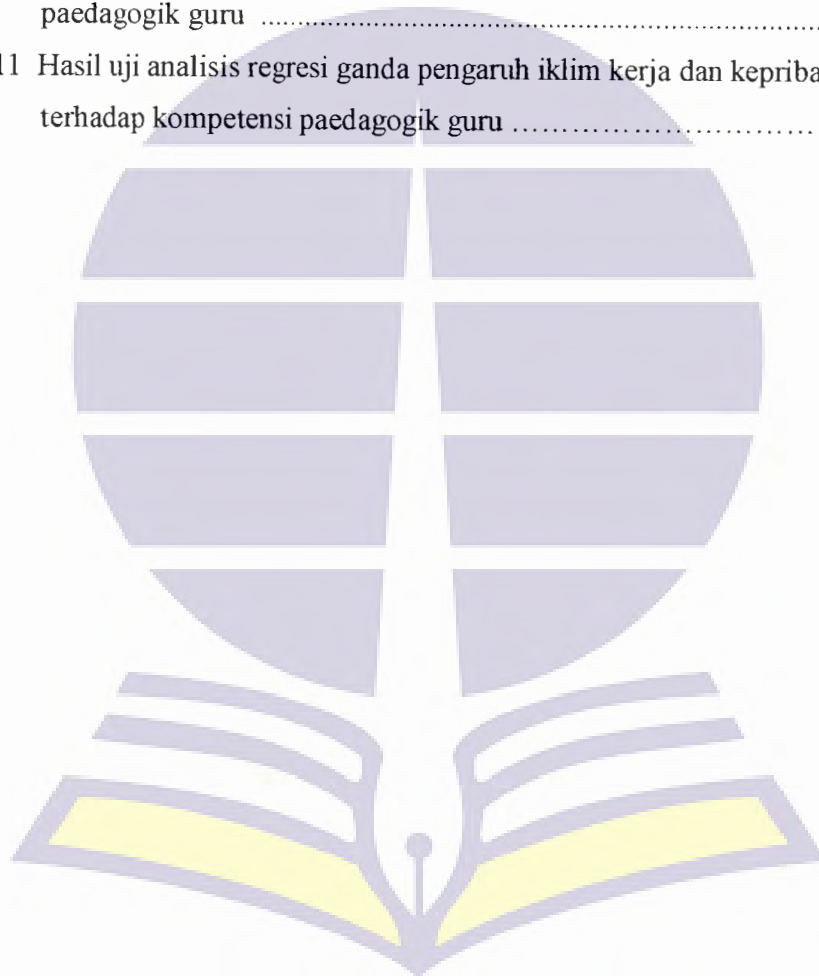
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

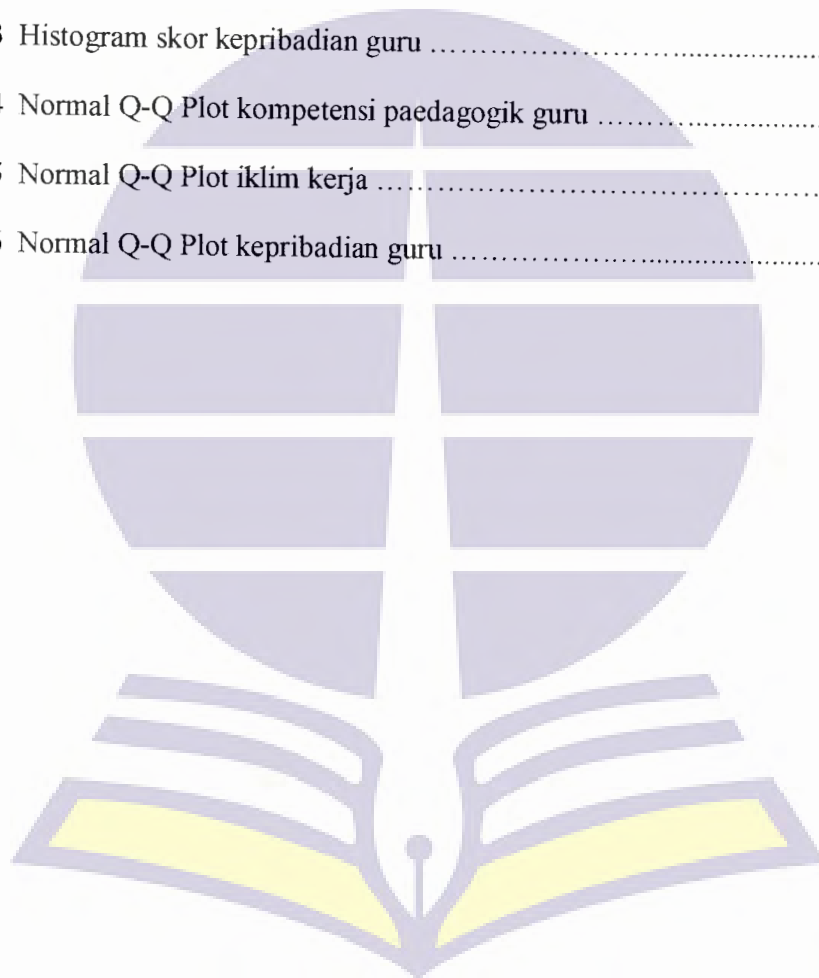
Tabel	Halaman
1.1 Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah TP 2016/2017 pada tingkat SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur	5
2.1 Tabel Skala Likert	40
2.2 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Paedagogik Guru	40
2.3 Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja	42
2.4 Kisi-kisi Instrumen Kepribadian Guru	43
3.1 Populasi dan sampel penelitian	47
3.2 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	54
3.3 Hasil perhitungan validitas kompetensi paedagogik guru	55
3.4 Hasil perhitungan validitas iklim kerja	56
3.5 Hasil perhitungan validitas kepribadian guru	57
3.6 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	59
3.7 Statistika reliabilitas kompetensi paedagogik guru (Y)	60
3.8 Statistika reliabilitas iklim kerja (X_1)	60
3.9 Statistika reliabilitas kepribadian guru (X_2)	61
4.1 Data statistik dasar variabel penelitian	70
4.2 Distribusi skor variabel kompetensi paedagogik guru	71
4.3 Distribusi skor variabel iklim kerja	72
4.4 Distribusi skor variabel kepribadian guru	74
4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	76

4.6	Analisis Test of Homogeneity of Variances	79
4.7	Uji regresi linier antara iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru	80
4.8	Uji regresi linier antara kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru	81
4.9	Hasil uji analisis regresi pengaruh iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru	82
4.10	Hasil uji analisis regresi pengaruh kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru	83
4.11	Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh iklim kerja dan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru	85



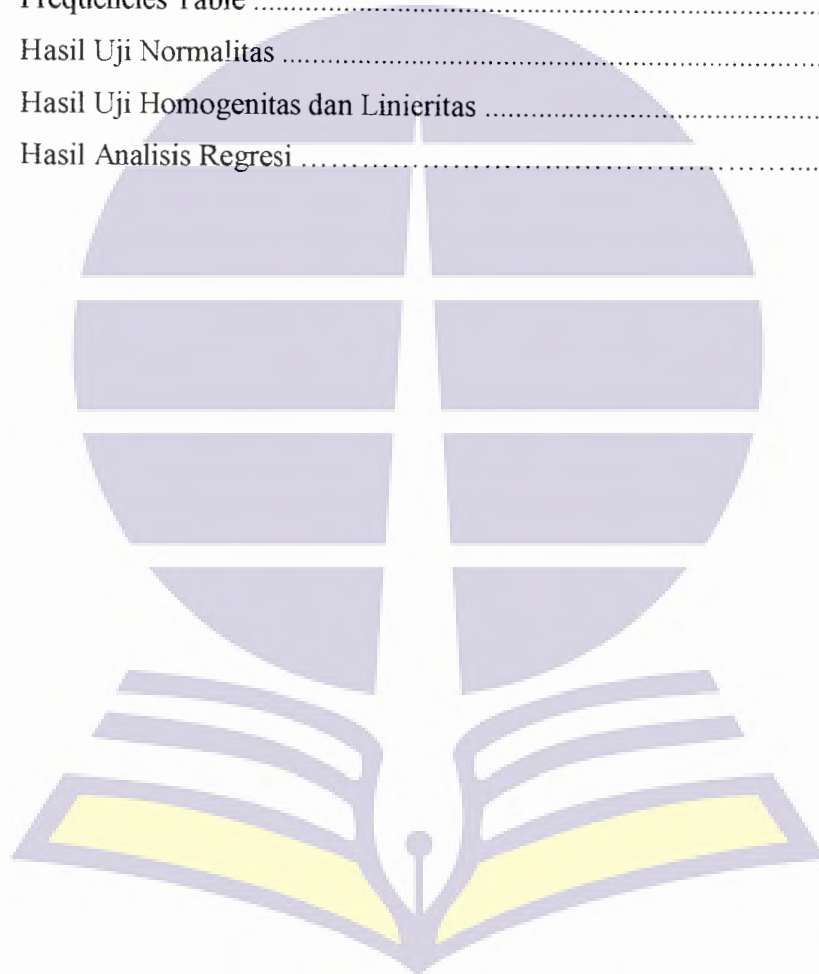
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model teoritis konstelasi pengaruh iklim kerja dan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru.....	37
4.1 Histogram skor kompetensi paedagogik guru	71
4.2 Histogram skor iklim kerja	73
4.3 Histogram skor kepribadian guru	75
4.4 Normal Q-Q Plot kompetensi paedagogik guru	77
4.5 Normal Q-Q Plot iklim kerja	78
4.6 Normal Q-Q Plot kepribadian guru	78



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Uji Coba Angket	102
2. Data Validitas dan Reliabilitas	106
3. Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen	112
4. Data Angket Penelitian	128
5. Frequencies Table	135
6. Hasil Uji Normalitas	142
7. Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas	146
8. Hasil Analisis Regresi	147



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional. Pendidik yang berkualitas dapat tercipta melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula.

Mutu proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan peran dan tugas guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Menurut Sardiman (2005: 125) bahwa "Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan".

Oleh karena itu, guru harus berperan aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai

pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tertulis bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Usaha tersebut antara lain merupakan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah.

Tugas guru sebagai pendidik menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, Pemerintah khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Beberapa upaya yang dilakukan, yaitu berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi paedagogik guru. Perubahan dan pembaharuan pendidikan sangat bergantung pada "*what the teachers do and think*" atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi paedagogik guru. Menurut Murphi (dalam Mulyasa, 2009: 8) bahwa keberhasilan

pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh guru, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitas dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.

Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kompetensi paedagogik guru terdiri dari:

(a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, (f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap siswa, (h) menyelenggarakan penilaian juga evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kompetensi paedagogik guru, salah satunya yaitu iklim kerja dan kepribadian guru. Iklim kerja atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Manakala guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan bermakna. Satu variabel yang dimaksud adalah iklim kerja.

Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Semua iklim kerja merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Iklim kerja diperlukan untuk menjalankan kehidupan, mengkondisikan

sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi bersama dalam sebuah tim. Iklim yang berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai.

Lingkungan dan iklim kerja menjadi variabel penting sebab fakta empiris mengenai kondisi para guru secara umum masih memprihatinkan, suasana kerja yang kurang kondusif antara lain: masih ada guru yang mengabaikan tugas dan fungsinya sehingga penguasaan metode pembelajaran kurang maksimal dan pada akhirnya bermuara pada rendahnya nilai prestasi peserta didik.

Adanya iklim kerja yang baik, aman dan nyaman sangatlah menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Iklim kerja yang tidak baik di lingkungan sekolah sangat tidak menguntungkan bagi guru dan pegawai atau staf dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Tanpa iklim kerja yang baik maka guru dan pegawai akan merasa kurang nyaman dan kurang puas berada dalam sekolah sehingga motivasi kerja mereka akan menurun. Iklim kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kualitas pelayanan guru dalam sekolah. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu memikirkan iklim kerja yang baik apabila menginginkan kinerja guru dan pegawai yang berkualitas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi paedagogik guru di sekolah adalah kepribadian guru. Guru sebagai salah satu komponen yang sangat penting di sekolah mempunyai pengaruh besar dalam menentukan arah dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu perlu dijaga keharmonisan hubungan antar guru di

sekolah, jangan sampai muncul persoalan-persoalan yang dapat menimbulkan perpecahan. Kepribadian guru secara emosional perlu dijaga dan mendapat perhatian dari pimpinan sekolah.

Salah satu tugas pimpinan sekolah adalah meminimalkan konflik organisasi sekolah agar dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja guru agar memiliki komitmen kerja yang tinggi. Guru perlu diberikan motivasi dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas dan dijaga stabilitas emosionalnya. Guru yang memiliki kepribadian baik diharapkan akan mampu mengendalikan diri, memiliki semangat dan motivasi kerja tinggi serta memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Iskandar (2012: 3) yang menyatakan bahwa “Kepribadian adalah hasil dari perkembangan individu sejak masih kecil dan bagaimana cara individu itu sendiri dalam berinteraksi sosial dengan lingkungannya”.

Berikut ini dikemukakan hasil laporan kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2016/2017 pada 222 guru tingkat SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur seperti terlihat dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Laporan Hasil Kegiatan Kepengawasan Sekolah
TP. 2016/2017 pada Tingkat SD Negeri di Kecamatan
Waway Karya Lampung Timur

No	Objek Pengamatan	Keterangan
1	Pengembangan silabus dan RPP	155 guru (70%) belum mengembangkan silabus dan RPP
2	Kreativitas dalam membuat media pembelajaran	133 guru (60%) kurang berkreaitivitas dalam membuat media pembelajaran
3	Analisis hasil evaluasi	89 guru (40%) belum melakukan analisis hasil evaluasi

Sumber : Hasil Laporan Kegiatan Kepengawasan Sekolah TP. 2016/2017

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil pengamatan melalui pengawas pembina di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur pada 17 SD dengan 222 guru yang telah melaksanakan kegiatan pembelajaran (perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran), maka diperoleh 91 guru yang pembelajarannya baik. Data kompetensi paedagogik tersebut menunjukkan bahwa hanya 41,2% guru-guru di SD Negeri Kecamatan Waway Karya Lampung Timur yang melaksanakan pembelajaran dengan baik. Secara umum persoalan tersebut meliputi masih banyak guru yang belum memahami prinsip-prinsip pengembangan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), masih banyak guru yang belum menggunakan media dan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, dan karakteristik peserta didik, serta masih banyak guru yang belum merancang soal yang mengacu pada indikator, dan tidak membuat pedoman penskoran, juga sebagian besar guru belum menggunakan hasil evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.

Selain itu sebagian guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan iklim kerja yang belum optimal dan kepribadian guru kurang termotivasi untuk mengajar, hal ini dapat dilihat dari guru yang belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, sebagian guru belum memiliki kualifikasi akademik S1 dan juga sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran.

Guru merupakan anggota utama dalam sekolah, karena guru memainkan peranan yang paling penting untuk mendidik siswa di sekolah menuju ke arah

pembentukan warga negara yang berilmu dan berakhlak mulia. Secara ringkasnya guru memainkan peranan penting dalam merealisasikan strategi tentang jalannya proses pendidikan dalam suatu daerah tertentu. Walau bagaimanapun tugas dan tanggung jawab guru tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna sekiranya para guru memiliki kepribadian yang belum optimal, kurang termotivasi untuk mengajar, dan iklim kerja yang tidak kondusif.

B. Perumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur? Perumusan masalah tadi dielaborasi sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim kerja dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.
2. Pengaruh kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.
3. Pengaruh iklim kerja dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan bagi khasanah Program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar dalam hal pengaruh iklim kerja dan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru di jenjang Sekolah Dasar.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan kepemimpinannya.

b. Bagi guru

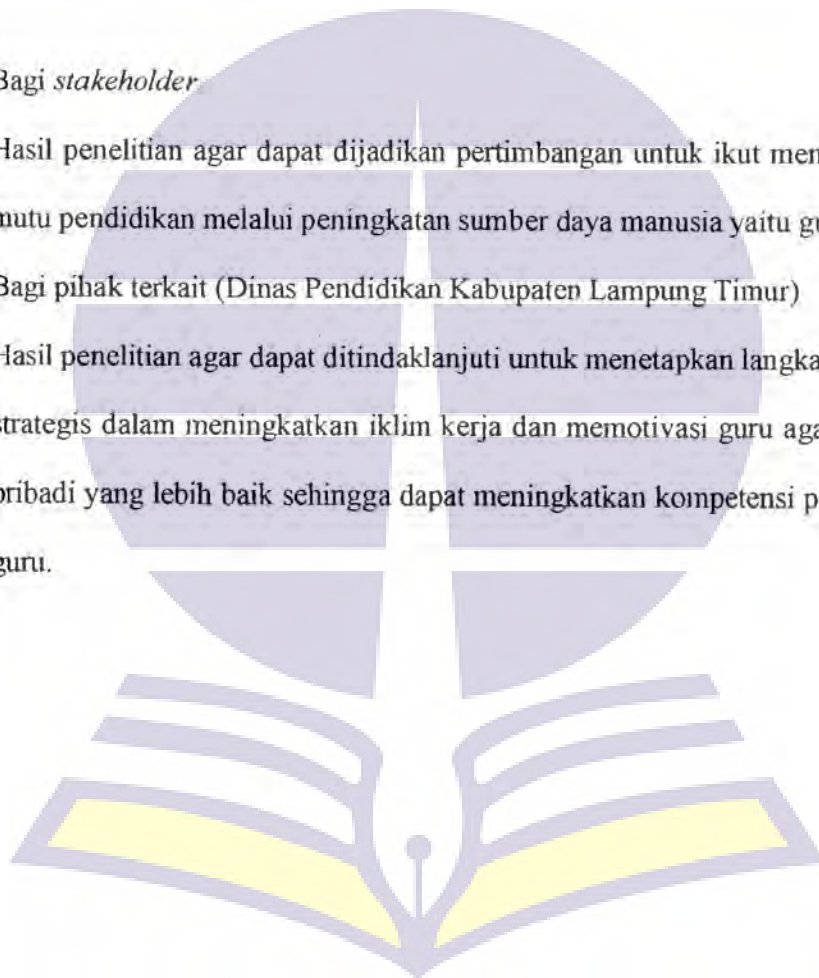
Hasil penelitian ini sebagai masukan agar dapat meningkatkan kepribadian yang baik dan motivasi berprestasi sehingga dapat meningkatkan kompetensi paedagogiknya untuk menjadi guru profesional.

c. Bagi *stakeholder*

Hasil penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan sumber daya manusia yaitu guru.

d. Bagi pihak terkait (Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur)

Hasil penelitian agar dapat ditindaklanjuti untuk menetapkan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan iklim kerja dan memotivasi guru agar menjadi pribadi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi paedagogik guru.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi Paedagogik

Paedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Sedangkan menurut pengertian Yunani, paedagogik adalah ilmu menuntun anak yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya. Oleh sebab itu paedagogik dipandang sebagai suatu proses atau aktifitas yang bertujuan agar tingkah laku manusia mengalami perubahan. (<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/>)

Kompetensi paedagogik merupakan bagian dari kemampuan profesional guru di bidang pendidikan. Kompetensi paedagogik merupakan sejumlah kemampuan guru dalam mendidik dan membimbing anak mencapai kedewasaan. Menurut Sadulloh (2010: 2) bahwa "Paedagogik adalah ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran tentang pendidikan. Suatu pemikiran tentang bagaimana mendidik dan membimbing anak". Sehingga paedagogik berarti pendidikan yang lebih menekankan kepada praktik menyangkut kegiatan pendidik dan membimbing anak. Paedagogik merupakan suatu teori dan kajian secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya, mengenai hakikat manusia dan hakikat anak, hakikat proses dan hakikat tujuan pendidikan.

Konsep di atas menunjukkan bahwa dalam pembelajaran guru harus mampu merencanakan atau menyusun skenario yang tepat sehingga mampu membawa anak didik menuju kepada pencapaian hasil belajar yang maksimal. Artinya bahwa profesi yang disandang oleh guru, adalah sesuatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian dan ketelatenan untuk menciptakan siswa memiliki perilaku yang diharapkan. Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki kompetensi paedagogik.

Menurut Uyoh (2010: 1) bahwa “Paedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak. Jadi, paedagogik mencoba untuk menjelaskan seluk beluk pendidikan anak karena paedagogik merupakan teori pendidikan anak”. Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan atau mentransformasikan pengetahuan kepada anak di sekolah melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak secara terpadu. Guru mengembangkan sikap mental anak, mengembangkan hati nurani atau kata hati, sehingga ia sensitif terhadap masalah-masalah kemanusiaan, harkat derajat manusia dan menghargai sesama manusia. Begitu juga guru harus mengembangkan keterampilan, sehingga mampu menghadapi permasalahan hidupnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa paedagogik merupakan ilmu mendidik yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta sikap. Jadi kompetensi paedagogik menegaskan bahwa guru harus memiliki berbagai keterampilan, seperti membuat persiapan mengajar, penguasaan bahan, mampu menerapkan strategi pendekatan

pada siswa, mampu menerapkan berbagai metode dan sebagainya. Dengan demikian interaksi guru dengan siswa mendukung pada upaya mentransfer pengetahuan dan pengalaman.

Supriadi (2002: 75) menyatakan tentang lima ciri suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, yakni: 1) Pekerjaan memiliki fungsi dan signifikansi sosial karena diperlukan oleh warga masyarakat. Mereka yang bekerja dalam profesi dapat menyebut profesi itu sebagai ladang pengabdian kepada masyarakat; 2) Pekerjaan itu menuntut adanya keterampilan atau bidang keahlian tertentu, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan; 3) Untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tersebut didukung oleh suatu disiplin ilmu tertentu; 4) Ada kode etik yang menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berperilaku dan melaksanakan tugas-tugas profesionalnya serta disertai dengan sanksi tertentu; dan 5) Sebagai konsekuensi dari layanan yang diberikan kepada masyarakat, maka mereka yang bertugas dalam bidang pekerjaan itu berhak memperoleh imbalan finansial dengan sistem penggajian yang memadai.

Kemampuan paedagogik sebagai bagian dari profesionalitas guru didukung oleh tiga hal yang amat penting, yakni keahlian, komitmen dan keterampilan. Untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, sejak lama Pemerintah telah berupaya untuk merumuskan perangkat standar kompetensi guru. Kemudian menurut Hakim (2008: 195) bahwa "Kemampuan paedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran, diantaranya ditandai dengan kemampuan guru mengembangkan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna sesuai dengan harapan dan kemampuan, serta kebutuhan dan kesiapan

siswa". Melalui pembelajaran guru juga dapat mempermudah dan memotivasi siswa untuk mengenal, menerima dan menyerap serta memahami keterkaitan antara konsep pengetahuan dan nilai.

Memperhatikan pendapat di atas menunjukkan bahwa melalui kompetensi paedagogik guru dituntut bisa menciptakan situasi belajar yang efektif, dapat menghemat waktu dan tenaga serta mampu mencapai tujuan yang ditentukan. Diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka telah ada pengakuan formal dan sekaligus tuntutan tentang tugas dan peranan guru dan dosen sebagai pendidik profesional. Pengakuan tentang itu ditegaskan dalam beberapa pasal tentang tugas utama guru dinyatakan bahwa "Guru adalah pendidik dan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Mendidik dan mengajar siswa memiliki makna yang berbeda dengan mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik dan mengajar bermakna membantu pengembangan dan pembentukan pribadi siswa (aspek intelektual/ kognitif, sosial, afektif dan psikomotorik) sedang transformasi ilmu pengetahuan hanya meningkatkan penguasaan informasi dalam ilmu pengetahuan (aspek intelektual/kognitif).

Salah satu indikator profesi keguruan adalah adanya kompetensi paedagogik namun tidak setiap guru memiliki kompetensi paedagogik baik. Kompetensi paedagogik sebagai tingkatan keterampilan, ada yang berada pada taraf

“keterampilan konsep” yang didukung oleh konsep dan teori tertentu. Pada taraf keterampilan teknis dapat dikatakan sebagai “vokasional” sedangkan pada taraf yang lebih tinggi baru dikatakan “profesional” (Hakim, 2008: 240).

Guru secara terminologi, menurut Nawawi (2008: 124) adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau kelas. Secara khusus, guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang bertanggungjawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. Guru dalam pengertian ini, bukan hanya orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi orang tua juga harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anaknya untuk menjadi anggota masyarakat yang dewasa.

Menurut Tafsir (2008: 125) bahwa “Guru adalah siapa saja yang bertanggungjawab terhadap perkembangan anak didik”. Berdasarkan pengertian ini, maka guru tidak merupakan suatu profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada seseorang di bidang pendidikan dan pengajaran. Konsepsi di atas menunjukkan bahwa status guru merupakan profesi yang dimiliki oleh seseorang karena adanya bakat yang dibentuk atau dipersiapkan sesuai dengan dasar keilmuan, keterampilan dan kompetensi keguruan. Secara konseptual unjuk kerja guru menurut Sadulloh (2010: 146) mencakup 5 (lima) aspek kemampuan yaitu: (1) merancang skenario pembelajaran, (2) merumuskan tujuan, (3) membimbing siswa, (4) membangkitkan aktivitas anak dan (5) membentuk disiplin pada siswa.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Muhaimin (2009: 75) dijelaskan bahwa kompetensi paedagogik merupakan

kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, menurut Mulyasa (2013: 55) sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan

Guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil pendidikan keguruan di perguruan tinggi.

2. Pemahaman terhadap peserta didik

Peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Tujuan guru mengenal siswa-siswanya adalah agar guru dapat membantu pertumbuhan dan perkembangannya secara efektif, menentukan materi yang akan diberikan, menggunakan prosedur mengajar yang serasi, mengadakan diagnosis atas kesulitan belajar yang dialami oleh siswa, dan kegiatan-kegiatan guru lainnya

yang berkaitan dengan individu siswa. Dalam memahami siswa, guru perlu memberikan perhatian khusus pada perbedaan individual anak didik, antara lain:

a. Tingkat Kecerdasan

Kecerdasan seseorang terdiri dari beberapa tingkat yaitu: golongan terendah adalah mereka yang IQ-nya antara 0-50 dan dikatakan idiot. Golongan kedua adalah mereka yang ber-IQ antara 50-70 yang dikenal dengan golongan moron yaitu keterbatasan mental. Golongan ketiga yaitu mereka yang ber-IQ antara 70-90 disebut sebagai anak lambat atau bodoh. Golongan menengah merupakan bagian yang besar jumlahnya yaitu golongan yang ber-IQ 90-110. Mereka bisa belajar secara normal. Sedangkan yang ber-IQ 140 ke atas disebut jenius, mereka mampu belajar jauh lebih cepat dari golongan lainnya.

b. Kreativitas

Setiap orang memiliki perbedaan dalam kreativitas baik inter maupun intra individu. Orang yang mampu menciptakan sesuatu yang baru disebut dengan orang kreatif. Kreativitas erat hubungannya dengan intelegensi dan kepribadian. Seseorang yang kreatif pada umumnya memiliki intelegensi yang cukup tinggi dan suka hal-hal yang baru.

c. Kondisi Fisik

Kondisi fisik berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan berbicara, pincang (kaki), dan lumpuh karena kerusakan otak. Guru harus memberikan layanan yang berbeda terhadap peserta didik yang memiliki kelainan seperti di atas dalam rangka membantu perkembangan pribadi

mereka. Misalnya dalam hal jenis media yang digunakan, membantu dan mengatur posisi duduk dan lain sebagainya.

d. **Perkembangan Kognitif**

Pertumbuhan dan perkembangan dapat diklasifikasikan atas kognitif, psikologis dan fisik. Pertumbuhan dan perkembangan juga berhubungan dengan perubahan struktur dan fungsi karakteristik manusia. Perubahan tersebut terjadi dalam kemajuan yang mantap dan merupakan proses kematangan. Perubahan ini merupakan hasil interaksi dari potensi bawaan dan lingkungan.

3. Pengembangan Kurikulum/Silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan silabus adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, emosional dan moral agama. Pada proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik sangat penting, agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan dapat menyenangkan siswa. (<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/>)

Sejalan dengan itu Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan kompetensi guru adalah kompetensi yang meliputi kompetensi kepribadian, paedagogik, sosial dan profesional. Secara sederhana kompetensi paedagogik dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Pemahaman terhadap peserta didik
- b. Perancangan pembelajaran
- c. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- d. Evaluasi hasil belajar
- e. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

B. Iklim Kerja

Pemahaman iklim kerja sebagai kepribadian suatu sekolah merujuk pada beberapa pendapat berikut. Tubbs dan Garner (2008: 17) menjelaskan iklim kerja sebagai sesuatu yang *intangible* tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Pretorius dan Villiers (2009: 33) menjelaskan iklim kerja merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah organisasi, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan organisasi memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di organisasi.

Gunbayi (2007: 1) menjelaskan iklim kerja di sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.

Menurut Milner dan Khoza (2008: 158), iklim kerja di sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim kerja terbuka ke iklim kerja tertutup. Iklim kerja terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan

peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Menurut Sorenson dan Goldsmith (2008: 30) memandang iklim kerja di sekolah sebagai kepribadian kolektif dari sekolah.

Inti dari iklim kerja di sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Pinkus (2009: 14) menjelaskan iklim kerja di sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar dan mengajar, serta struktur organisasi.

Pemahaman iklim kerja di sekolah sebagai suasana di tempat merujuk pada beberapa pendapat berikut. Menurut Moos (1979: 81) mendefinisikan iklim kerja di sekolah sebagai pengaturan suasana sosial atau lingkungan belajar. Moos membagi lingkungan sosial menjadi tiga kategori, yaitu 1) Hubungan, termasuk keterlibatan, berafiliasi dengan orang lain di dalam kelas, dan dukungan guru; 2) Pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan, meliputi pengembangan pribadi dan peningkatan diri semua anggota lingkungan; dan 3) Pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan-aturan, dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan.

Cherubini (2008: 40) mengemukakan iklim kerja di suatu sekolah menginformasikan mengenai atmosfer dalam kelas, ruang fakultas, kantor, dan setiap gang yang ada di sekolah. Hoffman *et.al.* (2009: 2) mendefinisikan iklim kerja di sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam

masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif, sosial, dan perkembangan psikologi anak. Styron dan Nyman (2008: 2) menjelaskan iklim kerja di sekolah adalah komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. Iklim kerja di sekolah adalah lingkungan yang ramah, santai, sopan, tenang, dan enerjik.

Keseluruhan iklim kerja di sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim kerja di sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerja sama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, bangga, dan komitmen. Iklim kerja di sekolah juga berkaitan dengan prestasi akademik, moral, dan perilaku siswa. Iklim kerja di sekolah yang optimal adalah iklim kerja yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademis.

Milner dan Khoza (2008: 158) menyatakan iklim kerja di sekolah mengacu pada sikap, kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek pembelajaran dan operasi suatu sekolah. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai iklim kerja di sekolah sebagaimana dikemukakan terdahulu, dapat disimpulkan iklim kerja di sekolah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah.

Pemahaman iklim kerja di sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter (2008: 45) menyimpulkan iklim kerja di sekolah didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial, dan lingkungan di sekolah secara rutin.

Keseluruhan iklim kerja dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim kerja berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerja sama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, bangga, dan komitmen. Iklim kerja juga berkaitan dengan prestasi akademik, moral, dan perilaku siswa. Iklim kerja yang optimal adalah iklim kerja yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademis.

Milner dan Khoza (2008: 158) menjelaskan bahwa persepsi bersama memungkinkan individu untuk memahami ambiguitas, konflik organisasi dan ketidakpastian, memperkirakan hasil, serta menilai kesesuaian kegiatan organisasi. Oleh karena itu iklim kerja mempunyai peran fungsional untuk membentuk dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi.

Secara konseptual berbagai pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi, walau berbeda karakteristik dan spesialisasi kerjanya, pada tingkat tertentu tidak akan berjalan baik, jika lingkungan fisik dari pekerjaan itu sendiri tidak kondusif. Begitu juga dengan guru dalam sekolah mengharapkan lingkungan sekolah yang kondusif seperti keadaan ruang kelas dan kantor yang nyaman dan aman dalam menunjang kelancaran tugas guru.

Hal di atas dapat saja terjadi pada tiap pegawai atau guru pada suatu iklim kerja, dikatakan demikian karena walau bagaimanapun manusia (pegawai) berada dalam suatu lingkungan tertentu dan keduanya saling mempengaruhi, ini berarti kondisi iklim kerja akan berpengaruh terhadap manusia itu sendiri dan pekerjaan yang dilakukan (T.M.Fraser, 2002:14). Jadi dalam lingkungan instansi atau

organisasi manapun dan apapun bentuknya, iklim kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau manusia yang bekerja dalam instansi atau sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa iklim kerja guru adalah faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan gairah kerja dan Kompetensi Paedagogik guru dan pegawai dalam sekolah. Dengan iklim kerja guru yang baik maka para guru dan pegawai akan merasa nyaman dan tenteram dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian guru dan pegawai mempunyai gairah kerja yang tinggi dalam sekolah.

C. Kepribadian Guru

1. Arti penting kepribadian bagi guru (pendidik)

Seorang guru (pendidik) dalam menjalankan perannya sebagai pengajar, pembimbing, pendidik dan pelatih bagi para muridnya (peserta didik), tentunya dituntut untuk memahami dan menguasai tentang berbagai aspek perilaku dirinya maupun perilaku orang-orang yang terkait dengan tugasnya, terutama perilaku murid dengan segala aspeknya, sehingga dapat menjalankan tugas dan perannya secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan pendidikan.

Dari pandangan psikologis, guru diposisikan sebagai pakar kepribadian, seorang guru harus memahami dan menguasai secara teoritis dan praktis kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru harus memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan antar manusia (*human*

relations), khususnya dengan para murid sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan (Iskandar, 2012: 6).

Menurut Iskandar (2012: 7), dengan memiliki kepribadian yang baik, seorang guru melalui pertimbangan-pertimbangan psikologisnya diharapkan dapat:

- a. Merumuskan tujuan pembelajaran secara tepat. Dengan kepribadian yang memadai diharapkan guru akan dapat lebih tepat dalam menentukan bentuk perubahan perilaku yang dikehendaki sebagai tujuan pembelajaran. Misalnya, dengan berusaha mengaplikasikan pemikiran Bloom tentang taksonomi perilaku individu dan mengaitkannya dengan teori-teori perkembangan individu.
- b. Memilih strategi atau metode pembelajaran yang sesuai. Dengan kepribadian yang memadai diharapkan guru dapat menentukan strategi atau metode pembelajaran yang tepat dan sesuai, dan mampu mengaitkannya dengan karakteristik dan keunikan individu, jenis belajar dan gaya belajar serta tingkat perkembangan yang sedang dialami siswanya.
- c. Memberikan bimbingan atau bahkan memberikan konseling. Tugas dan peran guru, di samping melaksanakan pembelajaran juga diharapkan dapat membimbing para siswanya. Dengan kepribadian yang memadai, tentunya diharapkan guru dapat memberikan bantuan psikologis secara tepat dan benar, melalui proses hubungan interpersonal yang penuh kehangatan dan keakraban.
- d. Memfasilitasi dan memotivasi belajar siswa. Memfasilitasi artinya berusaha untuk mengembangkan segenap potensi yang dimiliki siswa, seperti bakat,

kecerdasan dan minat. Sedangkan memotivasi dapat diartikan berupaya memberikan dorongan kepada siswa untuk melakukan perbuatan tertentu, khususnya perbuatan belajar. Tanpa kepribadian yang memadai, tampaknya guru akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan dirinya sebagai fasilitator maupun motivator belajar siswanya.

- e. Menciptakan iklim kerja yang kondusif. Efektivitas pembelajaran membutuhkan adanya iklim kerja yang kondusif. Guru dengan kepribadian yang memadai memungkinkan untuk dapat menciptakan iklim sosio-emosional yang kondusif di dalam kelas, sehingga siswa dapat belajar dengan nyaman dan menyenangkan.
- f. Berinteraksi secara tepat dengan siswanya. Kepribadian guru yang memadai memungkinkan untuk terwujudnya interaksi dengan siswa secara lebih bijak, penuh empati dan menjadi sosok yang menyenangkan di hadapan siswanya.
- g. Menilai atau mengevaluasi hasil pembelajaran yang adil. Kepribadian guru yang memadai dapat membantunya dalam mengembangkan penilaian pembelajaran siswa yang lebih adil, baik dalam teknis penilaian, pemenuhan prinsip-prinsip penilaian maupun menentukan hasil-hasil penilaian.

2. Guru sebagai pribadi kunci

Secara keseluruhan guru adalah figur yang menarik perhatian semua orang, baik dalam keluarga, dalam masyarakat atau di sekolah. Di sekolah, guru merupakan pribadi kunci dan panutan utama bagi siswanya. Semua sikap dan perilaku guru akan dilihat, didengar dan ditiru oleh siswa. Sebagai pribadi yang selalu digugu dan ditiru, tidak berlebihan bila anak didik selalu mengharapkan

figur guru yang senantiasa memperhatikan kepentingan mereka. Figur guru yang selalu memperhatikan kepentingan siswa biasanya mendapatkan ekstra perhatian dari siswanya. Siswa senang dengan sikap dan perilaku baik yang diperlihatkan oleh guru.

Seperti dikutip oleh Djamarah (1994: 61), Frennd W. Hart telah melakukan penelitian terhadap 3.725 orang anak didik HIG HTS *School* di Amerika Serikat. Dari hasil penelitiannya itu, dia menyimpulkan dengan mengemukakan sepuluh sikap yang baik dan disenangi anak didik sebagai berikut:

- 1) Suka menolong pekerjaan sekolah dan menerangkan pelajaran dengan jelas dan mendalam serta menggunakan contoh-contoh yang baik dalam mengajar.
- 2) Periang dan gembira, memiliki perasaan humor dan suka menerima lelucon atas dirinya.
- 3) Bersikap bersahabat, merasa sebagai seorang anggota dalam kelompok kelas.
- 4) Menaruh perhatian dan memahami anak didiknya.
- 5) Berusaha agar pekerjaan menarik, dapat membangkitkan keinginan-keinginan bekerjasama dengan anak didik.
- 6) Tegas, sanggup menguasai kelas dan dapat membangkitkan rasa hormat pada anak didik.
- 7) Tidak ada yang lebih disenangi dan tak pilih kasih.
- 8) Tidak suka mengomel, mencela dan sarkastis.
- 9) Anak didik benar-benar merasakan bahwa ia mendapatkan sesuatu dari guru.
- 10) Mempunyai pribadi yang dapat diambil contoh dari pihak anak didik dan masyarakat lingkungannya.

Diakui memang ada juga guru yang tidak disukai oleh anak didik di sekolah disebabkan budi pekerti guru dalam pandangan anak didik tidak baik. Dari waktu ke waktu, guru juga tidak terlepas dari pengamatan anak didik. Paling sedikit setahun, guru dan anak didik hidup bersama-sama dan dalam rentangan waktu bukan tidak mungkin semua sikap dan perilaku guru terlepas dari pengamatan anak didik. Karena anak didik mempunyai pandangan tersendiri terhadap guru-

guru yang mengajar dan mendidiknya. Menurut Djamarah (2011: 106), terdapat beberapa sifat guru yang tidak disukai oleh anak didik sebagai berikut:

- 1) Guru yang sangat sering marah-marah, tak pernah tersenyum, suka menghina, sarkastis, lekas mengamuk.
- 2) Guru yang tidak suka membantu dalam pekerjaan sekolah, tidak menerangkan pelajaran dan tugas-tugas dengan jelas.
- 3) Guru yang tidak adil, mempunyai anak-anak kesayangan, membenci anak-anak tertentu.
- 4) Guru yang tinggi hati, menganggap dirinya lebih dari orang lain, ingin berkuasa dan menunjukkan kelebihannya, tidak mengenal anak didik di luar sekolah.
- 5) Guru yang tidak toleran, bertabiat kasar, terlampau keras dan kaku, menyusahkan anak didik di dalam kelas.
- 6) Guru yang tidak adil dalam memberi nilai pada ujian.
- 7) Guru yang tidak mengacuhkan perasaan anak didik, membentak-bentak anak didik di depan anak lain, anak-anak takut dan tak senang.
- 8) Guru yang tidak menaruh minat terhadap anak-anak dan tidak memahami mereka.
- 9) Guru yang memberi tugas dan pekerjaan rumah yang sulit.
- 10) Guru yang tidak dapat menjaga ketertiban kelas, tidak dapat mengendalikan kelas, tidak menimbulkan respek dari anak didik.

Dari uraian di atas jelas bahwa yang dikehendaki oleh anak didik bukan hanya kecakapan guru mengajar di kelas, melainkan yang lebih penting adalah kepribadian guru. Kepribadian guru itu yang turut menentukan apakah belajar di kelas merupakan suatu penderitaan atau kebahagiaan bagi anak didik.

3. Guru sebagai pengajar dan pendidik

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Unsur manusiawi lainnya adalah anak didik. Guru dan anak didik berada dalam suatu relasi kejiwaan. Keduanya berada dalam proses interaksi edukatif dengan tugas dan peranan yang berbeda. Guru yang mengajar dan mendidik, dan anak didik yang belajar dengan menerima bahan pelajaran dari guru di kelas. Guru dan anak

didik berada dalam koridor kebaikan. Oleh karena itu, walaupun mereka berlainan secara fisik dan mental, tetapi mereka tetap seiring dan setujuan untuk mencapai kebaikan akhlak, kebaikan moral, kebaikan hukum, kebaikan sosial dan sebagainya.

Semua norma tersebut di atas tidak akan pernah dimiliki oleh anak didik bila guru tidak mentransformasikannya dengan kegiatan belajar mengajar. Mengajar adalah tugas guru untuk menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik. Guru yang mengajar dan anak didik yang belajar. Mengajar adalah *transfer of knowledge* kepada anak didik. Mengajar selalu berlangsung dalam suatu kondisi yang disengaja dan diciptakan untuk mengantarkan anak didik ke arah kemajuan dan kebaikan.

Tetapi perlu diketahui bahwa mengajar tidak sama dengan mendidik. Mengajar hanya sebatas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kepada anak didik di kelas atau di ruangan tertentu. Sedangkan mendidik adalah suatu usaha yang disengaja untuk membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif-kreatif dan mandiri. Karena itulah mendidik lebih dekat dengan *transfer of values*. Ruang lingkup kegiatan mendidik lebih luas dari areal kegiatan mengajar. Walaupun begitu, baik mengajar ataupun mendidik, keduanya adalah tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional.

Sampai kapanpun anak didik selalu menghajatkan kehadiran guru untuk mendidik dan mengajarnya. Guru adalah *spiritual father* bagi anak didik. Kemuliaan guru akan tercermin dalam kebaikan perilaku anak didik. Kebaikan hati anak didik adalah sebagai manifestasi dari kebaikan pengajaran dan

pendidikan yang diberikan oleh guru. Sekolah sebagai panti rehabilitasi anak merupakan laboratorium keilmuan bagi guru dalam mengajar dan membelajarkan anak didik dalam perspektif keilmuan. Di tempat ini anak didik belajar bebas terpimpin, aktif, kreatif dan mandiri, di bawah bimbingan dan pengawasan dari guru.

Berdasarkan kajian di atas, maka yang dimaksud dengan kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dengan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain, dengan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyati (2013)

Berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*". Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru, 2) iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru serta 3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan dengan kompetensi paedagogik guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian ini dengan menggunakan cara *Proportional Random Sampling* bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 78,5; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 70,1; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 89,9.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah meneliti tentang kompetensi paedagogik guru sebagai variabel terikat (variabel Y), penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak meneliti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru dan hubungan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru, penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2012)

Berjudul "*Hubungan Kompetensi Pedagogik, Iklim Sekolah, dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Bangun Rejo Lampung Tengah*" menunjukkan adanya hubungan

positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 53,8%

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fatoni (2009)

Berjudul “*Hubungan Kepribadian Guru dan Konflik Organisasi dengan Motivasi Belajar Siswa di SMP Islam Al-Mukhlisin Ciseeng Bogor*”. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) kepribadian guru dengan motivasi belajar siswa, 2) konflik organisasi dengan motivasi belajar siswa serta 3) kepribadian guru dan konflik organisasi secara simultan dengan motivasi belajar siswa di SMP Islam Al-Mukhlisin Ciseeng Bogor. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*.

Penelitian ini dengan menggunakan cara *Proportional Random Sampling* bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian guru dengan motivasi belajar siswa sebesar 84,3; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik organisasi dengan motivasi belajar siswa sebesar 78,3; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian guru dan konflik organisasi dengan motivasi belajar siswa sebesar 88,1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak meneliti konflik organisasi dan motivasi belajar serta penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Akib (2017)

Berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Bahasa Inggris SMP Negeri Se-Kota Kendari*". Tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP Kota Kendari. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja; (2) ada pengaruh positif langsung kompetensi profesional terhadap prestasi kerja; (3) tidak ada pengaruh positif langsung kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja; (4) ada pengaruh positif langsung iklim kerja terhadap prestasi kerja; (5) ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja; (6) ada pengaruh positif langsung kompetensi profesional terhadap iklim kerja; (7) ada pengaruh positif langsung kompetensi pedagogik terhadap iklim kerja. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru bahasa Inggris SMP di Kota Kendari dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan iklim kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh May Syaroh (2017)

Berjudul "*Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Prestasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu*". Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui

hubungan yang signifikan dan positif antara: (1) kompetensi pedagogik guru dengan prestasi belajar pendidikan kewarganegaraan kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu; (2) kompetensi kepribadian guru dengan prestasi belajar pendidikan kewarganegaraan kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu; dan (3) kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian guru secara bersama-sama dengan prestasi belajar pendidikan kewarganegaraan kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu.

Metode penelitian ini *ex post facto* korelasi. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan positif antara: (1) kompetensi pedagogik guru dengan prestasi belajar pendidikan kewarganegaraan kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu pada taraf kuat; (2) kompetensi kepribadian guru dengan prestasi belajar pendidikan kewarganegaraan kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu pada taraf sangat kuat; (3) kompetensi pedagogik guru dan kompetensi kepribadian guru secara bersama-sama dengan prestasi belajar pendidikan kewarganegaraan kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu pada taraf sangat kuat.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2017)

Berjudul "*Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar PAI Pada Siswa SMK Ganesh Tama Boyolali Tahun Ajaran 2016/2017*". Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik terhadap prestasi belajar; (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian terhadap prestasi belajar; dan (3) untuk

mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian terhadap prestasi belajar pendidikan agama Islam.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap prestasi belajar sebesar 51,1%, sedangkan selebihnya sebesar 48,9% dipengaruhi variabel dari luar; (2) kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap prestasi belajar sebesar 52,1%, sedangkan selebihnya sebesar 47,9% dipengaruhi variabel dari luar; (3) kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap prestasi belajar sebesar 52,3%, sedangkan selebihnya sebesar 47,9% dipengaruhi variabel dari luar.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Puspita Sari (2012)

Berjudul *“Profesionalisme Guru Ditinjau Dari Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian di SMA Negeri 1 Sragen”*. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik terhadap profesionalisme guru; (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian terhadap profesionalisme guru; dan (3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah: (1) kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru; (2) kompetensi kepribadian berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru; (3) kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru

Iklim kerja di sekolah merupakan bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, dikarenakan dalam melaksanakan tugas sekolahnya seorang siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Jika iklim kerja di sekolah tidak kondusif maka siswa tidak akan belajar dengan baik dan akan cenderung berperilaku negatif. Perilaku negatif dikarenakan tidak terpenuhinya apa yang menjadi harapan dengan realita yang dirasakan oleh siswa pada tempat ia menuntut ilmu.

Kompetensi paedagogik guru adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan efektif, menciptakan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna bagi pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Menurut Sadulloh (2010: 46) kompetensi paedagogik memiliki persyaratan kemampuan yang meliputi: (1) Merancang skenario pembelajaran, (2) Merumuskan tujuan, (3) Membimbing siswa, (4) Membangkitkan aktifitas siswa, (5) Membentuk disiplin pada siswa.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik. Atau dengan kata lain, semakin baik iklim kerja maka semakin tinggi pula kompetensi paedagogik guru.

2. Pengaruh kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru

Kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang

lain. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, kemampuannya dalam mengelola kepribadian dalam kaitannya dengan diri sendiri maupun orang lain sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Kompetensi paedagogik guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja. Tanpa adanya kepribadian baik yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri, mustahil kompetensi paedagogik guru akan tercapai, karena kepribadian yang baik ini akan mendorong seorang guru untuk meningkatkan kompetensinya sebagai perwujudan dari kebanggaan dan peningkatan karir.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik. Atau dengan kata lain, semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi pula kompetensi paedagogiknya.

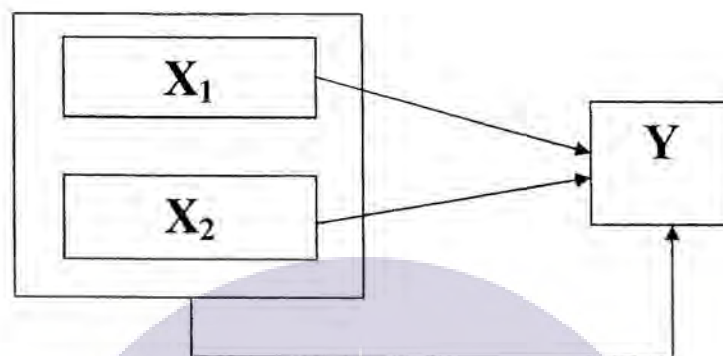
3. Pengaruh iklim kerja dan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru

Sekolah merupakan tempat dimana berlangsungnya proses belajar mengajar, serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Seperti diketahui bahwa dalam setiap sekolah terdapat seorang kepala sekolah, beberapa guru, beberapa personil sekolah dan siswa. Berhasil tidaknya sekolah dalam mencapai tujuannya adalah tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya. Agar setiap personil sekolah dapat berfungsi sebagaimana mestinya maka perlu ada hubungan yang baik diantara semua individu yang terlibat dalam sekolah tersebut. Jadi

disini perlu diciptakan suatu iklim kerja yang menunjang bagi keberhasilan belajar siswa.

Guru yang memiliki kepribadian yang baik, diharapkan mampu menguasai emosinya dengan baik, mampu berkomunikasi, bergaul dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika hal ini terjadi maka dipastikan guru yang memiliki kepribadian baik akan mampu mengendalikan diri dan punya motivasi yang tinggi untuk mengembangkan sekolah. Guru yang demikian dikatakan memiliki komitmen kerja tinggi. Demikian sebaliknya jika guru tidak memiliki kepribadian yang baik maka ia akan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa kompetensi paedagogik sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; iklim kerja dan kepribadian guru diduga berpengaruh terhadap kompetensi paedagogik baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik iklim kerja dan kepribadian guru maka semakin baik pula kompetensi paedagogik guru. Untuk lebih jelasnya, ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi kerangka berpikir di bawah ini.



Gambar 2.1 Model teoritis konstelasi pengaruh iklim kerja (X_1) dan kepribadian guru (X_2) terhadap kompetensi paedagogik guru (Y)

Keterangan:

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Kepribadian Guru

Y = Kompetensi Paedagogik Guru

$X_1 - Y$ = Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru

$X_2 - Y$ = Kepribadian guru memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru

$(X_1, X_2) - Y$ = Iklim kerja dan kepribadian guru memiliki pengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru

F. Operasionalisasi Variabel

I. Batasan ruang lingkup

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur" sebagai berikut:

a. Ruang lingkup ilmu

Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu pendidikan dasar yang khusus mengkaji tentang perilaku individu dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah dasar.

- b. Objek penelitian: kompetensi paedagogik guru, iklim kerja dan kepribadian guru.
- c. Subjek penelitian: guru-guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.
- d. Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di sekolah-sekolah dasar negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur, yaitu SDN 1 Ngestikarya, SDN 2 Ngestikarya, SDN 1 Marga Batin, SDN 2 Marga Batin, SDN 1 Jembrana, SDN 2 Jembrana, SDN 1 Mekar Karya, SDN 2 Mekar Karya, SDN 1 Sidorahayu, SDN 2 Sidorahayu, SDN 1 Sumber Jaya, SDN 2 Sumber Jaya, SDN Karya Basuki, SDN Tanjung Wangi, SDN Karang Anom, SDN Tritunggal, SDN Sumberrejo. Penelitian ini dilaksanakan bulan Juni 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

2. Definisi konseptual variabel

a. Definisi konseptual variabel kompetensi paedagogik

Kompetensi paedagogik guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.

b. Definisi konseptual variabel iklim kerja

Iklim kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suasana psikologis dan ergonomis sekolah yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan guru. Iklim kerja dapat diukur melalui persepsi guru terhadap

suasana sekolah karena mereka subjek yang benar-benar mengalami dan merasakan suasana sekolah itu dalam waktu yang relatif lama.

c. Definisi konseptual variabel kepribadian guru

Kepribadian guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam memahami seseorang dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

3. Definisi operasional variabel

a. Definisi operasional variabel kompetensi paedagogik

Secara operasional kompetensi paedagogik guru yang dibahas dalam penelitian ini adalah skor total persepsi yang diperoleh dari guru dengan cara mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan kompetensi paedagogik guru.

Indikator-indikator untuk mengukur kompetensi paedagogik guru sebagai berikut; (1) pemahaman terhadap peserta didik, (2) perancangan pembelajaran, (3) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (4) evaluasi hasil belajar, (5) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Masing-masing indikator kompetensi paedagogik diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 2.1
Tabel Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	R	3
4	TS	2
5	STS	1

Dari variabel kompetensi paedagogik disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kompetensi paedagogik akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kompetensi paedagogik dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 2.2
Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Paedagogik Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kompetensi Paedagogik Guru (Y)	1. Pemahaman terhadap peserta didik	1,2,3	3
	2. Perancangan pembelajaran	4,5,6	3
	3. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis	7,8,9,10 11,12	6
	4. Evaluasi hasil belajar.	13,14,15 16,17,18	6
	5. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	19,20	2
	Jumlah		20

b. Definisi operasional variabel iklim kerja

Secara operasional iklim kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah skor keseluruhan yang diperoleh guru dari angket setelah guru menjawab pertanyaan-pertanyaan angket persepsi dan penilaian guru terhadap lingkungan sekolah yang berupa seperangkat karakteristik internal yang membedakan sekolah dengan

sekolah lainnya dan mempengaruhi perilaku masing-masing anggota sekolah. Indikator untuk mengukur iklim kerja dapat dideskripsikan berdasarkan dimensi (a) perilaku kepala sekolah, dan (b) perilaku guru.

Masing-masing indikator iklim kerja diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang alternatif jawabannya menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Pilihan jawaban itu adalah: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dari variabel iklim kerja disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel iklim kerja akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel iklim kerja guru diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai iklim kerja dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.



Tabel 2.3
Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Iklim Kerja (X ₁)	1. Kepala sekolah mengutamakan tekanan pada hasil.	1, 2, 3	3
	2. Kepala sekolah menjaga jarak dengan para guru.	4, 5, 6	3
	3. Kepala sekolah bersikap akrab dan mau membantu para guru.	7, 8	2
	4. Kepala sekolah memberikan teladan kepada para guru.	9, 10	2
	5. Perasaan guru terhadap tugas yang diberikan kepala sekolah yang terlalu membebani.	11, 12, 13	3
	6. Kecenderungan guru-guru melakukan pekerjaan asal-asalan tanpa disertai rasa tanggung jawab.	14, 15, 16	3
	7. Para guru berupaya mencapai tujuan pekerjaan dan memperoleh kepuasan.	17, 18	2
	8. Hubungan antar pribadi guru yang erat dan menyenangkan.	19, 20	2
	Jumlah		20

c. Definisi operasional variabel kepribadian guru

Secara operasional kepribadian guru dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan kepribadian guru. Pengukuran kepribadian guru menggunakan angket tentang kepribadian guru yang meliputi aspek-aspek: (1) kesadaran diri, (2) pengaturan diri, (3) motivasi, (4) empati dan (5) keterampilan sosial.

Masing-masing indikator kepribadian guru diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS),

setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dari variabel kepribadian guru disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kepribadian guru akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel kepribadian guru diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kepribadian guru dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 2.4
Kisi-kisi Instrumen Kepribadian Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepribadian Guru (X_3)	1. Kesadaran diri	1,2,3,4	4
	2. Pengaturan diri	5,6,7,8	4
	3. Motivasi	9,10,11,12	4
	4. Empati	13,14,15,16	4
	5. Keterampilan sosial	17,18,19,20	4
		Jumlah	20

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, hal tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2006: 43). Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009: 115). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebasnya adalah iklim kerja dan kepribadian guru, sedangkan variabel terikat adalah kompetensi paedagogik guru.

Sejalan dengan sifat penelitian korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

B. Sumber Informasi

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dari guru-guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur yang berjumlah 222 orang yang tersebar di 17 SD Negeri. Dari populasi tersebut telah diambil 143 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau *Slovin* pada taraf signifikan 5%.

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 d = Taraf signifikansi (5% = 0,05)

$$n = \frac{222}{222 \cdot 0,05^2 + 1} = 143$$

Jadi, jumlah keseluruhan sampel adalah 143 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili.

$$S = \frac{x}{y} \cdot n$$

Keterangan :

- S = target jumlah sampel
 x = jumlah keseluruhan sampel
 y = jumlah populasi
 n = jumlah populasi tiap strata

Dengan menggunakan rumus di atas diperoleh jumlah sampel untuk tiap sekolah seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru/Populasi	$S = (X/Y).n$	Pembulatan (Jumlah Sampel)
1.	SDN 1 Ngestikarya	16	10,30	10
2.	SDN 2 Ngestikarya	9	5,79	6
3.	SDN 1 Marga Batin	19	12,23	12
4.	SDN 2 Marga Batin	7	4,50	5
5.	SDN 1 Jembrana	12	7,72	8
6.	SDN 2 Jembrana	10	6,44	6
7.	SDN 1 Mekar Karya	9	5,79	6
8.	SDN 2 Mekar Karya	9	5,79	6
9.	SDN 1 Sidorahayu	12	7,72	8
10.	SDN 2 Sidorahayu	12	7,72	8
11.	SDN 1 Sumber Jaya	14	9,01	9
12.	SDN 2 Sumber Jaya	10	6,44	6
13.	SDN Karya Basuki	10	6,44	6
14.	SDN Tanjung Wangi	19	12,23	12
15.	SDN Karang Anom	14	9,01	9
16.	SDN Tritunggal	19	12,23	12
17.	SDN Sumberrejo	21	13,52	14
Jumlah		222		143

Sumber: Hasil observasi dan perhitungan peneliti (2017)

Dengan menggunakan rumus di atas diperoleh jumlah sampel untuk tiap sekolah seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru/Populasi	$S = (X/Y).n$	Pembulatan (Jumlah Sampel)
1.	SDN 1 Ngestikarya	16	10,30	10
2.	SDN 2 Ngestikarya	9	5,79	6
3.	SDN 1 Marga Batin	19	12,23	12
4.	SDN 2 Marga Batin	7	4,50	5
5.	SDN 1 Jembrana	12	7,72	8
6.	SDN 2 Jembrana	10	6,44	6
7.	SDN 1 Mekar Karya	9	5,79	6
8.	SDN 2 Mekar Karya	9	5,79	6
9.	SDN 1 Sidorahayu	12	7,72	8
10.	SDN 2 Sidorahayu	12	7,72	8
11.	SDN 1 Sumber Jaya	14	9,01	9
12.	SDN 2 Sumber Jaya	10	6,44	6
13.	SDN Karya Basuki	10	6,44	6
14.	SDN Tanjung Wangi	19	12,23	12
15.	SDN Karang Anom	14	9,01	9
16.	SDN Tritunggal	19	12,23	12
17.	SDN Sumberrejo	21	13,52	14
Jumlah		222		143

Sumber: Hasil observasi dan perhitungan peneliti (2017)

Cara mencari target jumlah sampel untuk tiap sekolah:

$$S1 = \frac{x}{y} \cdot n1$$

$$S1 = \frac{143}{222} \cdot 16 = 10,30 \text{ dibulatkan } 10$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Ngestikarya adalah 10 orang.

$$S2 = \frac{x}{y} \cdot n2$$

$$S2 = \frac{143}{222} \cdot 9 = 5,79 \text{ dibulatkan } 6$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Ngestikarya adalah 6 orang.

$$S3 = \frac{x}{y} \cdot n3$$

$$S3 = \frac{143}{222} \cdot 19 = 12,23 \text{ dibulatkan } 12$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Marga Batin adalah 12 orang.

$$S4 = \frac{x}{y} \cdot n4$$

$$S4 = \frac{143}{222} \cdot 7 = 4,50 \text{ dibulatkan } 5$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Marga Batin adalah 5 orang.

$$S5 = \frac{x}{y} \cdot n5$$

$$S5 = \frac{143}{222} \cdot 12 = 7,72 \text{ dibulatkan } 8$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Jembrana adalah 8 orang.

$$S6 = \frac{x}{y} \cdot n6$$

$$S6 = \frac{143}{222} \cdot 10 = 6,44 \text{ dibulatkan } 6$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Jembrana adalah 6 orang.

$$S7 = \frac{x}{y} \cdot n7$$

$$S7 = \frac{143}{222} \cdot 9 = 5,79 \text{ dibulatkan } 6$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Mekar Karya adalah 6 orang.

$$S8 = \frac{x}{y} \cdot n8$$

$$S8 = \frac{143}{222} \cdot 9 = 5,79 \text{ dibulatkan } 6$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Mekar Karya adalah 6 orang.

$$S9 = \frac{x}{y} \cdot n9$$

$$S9 = \frac{143}{222} \cdot 12 = 7,72 \text{ dibulatkan } 8$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Sidorahayu adalah 8 orang.

$$S_{10} = \frac{x}{y} \cdot n_{10}$$

$$S_{10} = \frac{143}{222} \cdot 12 = 7,72 \text{ dibulatkan } 8$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Sidorahayu adalah 8 orang.

$$S_{11} = \frac{x}{y} \cdot n_{11}$$

$$S_{11} = \frac{143}{222} \cdot 14 = 9,01 \text{ dibulatkan } 9$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 1 Sumber Jaya adalah 9 orang.

$$S_{12} = \frac{x}{y} \cdot n_{12}$$

$$S_{12} = \frac{143}{222} \cdot 10 = 6,44 \text{ dibulatkan } 6$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN 2 Sumber Jaya adalah 6 orang.

$$S_{13} = \frac{x}{y} \cdot n_{13}$$

$$S_{13} = \frac{143}{222} \cdot 10 = 6,44 \text{ dibulatkan } 6$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN Karya Basuki adalah 6 orang.

$$S_{14} = \frac{x}{y} \cdot n_{14}$$

$$S_{14} = \frac{143}{222} \cdot 19 = 12,23 \text{ dibulatkan } 12$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN Tanjung Wangi adalah 12 orang.

$$S15 = \frac{x}{y} \cdot n15$$

$$S15 = \frac{143}{222} \cdot 14 = 9,01 \text{ dibulatkan } 9$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN Karang Anom adalah 9 orang.

$$S16 = \frac{x}{y} \cdot n16$$

$$S16 = \frac{143}{222} \cdot 19 = 12,23 \text{ dibulatkan } 12$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN Tritunggal adalah 12 orang.

$$S17 = \frac{x}{y} \cdot n17$$

$$S17 = \frac{143}{222} \cdot 21 = 13,52 \text{ dibulatkan } 14$$

Jadi, target jumlah sampel untuk sekolah SDN Sumberrejo adalah 14 orang.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan cara dan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian prosedur pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan,

maka dalam hal penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan teknik angket.

Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan atas alasan bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel iklim kerja, kepribadian guru dan kompetensi paedagogik guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Menurut Sugiyono (2009: 86), skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana iklim kerja, kepribadian guru dan kompetensi paedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur.

Uji coba instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar sah dan handal. Yang dimaksud dengan sah atau valid adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau handal adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Setelah data hasil uji coba terkumpul, data tersebut dianalisis agar dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrumen yang sesungguhnya. Rumus yang digunakan untuk pengolahan, pengujian maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu Program SPSS 22 dan Excel (*Computerized*).

Jika butir yang dinyatakan gugur, tidak mempengaruhi keterwakilan butir untuk setiap indikator untuk masing-masing variabel, maka butir yang gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang sah dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan. Untuk menghitung validitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan rumus:

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

X = Skor variabel bebas
 Y = Skor variabel terikat

Setelah nilai korelasi (r_{hitung}) diperoleh, kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} kaidah keputusannya adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Validitas Kompetensi Paedagogik Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Kompetensi Paedagogik guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika

sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 50$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kompetensi Paedagogik Guru (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Perhitungan Validitas Kompetensi Paedagogik Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,459	0,444	Valid	11	0,451	0,444	Valid
2	0,514	0,444	Valid	12	0,478	0,444	Valid
3	0,488	0,444	Valid	13	0,521	0,444	Valid
4	0,485	0,444	Valid	14	0,480	0,444	Valid
5	0,579	0,444	Valid	15	0,449	0,444	Valid
6	0,473	0,444	Valid	16	0,467	0,444	Valid
7	0,488	0,444	Valid	17	0,449	0,444	Valid
8	0,449	0,444	Valid	18	0,472	0,444	Valid
9	0,484	0,444	Valid	19	0,503	0,444	Valid
10	0,526	0,444	Valid	20	0,481	0,444	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.3 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Iklim Kerja

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Iklim Kerja dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 50$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Iklim Kerja (X_1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Perhitungan Validitas Iklim Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,491	0,444	Valid	11	0,482	0,444	Valid
2	0,600	0,444	Valid	12	0,454	0,444	Valid
3	0,450	0,444	Valid	13	0,495	0,444	Valid
4	0,469	0,444	Valid	14	0,467	0,444	Valid
5	0,545	0,444	Valid	15	0,496	0,444	Valid
6	0,627	0,444	Valid	16	0,489	0,444	Valid
7	0,512	0,444	Valid	17	0,451	0,444	Valid
8	0,538	0,444	Valid	18	0,444	0,444	Valid
9	0,482	0,444	Valid	19	0,460	0,444	Valid
10	0,459	0,444	Valid	20	0,530	0,444	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.4 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Kepribadian Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Kepribadian Guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 50$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kepribadian Guru (X_2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Perhitungan Validitas Kepribadian Guru (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,494	0,444	Valid	11	0,593	0,444	Valid
2	0,614	0,444	Valid	12	0,539	0,444	Valid
3	0,468	0,444	Valid	13	0,486	0,444	Valid
4	0,648	0,444	Valid	14	0,482	0,444	Valid
5	0,578	0,444	Valid	15	0,517	0,444	Valid
6	0,702	0,444	Valid	16	0,504	0,444	Valid
7	0,516	0,444	Valid	17	0,460	0,444	Valid
8	0,531	0,444	Valid	18	0,504	0,444	Valid
9	0,541	0,444	Valid	19	0,491	0,444	Valid
10	0,505	0,444	Valid	20	0,508	0,444	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.5 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukurnya. Kehandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS 22. Langkah-langkah dalam mencari reliabilitas dengan metode alpha sebagai berikut:

Langkah I:

Menghitung varians skor tiap item dengan rumus:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1 = varians skor tiap-tiap item
 \sum_1^2 = jumlah kuadrat item
 $(\sum X_1)^2$ = kuadrat jumlah item
 N = jumlah responden

Langkah II:

Menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_1$ = jumlah varians semua item
 S_1 = varians item ke-i, $i = 1, 2, 3, \dots, n$

Langkah III:

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- S_1 = varians total
 \sum_1^2 = jumlah kuadrat X total
 $(X_1)^2$ = kuadrat jumlah X total
 N = jumlah responden

Langkah IV:

Masukkan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = nilai reliabilitas
 $\sum S_1$ = jumlah skor tiap-tiap item
 S_1 = varians total
 K = jumlah item

Langkah V:

Menentukan derajat reliabilitas dengan tabel.

Dari harga reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian diinterpretasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.6
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Paedagogik Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kompetensi Paedagogik guru (Y) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Kompetensi Paedagogik guru (Y) sebesar 0,884. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Kompetensi Paedagogik guru (Y) sangat tinggi.

Tabel 3.7 Statistika Reliabilitas Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	20

b. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Iklim Kerja (X_1) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Iklim Kerja (X_1) sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Iklim Kerja (X_1) sangat tinggi.

Tabel 3.8 Statistika Reliabilitas Iklim Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

c. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kepribadian Guru (X_2) dilakukan pada 30 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Kepribadian Guru (X_2) sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Kepribadian Guru (X_2) sangat tinggi.

Tabel 3.9 Statistika Reliabilitas Kepribadian Guru (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	20

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Teknik analisis data

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi dan histogram. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji

persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

2. Pengujian prasyarat analisis

Uji prasyarat analisis merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik.

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel Iklim Kerja (X_1), Kepribadian Guru (X_2), dan Kompetensi Paedagogik guru (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Pada penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

b. Uji homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji Barlett's, jika nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka data berasal dari populasi yang variansnya sama atau homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel Iklim Kerja (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

c. Uji linieritas

Uji yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linieritas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara ubahan bebas dan ubahan terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah menggunakan *scatterplot*, jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti regresinya adalah linier.

Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from linearity* pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier

H_1 : Model persamaan regresi linier

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linearity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima.

3. Pengujian hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas yaitu variabel Iklim Kerja (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2) terhadap variabel terikat Kompetensi Paedagogik guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik F . Besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (r^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t menurut Purwanto (2003: 193-194).

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai statistik t dalam penelitian ini menggunakan jasa program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for Window. Untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

a. Persamaan regresi linier sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya.

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel
 X = Skor variabel bebas
 Y = Skor variabel terikat

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009: 103)}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1 X$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)
 a = Harga bilangan konstant
 a_1 = Harga koefisien prediktor
 X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan a_1 digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a_1 = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009: 105)}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji t)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Persamaan regresi ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila ketiga variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefisien korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 dapat diperoleh dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

$a(1,2)$ = Koefisien prediktor

menurut Sutrisno Hadi (2009: 33)

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2)m}$$

Dengan: N = Cacah kasus
 m = Cacah prediktor
 R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus:

$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel Kompetensi Paedagogik guru
 X_1 = Variabel Iklim Kerja
 X_2 = Variabel Kepribadian Guru
 a = Konstanta
 a_1, a_2 dan a_3 = Koefisien regresi yang dicari menurut Agus Irianto (2009: 137)

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y secara simultan (uji F)

- $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y , maka dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

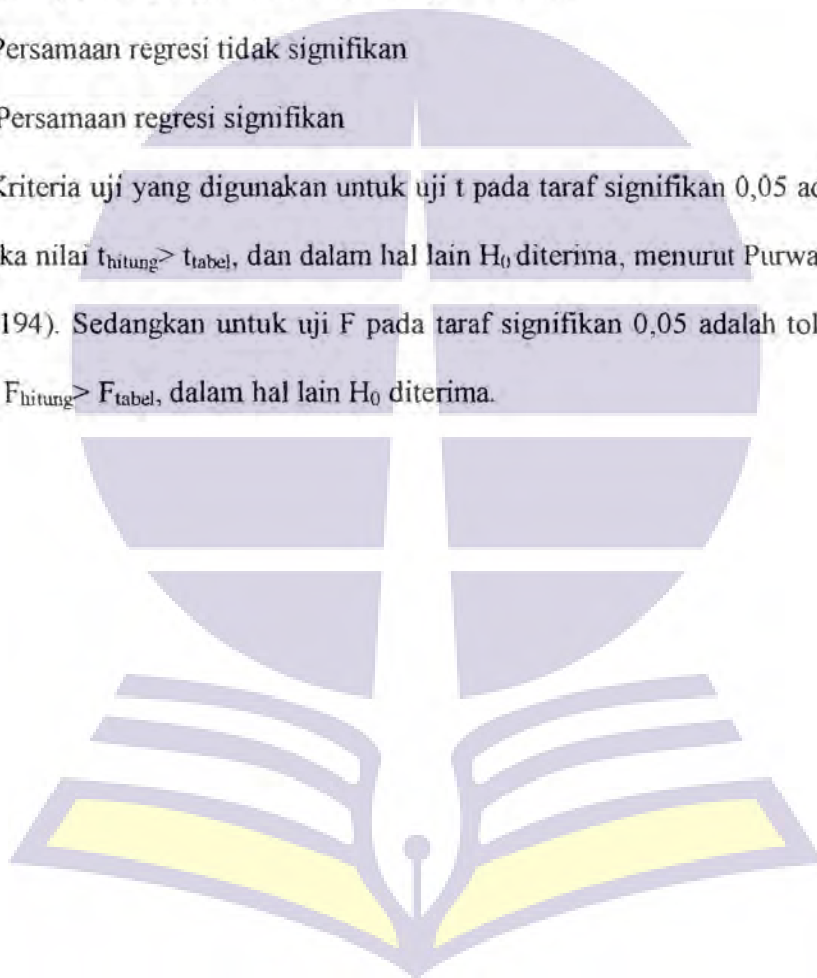
4. Uji signifikansi regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi ganda. Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dalam hal lain H_0 diterima, menurut Purwanto (2003: 193-194). Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian dilaksanakan pada 17 SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur, yaitu SDN 1 Ngestikarya, SDN 2 Ngestikarya, SDN 1 Marga Batin, SDN 2 Marga Batin, SDN 1 Jembrana, SDN 2 Jembrana, SDN 1 Mekar Karya, SDN 2 Mekar Karya, SDN 1 Sidorahayu, SDN 2 Sidorahayu, SDN 1 Sumber Jaya, SDN 2 Sumber Jaya, SDN Karya Basuki, SDN Tanjung Wangi, SDN Karang Anom, SDN Tritunggal, SDN Sumberrejo. Sebanyak 143 orang guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud.

B. Hasil

Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah Kompetensi Paedagogik guru (Y), Iklim Kerja (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran

menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X1	X2
N	143	143	143
Skor terendah	45	43	44
Skor tertinggi	78	69	72
Skor rata-rata	61,83	51,88	55,76
Median	61	52	55
Modus	55	52	58
Simpangan baku	7,42	5,11	5,54
Varians	55,13	26,14	30,70

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- Y = Kompetensi Paedagogik guru
- X₁ = Iklim Kerja
- X₂ = Kepribadian Guru

1. Variabel Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

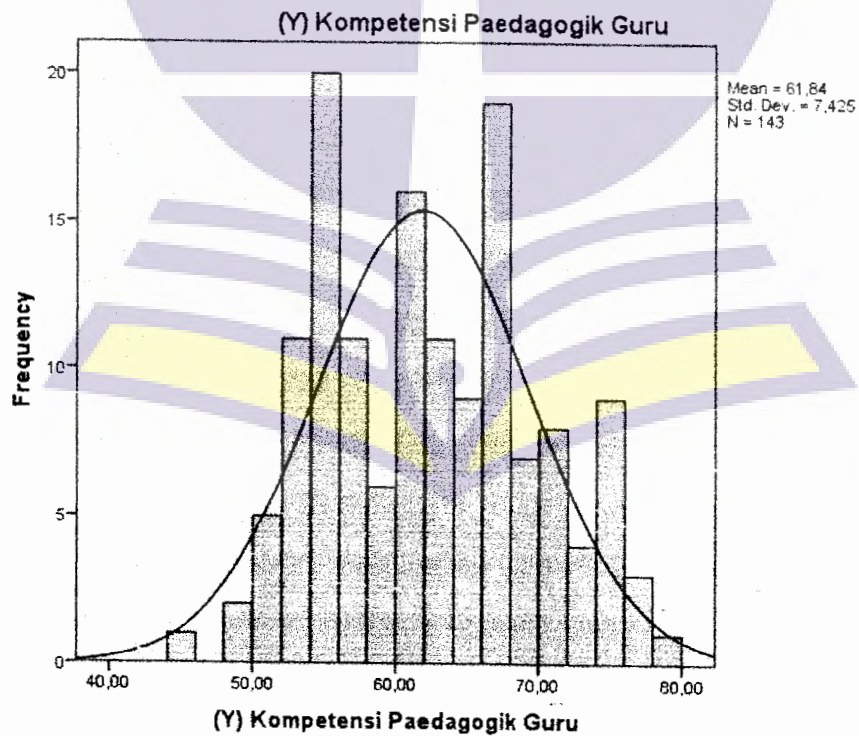
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kompetensi Paedagogik Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 61,83; simpangan baku 7,42; median 61 dan modus 55; dengan skor maksimum 78 dan skor minimum 45. Distribusi frekuensi skor variabel Kompetensi Paedagogik Guru (Y) tertera pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	45 – 51	8	5,6
2	Rendah	52 – 58	45	31,4
3	Sedang	59 – 65	39	27,3
4	Tinggi	66 – 72	36	25,2
5	Sangat Tinggi	73 – 79	15	10,5
Jumlah			143	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Kompetensi Paedagogik guru yang terdapat pada Tabel 4.2 divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.1 Histogram Skor Kompetensi Paedagogik Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa sebanyak 5,6% atau sebanyak 8 orang guru memiliki persepsi bahwa Kompetensi Paedagogik guru sangat rendah, sebanyak 31,4% atau sebanyak 45 orang guru memiliki persepsi bahwa Kompetensi Paedagogik guru rendah, sebanyak 27,3% atau sebanyak 39 orang guru memiliki persepsi bahwa Kompetensi Paedagogik guru sedang, sebanyak 25,2% atau sebanyak 36 orang guru memiliki persepsi bahwa Kompetensi Paedagogik guru tinggi dan sebanyak 10,5% atau sebanyak 15 orang guru memiliki persepsi bahwa Kompetensi Paedagogik guru sangat tinggi.

2. Variabel Iklim Kerja (X_1)

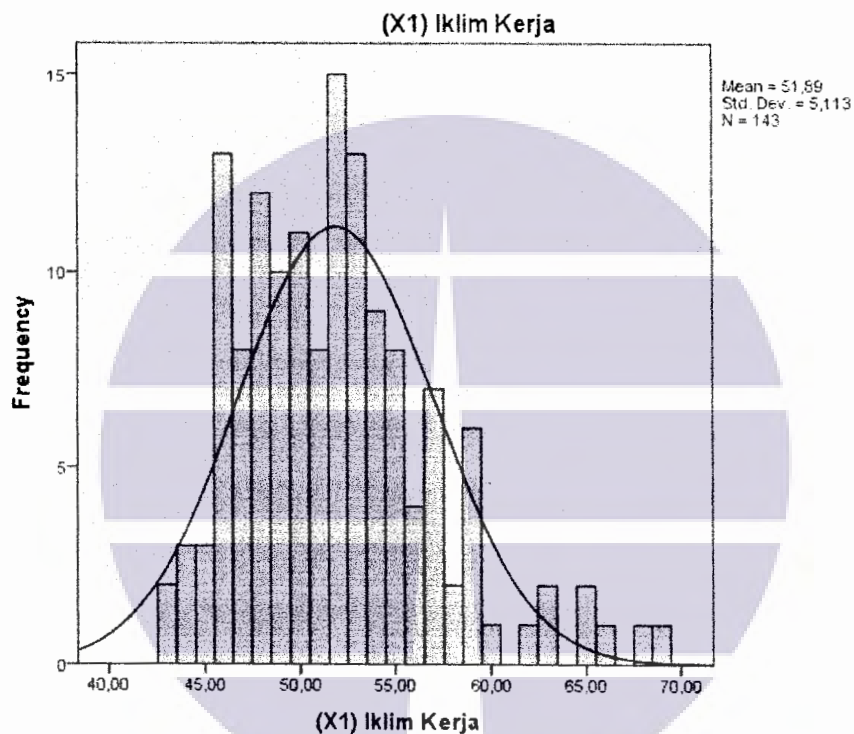
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Iklim Kerja (X_1) mempunyai nilai rata-rata 51,88; simpangan baku 5,11; median 52 dan modus 52; dengan skor maksimum 69 dan skor minimum 43. Distribusi frekuensi skor variabel Iklim Kerja (X_1) tertera pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Iklim Kerja (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	43 – 48	41	28,7
2	Rendah	49 – 54	66	46,1
3	Sedang	55 – 60	28	19,6
4	Tinggi	61 – 66	6	4,2
5	Sangat Tinggi	67 – 72	2	1,4
Jumlah			143	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Iklim Kerja yang terdapat pada Tabel 4.3 divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 Histogram Skor Iklim Kerja

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa sebanyak 28,7% atau sebanyak 41 orang guru memiliki persepsi bahwa Iklim Kerja sangat rendah, sebanyak 46,1% atau sebanyak 66 orang guru memiliki persepsi bahwa Iklim Kerja rendah, sebanyak 19,6% atau sebanyak 28 orang guru memiliki persepsi bahwa Iklim Kerja sedang, sebanyak 4,2% atau sebanyak 6 orang guru memiliki persepsi bahwa Iklim Kerja tinggi dan sebanyak 1,4% atau sebanyak 2 orang guru memiliki persepsi bahwa Iklim Kerja sangat tinggi.

3. Variabel Kepribadian Guru (X_2)

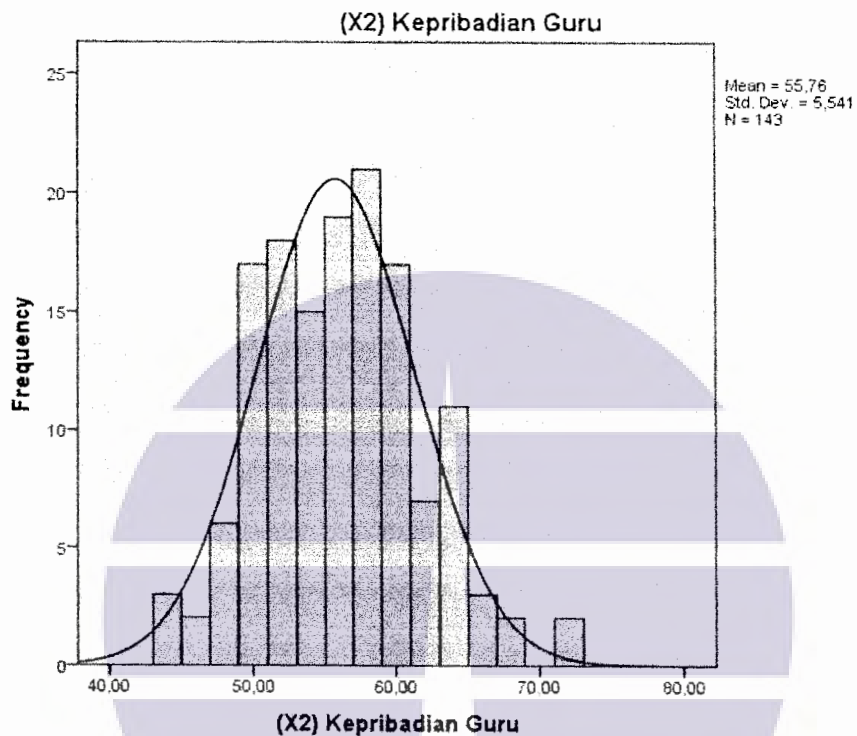
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kepribadian Guru (X_2) mempunyai nilai rata-rata 55,76; simpangan baku 5,54; median 55 dan modus 58; dengan skor maksimum 72 dan skor minimum 44. Distribusi frekuensi skor variabel Kepribadian Guru (X_2) tertera pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Kepribadian Guru (X_2)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	44 – 49	16	11,2
2	Rendah	50 – 55	57	39,8
3	Sedang	56 – 61	48	33,6
4	Tinggi	62 – 67	18	12,6
5	Sangat Tinggi	68 – 73	4	2,8
Jumlah			143	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Kepribadian Guru yang terdapat pada Tabel 4.4 divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Kepribadian Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 11,2% atau sebanyak 16 orang guru berpendapat bahwa Kepribadian Guru sangat rendah, sebanyak 39,8% atau sebanyak 57 orang guru berpendapat bahwa Kepribadian Guru rendah, sebanyak 33,6% atau sebanyak 48 orang guru berpendapat bahwa Kepribadian Guru sedang, sebanyak 12,6% atau sebanyak 18 orang guru berpendapat bahwa Kepribadian Guru tinggi dan sebanyak 2,8% atau sebanyak 4 orang guru berpendapat bahwa Kepribadian Guru sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan

beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

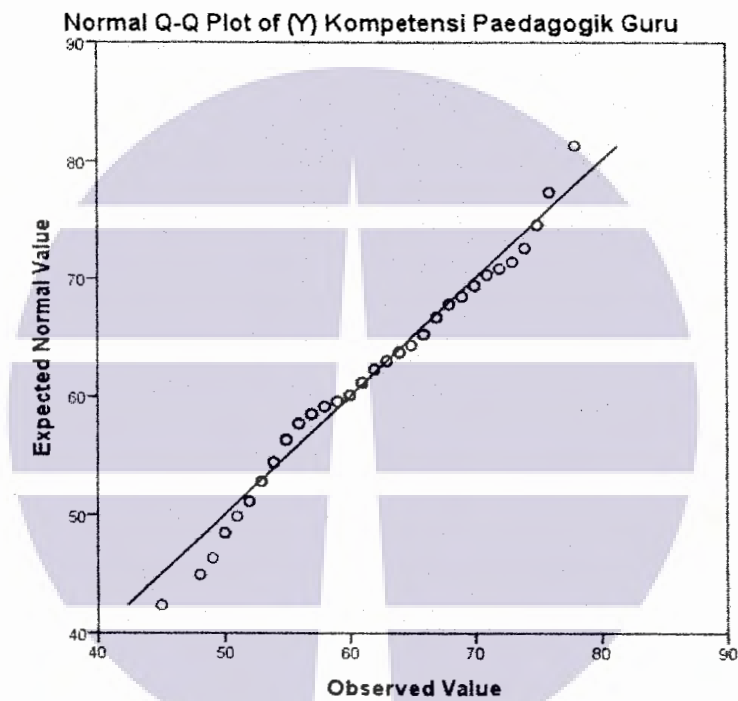
		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kompetensi Paedagogik Guru (Y)	Iklim Kerja (X1)	Kepribadian Guru (X2)
N		143	143	143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,8392	51,8881	55,7622
	Std. Deviation	7,42536	5,11296	5,54109
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,099	,076
	Positive	,094	,099	,076
	Negative	-,069	-,069	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		4,094	3,099	3,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203	,152	,144

a. Test distribution is Normal.

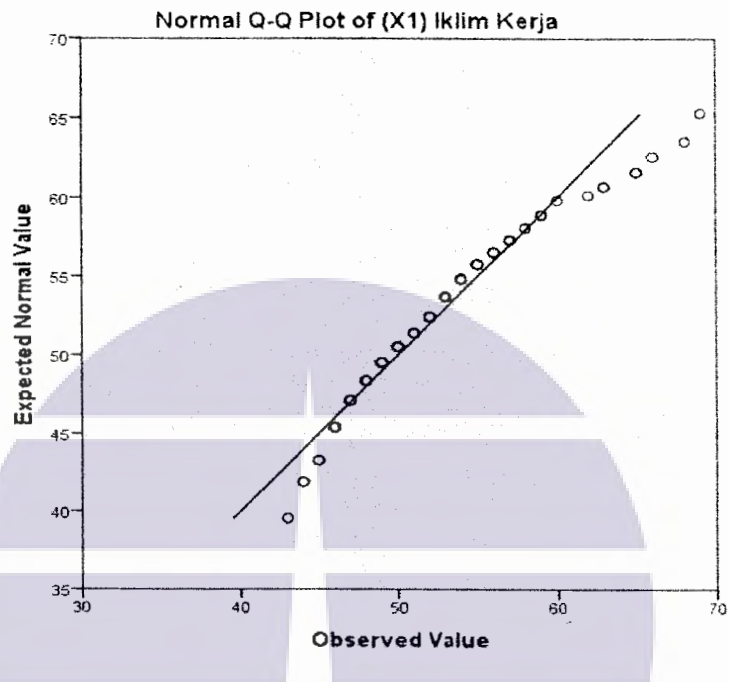
b. Calculated from data.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi Kompetensi Paedagogik guru 0,203; Iklim Kerja 0,152 dan Kepribadian Guru 0,144. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima H_0 . Sehingga data

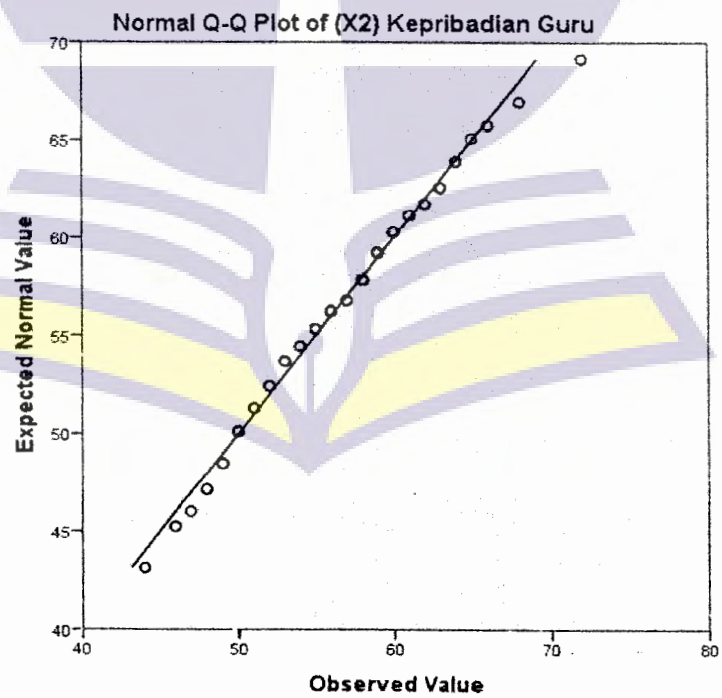
ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:



Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Kompetensi Paedagogik Guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Iklim Kerja



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Kepribadian Guru

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu Iklim Kerja (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances

Iklim Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,776 ^a	18	119	,101

Test of Homogeneity of Variances

Kepribadian Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,565 ^a	21	119	,069

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada Tabel 4.6 diperoleh: nilai signifikansi variabel Iklim Kerja 0,101; nilai signifikansi variabel Kepribadian Guru 0,069; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak H_0 . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel Kompetensi Paedagogik guru (Y) terhadap Iklim Kerja (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2). Kriteria ujinya yaitu tolak H_0 jika *asymtatic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 4.7.

1) Pengaruh Antara Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	219,935	1	219,935	214,075	,000 ^b
Residual	7609,366	141	53,967		
Total	7829,301	142			

a. Dependent Variable: Kompetensi Paedagogik Guru(Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh harga F_{hitung} sebesar 214,075 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara Iklim Kerja (X_1) terhadap Kompetensi Paedagogik guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435,868	1	435,868	348,312	,005 ^b
	Residual	7393,432	141	52,436		
	Total	7829,301	142			

a. Dependent Variable: Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru (X₂)

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh harga F_{hitung} sebesar 348,312 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara Kepribadian Guru (X₂) terhadap Kompetensi Paedagogik guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

a. Pengaruh Iklim Kerja (X₁) Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru SD di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan

menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.628	.621	7,34623

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	74,469		
	Iklim Kerja (X1)	,243	,121	,676	2,019	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa Iklim Kerja berhubungan secara positif dengan Kompetensi Paedagogik guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,768. Sedangkan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru sebesar 62,8% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Paedagogik guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Kompetensi Paedagogik guru atas Iklim Kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 74,469 + 0,243 X_1$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Iklim Kerja satu satuan maka Kompetensi Paedagogik guru naik sebesar 0,243 pada arah yang sama dengan

konstanta 74,469 dengan kata lain kenaikan skor Iklim Kerja cenderung diikuti oleh kenaikan skor Kompetensi Paedagogik guru.

b. Pengaruh Kepribadian Guru (X_2) Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru SD di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,656	,649	7,24125

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	44,208	6,145	7,194	,000
	Kepribadian Guru (X2)	,316	,110	,836	,005

a. Dependent Variable: Kompetensi Paedagogik Guru(Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa Kepribadian Guru berhubungan secara positif dengan Kompetensi Paedagogik guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,836. Sedangkan Kepribadian Guru berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru sebesar 65,6% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel

anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya Kepribadian Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Paedagogik guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Kompetensi Paedagogik guru atas Kepribadian Guru dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 44,208 + 0,316 X_2$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Kepribadian Guru satu satuan maka Kompetensi Paedagogik guru naik sebesar 0,316 pada arah yang sama dengan konstanta 44,208 dengan kata lain kenaikan skor Kepribadian Guru cenderung diikuti oleh kenaikan skor Kompetensi Paedagogik guru.

c. Pengaruh Iklim Kerja (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2) Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja, kepribadian guru dan kompetensi paedagogik guru SD di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57,638	7,860		7,333	,000
1 Iklim Kerja (X1)	,314	,118	,216	2,656	,000
Kepribadian Guru (X2)	,368	,109	,274	3,368	,001

a. Dependent Variable: Kompetensi Paedagogik Guru(Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,701	,688	7,09068	,810

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru (X2), Iklim Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kompetensi Paedagogik Guru

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa Iklim Kerja dan Kepribadian Guru berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan Kompetensi Paedagogik guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,818. Kemudian Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara bersama juga berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 70,1% berarti 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya Iklim Kerja dan Kepribadian Guru berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Paedagogik guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Kompetensi Paedagogik guru atas Iklim Kerja dan Kepribadian Guru dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 57,638 + 0,314 X_1 +$

0,368 X_2 . Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka Iklim Kerja memberikan kontribusi sebesar 0,314 unit dan Kepribadian Guru sebesar 0,368 unit dengan Kompetensi Paedagogik guru pada arah positif dengan konstanta 57,638. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja dan Kepribadian Guru memberikan kontribusi terhadap Kompetensi Paedagogik guru sebesar 70,1%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap Iklim Kerja dan Kepribadian Guru, maka semakin baik pula Kompetensi Paedagogiknya.

C. Pembahasan

Hasil analisis pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik guru SD di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Berdasarkan analisis statistik Iklim Kerja terhadap Kompetensi Paedagogik guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,768 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,628. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara Iklim Kerja terhadap Kompetensi Paedagogik guru dan kontribusi Iklim Kerja terhadap Kompetensi Paedagogik guru sebesar 62,8%. Hasil ini memperlihatkan bahwa Iklim Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru.

Pada kegiatan pengelolaan pembelajaran yang meliputi memahami karakteristik peserta didik, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan mengembangkan potensi peserta didik merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pokok tersebut dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan iklim kerja yang memadai. Hal ini akan secara langsung mempengaruhi kompetensi paedagogik guru dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Sementara itu, dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional, guru dituntut memiliki dan menguasai kompetensi beserta aspek-aspek yang ada di dalamnya sebagai indikator pencapaian kompetensi paedagogik yang baik. Kompetensi tersebut harus dikembangkan secara berkelanjutan mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan pesat. Di samping itu, dengan meningkatnya kebutuhan dan tuntutan peserta didik dan masyarakat dalam memenangi persaingan, menuntut guru untuk memiliki kompetensi yang tinggi.

Dengan demikian, dapat juga dikatakan bahwa iklim kerja di sekolah berhubungan positif dengan aktivitas orang-orang yang ada di sekolah. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyati (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru.

Oleh karena itu, kondisi iklim kerja yang kondusif menjadikan warga sekolah merasa betah berada di sekolah. Guru akan merasa nyaman mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kewajibannya sebagai pendidik, seperti membuat perangkat pembelajaran, bahan ajar, menilai, mengevaluasi, memberi pengayaan

ataupun kegiatan di luar kegiatan belajar mengajar seperti kegiatan ekstra kurikuler. Demikian pula dengan siswa dan warga sekolah yang lain akan menjadikan sekolah sebagai tempat belajar, tempat bekerja, yang memberikan kenyamanan dan kegembiraan. Jika hal ini dapat terlaksana, maka iklim kerja yang kondusif bukanlah sesuatu yang sulit untuk diciptakan dan dikembangkan di sekolah tersebut.

Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi paedagogik dalam pelaksanaan tugas guru di sekolah karena iklim kerja merupakan faktor yang sangat vital dan wajib diterapkan oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal ini selaras dengan tuntutan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas utama sebagai guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kompetensi Paedagogik guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh iklim kerja akan selalu berpengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada Iklim Kerja akan mendukung terhadap peningkatan Kompetensi Paedagogik guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif Iklim Kerja dengan Kompetensi Paedagogik guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Iklim Kerja akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan Kompetensi Paedagogiknya dalam kepustakaan sejalan dengan

kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Iklim Kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi Kompetensi Paedagogik guru, di samping faktor-faktor lainnya.

2. Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Berdasarkan analisis statistik Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,836 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,656. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik guru dan kontribusi Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik guru sebesar 65,6%. Hasil ini memperlihatkan bahwa Kepribadian Guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru.

Kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, kemampuannya dalam mengelola kepribadian dalam kaitannya dengan diri sendiri maupun orang lain sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Guru yang memiliki kepribadian baik diharapkan mampu menguasai emosinya dengan baik, mampu berkomunikasi, bergaul dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika hal ini terjadi maka dipastikan guru yang memiliki kepribadian baik akan mampu mengendalikan diri dan punya motivasi yang tinggi untuk mengembangkan sekolah. Demikian sebaliknya jika

guru tidak memiliki kepribadian yang baik maka ia akan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi paedagogik dan kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap prestasi belajar sebesar 52,3%, sedangkan selebihnya sebesar 47,9% dipengaruhi variabel dari luar. Sedangkan hasil penelitian dari Ayu Puspita Sari (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi paedagogik dan kompetensi kepribadian berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Kepribadian Guru akan selalu berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada Kepribadian Guru akan mendukung terhadap peningkatan Kompetensi Paedagogik guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif Kepribadian Guru dengan Kompetensi Paedagogik guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Kepribadian Guru akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan Kompetensi Paedagogiknya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Kepribadian Guru merupakan salah satu faktor penentu bagi Kompetensi Paedagogik guru, di samping faktor-faktor lainnya.

3. Pengaruh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,818 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,701. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara simultan terhadap Kompetensi Paedagogik guru SD di Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur. Kemudian kontribusi Iklim Kerja dan Kepribadian Guru terhadap Kompetensi Paedagogik guru sebesar 70,1% dan selebihnya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada kompetensi paedagogik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akib (2017) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif langsung kompetensi paedagogik terhadap iklim kerja. Sedangkan hasil penelitian dari May Syaroh (2017) menyimpulkan bahwa kompetensi paedagogik guru dan kompetensi kepribadian guru secara bersama-sama dengan prestasi belajar pada taraf sangat kuat.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa Kompetensi Paedagogik sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; Iklim Kerja dan Kepribadian Guru diduga berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru baik secara sendiri-sendiri

ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik tingkat Iklim Kerja dan Kepribadian Guru maka semakin baik pula Kompetensi Paedagogik guru.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap Kompetensi Paedagogik guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan Kompetensi Paedagogik guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi yang positif Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara bersama-sama terhadap Kompetensi Paedagogik guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan Kompetensi Paedagogiknya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Iklim Kerja dan Kepribadian Guru secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi Kompetensi Paedagogik guru, di samping faktor-faktor lainnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah melakukan usaha seoptimal mungkin untuk menghindari hal-hal yang dapat mengurangi makna hasil penelitian, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Usaha-usaha yang telah dilakukan antara lain mulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal, pembuatan instrumen, uji coba instrumen, penyempurnaan instrumen, sampai dengan tahap

pengumpulan dan pengolahan data. Semuanya itu dilakukan dengan maksud dapat memperoleh hasil yang lebih bermakna, namun disadari masih ada beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang relatif terbatas hanya pada satu kecamatan, sehingga validitas eksternal penelitian juga terbatas. Hal ini berarti penulis tidak menjamin hasil penelitian ini berlaku pada kelompok yang lebih luas apalagi menjangkau SD yang terdapat dalam lingkup kabupaten, provinsi, atau di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki kondisi yang berbeda antara daerah yang satu dengan lainnya.
2. Instrumen yang dipergunakan untuk mendapatkan data meskipun telah divalidasi dan diujicobakan sebelumnya, hal ini belum dapat dijadikan satu-satunya instrumen yang dapat mengungkapkan secara keseluruhan aspek mengingat banyaknya prediktor yang dapat dikaitkan dengan variabel yang diteliti.
3. Kemungkinan terjadi kecurangcermatan, kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian instrumen sehingga kurang mencerminkan data yang sesungguhnya, meskipun dalam pengisian instrumen guru sudah diberi penjelasan namun tidak tertutup kemungkinan bahwa mereka sebenarnya masih kurang memahami maksud yang terkandung dalam instrumen mengingat adanya perasaan tidak enak antar teman sejawat, bawahan dengan atasan yang diduga dapat mempengaruhi sikap mereka dalam mengisi instrumen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kompetensi paedagogik guru mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat iklim kerja di sekolah, maka semakin baik pula kompetensi paedagogik gurunya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat iklim kerja di sekolah maka semakin rendah kompetensi paedagogik gurunya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian guru terhadap kompetensi paedagogik guru mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian guru, maka semakin baik pula kompetensi paedagogiknya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kompetensi paedagogik guru. Mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat iklim kerja di sekolah dan persepsi guru mengenai kepribadian guru, maka semakin baik pula kompetensi paedagogik guru.

B. Implikasi

Konsekuensi dari penelitian ini dilihat dari kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya.

Penelitian ini telah memperkuat beberapa teori bahwa kompetensi paedagogik sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh berbagai variasi dari variabel independen yaitu iklim kerja dan kepribadian guru, dalam kaitan ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan teori yang diajukan.

1. Upaya Meningkatkan Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan kondisi atau suasana di sekolah yang dapat berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi paedagogik guru. Dengan demikian, iklim kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan di samping faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi paedagogik guru. Iklim kerja yang kondusif akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi warga sekolah, khususnya guru. Guru akan merasa betah dengan kondisi lingkungan kerjanya dan diharapkan akan menumbuhkan gairah kerja menjadi lebih baik. Guna mewujudkan hal tersebut, maka di sekolah perlu diciptakan iklim kerja yang kondusif.

Iklim kerja yang kondusif atau yang berlangsung baik akan mengarahkan guru untuk meningkatkan kompetensi paedagogiknya. Kepala sekolah dan guru saling bekerjasama dalam memecahkan masalah, kepala sekolah dalam memberikan pembinaan selalu menggunakan pendekatan kekeluargaan, guru dapat memandang bahwa penciptaan iklim kerja yang dilakukan untuk memecahkan masalah bersama bukan untuk mencari kesalahan, akan membuat guru menjadi merasa diperhatikan, guru merasa dihargai sehingga guru dapat

bekerja dengan semangat karena merasa puas atas pelaksanaan iklim kerja. Iklim yang kondusif juga membuat gairah kerja guru meningkat, keterbukaan tercipta, munculnya sikap toleransi dan keakraban terjalin dengan baik juga.

2. Upaya Meningkatkan Kepribadian Guru

Kepribadian guru perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh guru dan kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kompetensi paedagogiknya. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Meningkatnya kepribadian guru akan meningkatkan kompetensi paedagogik yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kompetensi paedagogik yang tinggi, maka kepribadian guru tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi paedagogik, karena faktor tersebut merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam bekerja.

Kepribadian merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru. Hal ini tidak dapat dipisahkan dalam profesi keguruan, dimana dengan kepribadian yang baik guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kepribadian yang baik sekurang-kurangnya mencakup: a) beriman dan bertakwa; b) berakhlak mulia; c) arif dan bijaksana; d) demokratis; e) mantap; f) berwibawa; g) stabil; h) dewasa; i) jujur; j) sportif; k) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; l) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Guru

- a. Kepada guru agar dapat menumbuhkan kepribadian yang baik yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kompetensi paedagogiknya.
- b. Kepada guru agar hendaknya menyadari bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran ditentukan oleh variabel kompetensi paedagogik, maka seyogyanya guru senantiasa mengembangkan dan meng-*upgrade* berbagai perkembangan teori belajar, model-model pembelajaran efektif, pendekatan dan teknik mengajar, serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar. Peningkatan kompetensi paedagogik guru dapat dilakukan dengan berbagai upaya baik secara mandiri oleh guru atau kelompok, misalnya melalui MGMP, KKG, PLPG, PPG dan kegiatan kelompok guru secara periodik semacam *Workshop* dan *In House Training* guna meningkatkan kompetensi paedagogiknya.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan dan memotivasi warga sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif seperti menyediakan sarana dan prasarana di sekolah. Kepala sekolah juga harus memberikan tanggung jawab,

para guru diberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan kepala sekolah, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi. Kepala sekolah memberikan perhatian dalam upaya meningkatkan iklim kerja secara optimal karena variabel tersebut turut mempengaruhi kompetensi paedagogik dalam hal kinerja guru melaksanakan tugas sebagai pendidik.

3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur

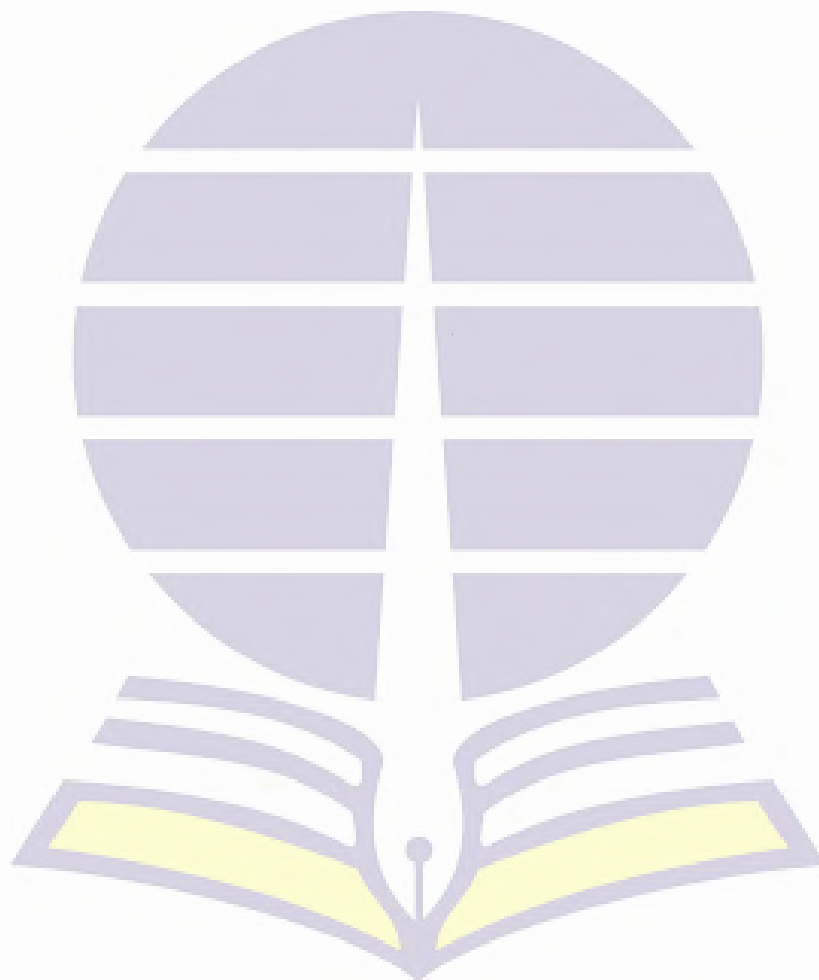
Dinas Pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, *workshop* maupun seminar-seminar secara berkala dan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja guru, kompetensi paedagogik guru dan menyediakan sarana dan prasarana agar tercipta iklim kerja yang kondusif serta pengembangan kecerdasan emosional guru yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Bahasa Inggris SMP Se-Kota Kendari*. Kendari: IAIN Kendari.
- Cherubini, L. (2008). *Teacher Candidates' Perceptions of School Culture: A Mixed Methods Investigation*. *Journal of Teaching and Learning*.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Mendiknas RI No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Paedagogik Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Djamarah, S. B. (1994). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hakim. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hoffman, et.al., (2009). *On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment*. *International Journal of Whole Schooling*.
- Irianto, Agus. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Iskandar. (2012). *Psikologi Pendidikan, Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Referensi.
- Milner, K. dan Khoza, H. (2008). *A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across Schools With Different Matric Success Rates*. *South African Journal of Education*.
- Muhaimin. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pinkus, L. M. (2009). *Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators*. Alliance for Excellent Education.

- Pretorius and Villiers (2009). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New York: Mc Graw Hill.
- Purwanto. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sadulloh. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Sardiman, A. M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, A. P. (2012). *Profesionalisme Guru Ditinjau Dari Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian di SMA Negeri 1 Sragen*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyati. (2013). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Supriadi. (2002). *Etika Birokrasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Supriyanto. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar PAI Pada Siswa SMK Ganesha Tama Boyolali Tahun Ajaran 2016/2017*. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Syaroh, M. (2017). *Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Prestasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Pringsewu*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Tafsir. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Gravindo Sejati.
- Tubbs, J.E., dan Garner, M. (2008). *The Impact of School Climate on School Outcomes*. *Journal of College Teaching and Learning*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Uyoh. (2010). *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grasindo.

<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2253285-pengertian-kompetensi-paedagogik/#ixzz28OFINoMB> diunduh 13 Juli 2018.



LAMPIRAN 1

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 60 pernyataan yang berkaitan dengan iklim kerja, kepribadian guru dan kompetensi paedagogik guru. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom SS, S, R, TS, STS pada lembar jawaban yang disediakan.

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 R : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SPG	
		D2	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

LAMPIRAN 1

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 60 pernyataan yang berkaitan dengan iklim kerja, kepribadian guru dan kompetensi paedagogik guru. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Waway Karya Lampung Timur, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom SS, S, R, TS, STS pada lembar jawaban yang disediakan.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SPG	
		D2	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

A. Kompetensi Paedagogik

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mengadakan analisa karakteristik siswa sebelum mengajar.					
2.	Saya menyesuaikan materi yang akan saya sampaikan dengan karakteristik siswa.					
3.	Saya mempelajari prinsip-prinsip perkembangan kepribadian juga kognitif peserta didik.					
4.	Saya mengetahui tujuan pendidikan nasional.					
5.	Saya selalu menyusun silabus juga rancangan pengajaran (RPP) sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM).					
6.	Saya membuat perencanaan alokasi waktu yang diperlukan untuk setiap materi yang akan saya sampaikan.					
7.	Saya selalu mengawali pelajaran dengan melakukan tes secara lisan dengan materi yang telah saya jelaskan sebelumnya.					
8.	Saya selalu menyesuaikan media pembelajaran yang saya gunakan dengan pokok bahasan yang akan disampaikan.					
9.	Saya menggunakan beberapa model media pembelajaran yang bervariasi.					
10.	Saya menggunakan lebih dari satu buku sebagai sumber belajar.					
11.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang inovatif untuk mengelola pembelajaran siswa yang pasif.					
12.	Saya memberikan contoh konkrit untuk memudahkan siswa memahami materi.					
13.	Saya melakukan evaluasi dalam setiap proses pembelajaran.					
14.	Saya membuat kesimpulan di akhir pembelajaran.					
15.	Saya berusaha objektif dalam memberikan penilaian kepada siswa.					
16.	Saya melakukan remedial pada siswa yang mendapat nilai kurang baik.					
17.	Saya memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya jika ada siswa belum memahami materi.					
18.	Saya selalu membahas soal-soal yang telah dikerjakan siswa.					
19.	Saya menghubungkan materi yang saya					

	sampaikan dengan pengetahuan lain yang relevan.					
20.	Saya menyarankan kepada siswa untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah.					

B. Iklim Kerja

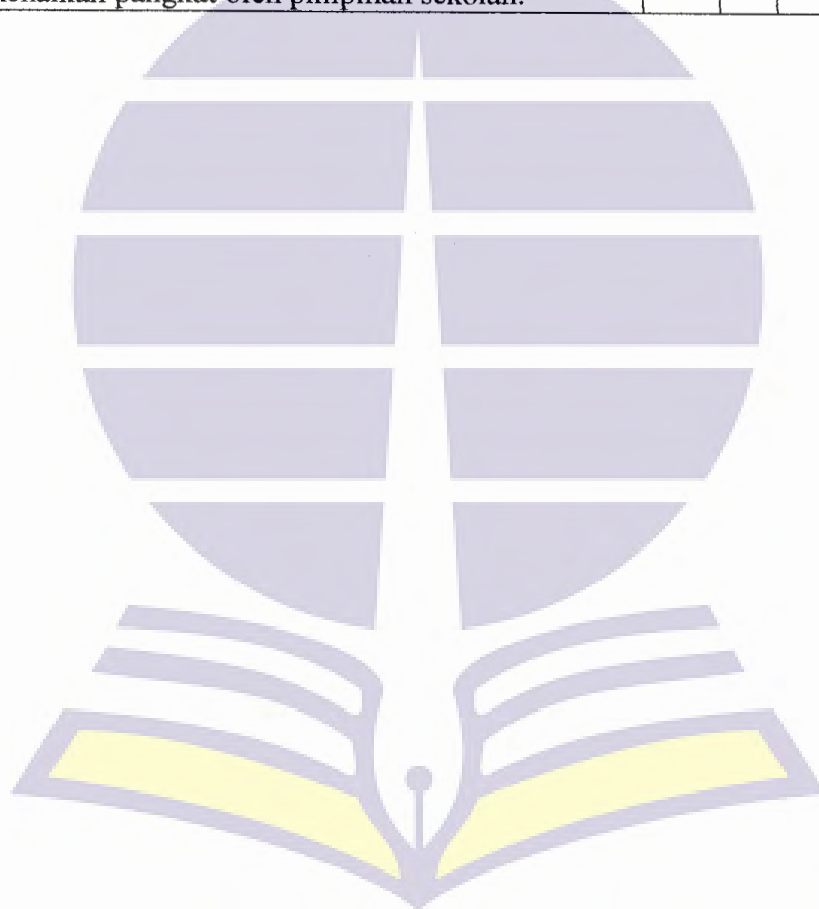
No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Seluruh aktivitas warga sekolah diawasi oleh kepala sekolah secara ketat.					
2.	Semua kegiatan di sekolah harus melalui perintah kepala sekolah.					
3.	Saat mengajar kepala sekolah mengawasi juga melakukan supervisi di setiap kelas.					
4.	Kepala sekolah memeriksa persiapan perencanaan pembelajaran setiap guru secara periodik.					
5.	Kepala sekolah menentukan segala cara kerja dalam kegiatan di sekolah.					
6.	Kepala sekolah melaksanakan tugas tidak fleksibel tanpa mempertimbangkan situasi kondisi tertentu.					
7.	Kepala sekolah memberikan bantuan pada <i>stakeholder</i> yang bermasalah, dia melakukan dialog di ruang kepala sekolah.					
8.	Kepala sekolah memberikan solusi terhadap kesulitan yang berkaitan dengan tugas staf guru di sekolah.					
9.	Selain tugas mengajar, saya mendapat tugas tambahan yang mengganggu tugas pokok sebagai pengajar.					
10.	Melaksanakan tugas tambahan yang dibebankan oleh kepala sekolah mempengaruhi tugas pokok saya sebagai pengajar.					
11.	Kepala sekolah menambah beban saya dengan tugas di luar tanggung jawab mengajar.					
12.	Pekerjaan atau tugas lain mengganggu saya dalam kegiatan rutin sebagai pengajar.					
13.	Saya cenderung mendukung kelancaran tugas-tugas kepala sekolah.					
14.	Pada waktu rapat, saya berbicara tentu arah.					
15.	Saya kurang tanggap juga bertanggungjawab dalam menjalankan tugas.					
16.	Saya menyelesaikan tugas dengan giat,					

	bersemangat dengan perasaan senang.					
17.	Saya menyenangi pekerjaan sebagai tenaga pengajar.					
18.	Ketika melaksanakan tugas yang bersifat umum para guru bekerjasama dengan teman sejawat.					
19.	Antar guru saling membantu dalam hal tugas pekerjaan.					
20.	Antar guru saling menghargai kompetensi kemampuan sesama rekan sejawat juga saling menghormati sebagai saudara.					

C. Kepribadian Guru

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain.					
2.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka guna menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
3.	Saya bisa merasakan perasaan saya sendiri sehingga mengetahui kemampuan saya.					
4.	Saya lebih memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan murid, perihal pola belajar yang disukai oleh murid.					
5.	Saya dapat memahami pemikiran orang lain yang berbeda pemikiran dengan saya.					
6.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak, agar teman tidak tersinggung.					
7.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah.					
8.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru.					
9.	Saya suka mencoba hal-hal baru.					
10.	Saya lebih cepat tenang dari orang lain dalam menyelesaikan tugas.					
11.	Saya mampu mengorganisasi kelompok agar termotivasi.					
12.	Saya mempunyai cara agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.					
13.	Jika orang lain mengecewakan saya, maka saya akan bersikap bijaksana sehingga tetap berpikir positif.					
14.	Saya memberikan pujian kepada teman yang berprestasi.					
15.	Saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan					

	studi oleh pimpinan sekolah.						
16.	Saya ditawarkan jabatan wakil kepala sekolah.						
17.	Saya datang ke sekolah jika ada jadwal mengajar.						
18.	Saya rajin mengikuti kegiatan sosial untuk mendapat penilaian baik dari pimpinan, guru, teman-teman maupun masyarakat.						
19.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengungkapkan saran pada waktu rapat sekolah.						
20.	Saya diberikan kesempatan untuk mengurus kenaikan pangkat oleh pimpinan sekolah.						



**DATA VALIDITAS & REALIBILITAS INSTRUMEN
(Y) KOMPETENSI PAEDAGOGIK**

No	PERTANYAAN																				NILAI TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	64
2	2	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	70
3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	69
4	2	3	5	5	5	4	2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	76
5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	68
6	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	73
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	2	64
8	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	70
9	2	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	74
10	2	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	76
11	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	3	5	3	3	4	3	2	72
12	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	68
13	2	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	70
14	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	74
15	2	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	76
16	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	3	3	4	2	75
17	2	4	5	5	4	5	3	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	3	2	73
18	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	78
19	2	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	73
20	4	4	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	75
21	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	73
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	5	3	4	3	3	4	4	2	77
23	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	73
24	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	71
25	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	70
26	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	75
27	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	75
28	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	66
29	2	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	76
30	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	65
31	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	64
32	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	72
33	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	66
35	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	66
36	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	67
37	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	71
38	3	3	3	3	4	5	4	5	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	70
39	4	4	4	4	4	3	5	5	5	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	77
40	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	4	2	68
	JUMLAH																				2847

Correlations (Y) Kompetensi Paedagogik

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1												
Pearson Correlation	1	-,186	-,112	-,159	,000	-,217	,214	,062	,021	-,088	,059	-,097
Sig. (2-tailed)		,252	,490	,328	1,000	,178	,184	,704	,899	,589	,716	,553
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2												
Pearson Correlation	-,186	1	,098	,195	,000	,094	-,083	-,049	,232	-,048	-,066	,126
Sig. (2-tailed)	,252		,546	,229	1,000	,565	,610	,762	,149	,768	,684	,440
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3												
Pearson Correlation	-,112	,098	1	,625**	,432**	,394*	,119	,238	,227	-,044	-,070	,286
Sig. (2-tailed)	,490	,546		,000	,005	,012	,466	,139	,159	,787	,668	,074
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4												
Pearson Correlation	-,159	,195	,625**	1	,395*	,267	-,044	,213	,295	,056	-,218	-,027
Sig. (2-tailed)	,328	,229	,000		,012	,095	,786	,188	,065	,733	,176	,868
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5												
Pearson Correlation	,000	,000	,432**	,395*	1	,322*	,273	,344*	,242	,056	-,059	,050
Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,005	,012		,043	,088	,030	,133	,732	,718	,760
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6												
Pearson Correlation	-,217	,094	,394*	,267	,322*	1	,132	,109	-,131	,049	,039	,098
Sig. (2-tailed)	,178	,565	,012	,095	,043		,417	,502	,422	,764	,809	,549
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7												
Pearson Correlation	,214	-,083	,119	-,044	,273	,132	1	,112	,034	-,111	,079	,072
Sig. (2-tailed)	,184	,610	,466	,786	,088	,417		,493	,833	,495	,630	,659
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8												
Pearson Correlation	,062	-,049	,238	,213	,344*	,109	,112	1	,286	-,027	,177	,007
Sig. (2-tailed)	,704	,762	,139	,188	,030	,417	,493		,074	,869	,274	,966
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9												
Pearson Correlation	,021	,232	,227	,295	,242	-,131	,034	,286	1	-,046	,134	,198
Sig. (2-tailed)	,899	,149	,159	,065	,133	,422	,833	,074		,778	,410	,221
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1									
Pearson Correlation	,169	-,246	-,165	-,066	,004	,123	,068	,043	,459
Sig. (2-tailed)	,297	,126	,309	,686	,981	,449	,678	,790	,716
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2									
Pearson Correlation	,215	,152	,183	,099	-,031	-,198	-,101	-,065	,514
Sig. (2-tailed)	,183	,351	,258	,544	,849	,221	,533	,691	,185
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3									
Pearson Correlation	,220	,011	,106	-,098	-,343*	-,115	-,187	,065	,488**
Sig. (2-tailed)	,173	,948	,513	,546	,030	,479	,248	,693	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4									
Pearson Correlation	,329*	,128	,201	,030	-,127	-,217	,112	-,069	,485**
Sig. (2-tailed)	,038	,432	,214	,854	,435	,178	,492	,673	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5									
Pearson Correlation	-,101	-,054	,202	,166	,000	,219	,291	-,054	,579**
Sig. (2-tailed)	,534	,739	,211	,307	1,000	,175	,068	,739	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6									
Pearson Correlation	-,042	,174	,177	,162	,010	,034	-,041	-,162	,473*
Sig. (2-tailed)	,798	,284	,275	,318	,950	,836	,800	,317	,018
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7									
Pearson Correlation	,097	-,102	,010	-,062	-,393*	,243	-,075	,040	,488
Sig. (2-tailed)	,551	,530	,950	,706	,012	,130	,647	,804	,072
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8									
Pearson Correlation	,102	,117	-,036	,202	,155	-,296	-,095	,017	,449**
Sig. (2-tailed)	,530	,470	,828	,212	,339	,064	,558	,915	,004
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9									
Pearson Correlation	,284	,100	,029	,249	-,010	-,173	-,032	-,005	,484**
Sig. (2-tailed)	,076	,539	,857	,122	,953	,287	,846	,974	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P10 Pearson Correlation	-,088	-,048	-,044	,056	,056	,049	-,111	-,027	-,046	1	-,170	-,261
P10 Sig. (2-tailed)	,589	,768	,787	,733	,732	,764	,495	,869	,778		,294	,103
P10 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11 Pearson Correlation	,059	-,066	-,070	-,218	-,059	,039	,079	,177	,134	-,170	1	,534**
P11 Sig. (2-tailed)	,716	,684	,668	,176	,718	,809	,630	,274	,410	,294		,000
P11 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12 Pearson Correlation	-,097	,126	,286	-,027	,050	,098	,072	,007	,198	-,261	,534**	1
P12 Sig. (2-tailed)	,553	,440	,074	,868	,760	,549	,659	,966	,221	,103	,000	
P12 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13 Pearson Correlation	-,169	,215	,220	,329*	-,101	-,042	,097	,102	,284	-,172	,038	,234
P13 Sig. (2-tailed)	,297	,183	,173	,038	,534	,798	,551	,530	,076	,288	,815	,145
P13 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14 Pearson Correlation	-,246	,152	,011	,128	-,054	,174	-,102	,117	,100	,017	,213	,343*
P14 Sig. (2-tailed)	,126	,351	,948	,432	,739	,284	,530	,470	,539	,917	,187	,030
P14 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15 Pearson Correlation	-,165	,183	,106	,201	,202	,177	,010	-,036	,029	,056	,084	,239
P15 Sig. (2-tailed)	,309	,258	,513	,214	,211	,275	,950	,828	,857	,733	,605	,137
P15 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16 Pearson Correlation	-,066	,099	-,098	,030	,166	,162	-,062	,202	,249	,122	-,012	-,060
P16 Sig. (2-tailed)	,686	,544	,546	,854	,307	,318	,706	,212	,122	,452	,943	,715
P16 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17 Pearson Correlation	,004	-,031	-,343*	-,127	,000	,010	-,393*	,155	-,010	,241	,140	-,061
P17 Sig. (2-tailed)	,981	,849	,030	,435	1,000	,950	,012	,339	,953	,134	,388	,707
P17 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18 Pearson Correlation	,123	-,198	-,115	-,217	,219	,034	,243	-,296	-,173	,135	,115	,032
P18 Sig. (2-tailed)	,449	,221	,479	,178	,175	,836	,130	,064	,287	,405	,479	,845
P18 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19 Pearson Correlation	,068	-,101	-,187	,112	,291	-,041	-,075	-,095	-,032	,135	,115	-,201
P19 Sig. (2-tailed)	,678	,533	,248	,492	,068	,800	,647	,558	,846	,405	,479	,214
P19 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P10									
Pearson Correlation	-,172	,017	,056	,122	,241	,135	,135	,017	,526
Sig. (2-tailed)	,288	,917	,733	,452	,134	,405	,405	,917	,439
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11									
Pearson Correlation	,038	,213	,084	-,012	,140	,115	,115	-,095	,451*
Sig. (2-tailed)	,815	,187	,605	,943	,388	,479	,479	,560	,026
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12									
Pearson Correlation	,234	,343*	,239	-,060	-,061	,032	-,201	,169	,478**
Sig. (2-tailed)	,145	,030	,137	,715	,707	,845	,214	,296	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13									
Pearson Correlation	1	,273	,142	,121	-,444**	-,153	-,153	-,079	,521*
Sig. (2-tailed)		,088	,383	,458	,004	,345	,345	,627	,044
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14									
Pearson Correlation	,273	1	,062	,065	,213	,060	-,257	-,043	,480*
Sig. (2-tailed)	,088		,706	,691	,188	,712	,109	,794	,016
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15									
Pearson Correlation	,142	,062	1	-,183	-,067	,253	-,061	,003	,449*
Sig. (2-tailed)	,383	,706		,258	,683	,115	,709	,986	,028
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16									
Pearson Correlation	,121	,065	-,183	1	,208	-,092	,295	-,152	,467
Sig. (2-tailed)	,458	,691	,258		,197	,573	,065	,351	,095
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17									
Pearson Correlation	-,444**	,213	-,067	,208	1	-,006	,150	-,079	,449
Sig. (2-tailed)	,004	,188	,683	,197		,971	,355	,630	,764
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18									
Pearson Correlation	-,153	,060	,253	-,092	-,006	1	,321*	-,067	,472
Sig. (2-tailed)	,345	,712	,115	,573	,971		,044	,683	,289
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19									
Pearson Correlation	-,153	-,257	-,061	,295	,150	,321*	1	-,257	,503
Sig. (2-tailed)	,345	,109	,709	,065	,355	,044		,109	,526
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P20												
Pearson Correlation	,043	-,065	,065	-,069	-,054	-,162	,040	,017	-,005	,017	-,095	,169
Sig. (2-tailed)	,790	,691	,693	,673	,739	,317	,804	,915	,974	,917	,560	,296
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL												
Pearson Correlation	,459	,514	,488**	,485**	,579**	,473*	,488	,449**	,484**	,526	,451*	,478**
Sig. (2-tailed)	,716	,185	,001	,002	,000	,018	,072	,004	,002	,439	,026	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P20									
Pearson Correlation	-,079	-,043	,003	-,152	-,079	-,067	-,257	1	,481
Sig. (2-tailed)	,627	,794	,986	,351	,630	,683	,109		,621
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL									
Pearson Correlation	,521*	,480*	,449*	,467	,449	,472	,503	,481	1
Sig. (2-tailed)	,044	,016	,028	,095	,764	,289	,526	,621	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Perhitungan Validitas

Tabel Ringkasan Perhitungan Validitas Kompetensi Paedagogik (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	status		No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	status
1	0,459	0,444	valid		11	0,451	0,444	valid
2	0,514	0,444	valid		12	0,478	0,444	valid
3	0,488	0,444	valid		13	0,521	0,444	valid
4	0,485	0,444	valid		14	0,480	0,444	valid
5	0,579	0,444	valid		15	0,449	0,444	valid
6	0,473	0,444	valid		16	0,467	0,444	valid
7	0,488	0,444	valid		17	0,449	0,444	valid
8	0,449	0,444	valid		18	0,472	0,444	valid
9	0,484	0,444	valid		19	0,503	0,444	valid
10	0,526	0,444	valid		20	0,481	0,444	valid



Data Validitas & Realibilitas Penelitian

(X1) Iklim Kerja

No Responden	Nomor Soal																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	5	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	59
2	2	2	2	4	4	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	54
3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	2	53
4	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	4	5	4	2	56
5	3	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	5	4	4	2	60
6	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	4	4	5	2	57
7	3	2	4	3	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	2	4	5	4	5	2	69
8	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	5	5	5	2	57
9	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	59
10	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	5	4	2	54
11	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	59
12	2	2	3	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	55
13	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	54
14	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	2	61
15	2	2	3	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	51
16	2	2	3	4	2	2	4	2	5	2	4	2	2	3	4	2	2	4	5	4	60
17	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	50
18	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	4	2	2	4	3	2	54
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	53
20	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	67
21	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	53
22	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	3	2	55
23	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	68
24	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	52
25	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	50
26	2	2	3	4	2	2	4	2	5	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	57
27	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	53
28	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	58
29	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	52
30	4	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	3	5	4	2	60
31	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2	2	2	5	4	5	2	57
32	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	55
33	2	4	2	4	3	5	4	4	5	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	2	63
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	70
35	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	65
36	3	4	5	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	2	61
37	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	60
38	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	55
39	2	4	3	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	5	71
40	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	56
	JUMLAH																				2313

Correlations (X1) IKLIM KERJA

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1 Pearson Correlation	1											
P1 Sig. (2-tailed)		,539**	,300	-,039	,509**	,411**	-,069	,393*	-,166	-,160	-,246	-,008
P1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	,539**	1	,568**	,127	,257	,509**	,321*	,394*	,122	-,066	-,017	-,089
P2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,434	,110	,001	,043	,012	,455	,684	,915	,583
P2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	,300	,568**	1	,209	-,027	,093	,213	,060	,164	,064	,098	,064
P3 Sig. (2-tailed)	,060	,000		,196	,869	,569	,188	,711	,311	,693	,546	,696
P3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	-,039	,127	,209	1	,048	,055	,105	-,274	,513**	-,047	,117	-,114
P4 Sig. (2-tailed)	,811	,434	,196		,768	,735	,518	,087	,001	,771	,471	,483
P4 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	,509**	,257	-,027	,048	1	,471**	,156	,632**	-,078	-,161	-,149	-,189
P5 Sig. (2-tailed)	,001	,110	,869	,768		,002	,336	,000	,631	,321	,360	,243
P5 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6 Pearson Correlation	,411**	,509**	,093	,055	,471**	1	,285	,599**	,261	-,239	-,177	-,087
P6 Sig. (2-tailed)	,008	,001	,569	,735	,002		,075	,000	,104	,138	,275	,594
P6 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7 Pearson Correlation	-,069	,321*	,213	,105	,156	,285	1	,224	,256	,062	,244	-,184
P7 Sig. (2-tailed)	,673	,043	,188	,518	,336	,075		,165	,111	,706	,128	,255
P7 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8 Pearson Correlation	,393*	,394*	,060	-,274	,632**	,599**	,224	1	-,060	-,200	-,192	-,194
P8 Sig. (2-tailed)	,012	,012	,711	,087	,000	,000	,165		,715	,216	,235	,229
P8 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9 Pearson Correlation	-,166	,122	,164	,513**	-,078	,261	,256	-,060	1	-,188	,000	,024
P9 Sig. (2-tailed)	,307	,455	,311	,001	,631	,104	,111	,715		,244	1,000	,885
P9 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1 Pearson Correlation	,249	-,290	-,280	,058	,131	,391*	,126	,039	,491**
Sig. (2-tailed)	,122	,070	,080	,723	,421	,013	,437	,812	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	,228	-,152	-,257	-,008	-,204	,264	-,089	,229	,600**
Sig. (2-tailed)	,156	,348	,109	,959	,207	,100	,583	,155	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	,018	-,072	-,141	,042	-,435**	,044	-,130	,213	,450*
Sig. (2-tailed)	,914	,657	,386	,796	,005	,789	,426	,187	,027
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	-,453**	,129	,190	,055	-,450**	-,186	-,080	,302	,469
Sig. (2-tailed)	,003	,426	,239	,738	,004	,250	,626	,058	,297
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	,104	-,240	-,214	,143	,209	,360*	,098	,005	,545**
Sig. (2-tailed)	,521	,136	,185	,378	,196	,022	,547	,974	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6 Pearson Correlation	,212	-,169	-,278	-,065	,206	,149	,191	,147	,627**
Sig. (2-tailed)	,189	,298	,082	,689	,203	,358	,237	,365	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7 Pearson Correlation	-,044	-,138	-,077	,140	-,090	-,001	-,320*	,213	,512**
Sig. (2-tailed)	,788	,397	,637	,391	,579	,997	,044	,187	,008
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8 Pearson Correlation	,258	-,197	-,231	,145	,299	,246	-,055	,043	,538**
Sig. (2-tailed)	,108	,223	,152	,373	,061	,127	,736	,790	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9 Pearson Correlation	-,370*	,234	,190	,148	-,265	-,100	-,049	,200	,482
Sig. (2-tailed)	,019	,147	,240	,361	,099	,538	,764	,217	,077
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P10												
Pearson Correlation	,160	-,066	,084	-,047	-,161	-,239	,062	-,200	-,188	1	,759**	,258
Sig. (2-tailed)	,324	,684	,693	,771	,321	,138	,706	,216	,244		,000	,108
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11												
Pearson Correlation	-,246	-,017	,098	,117	-,149	-,177	,244	-,192	,000	,759**	1	,203
Sig. (2-tailed)	,126	,915	,546	,471	,360	,275	,128	,235	1,000	,000		,209
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12												
Pearson Correlation	-,008	-,089	,064	-,114	-,189	-,087	-,184	-,194	,024	,258	,203	1
Sig. (2-tailed)	,962	,583	,696	,483	,243	,594	,255	,229	,885	,108	,209	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13												
Pearson Correlation	,249	,228	,018	-,453**	,104	,212	-,044	,258	-,370*	-,124	,000	,395*
Sig. (2-tailed)	,122	,156	,914	,003	,521	,189	,788	,108	,019	,448	1,000	,012
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14												
Pearson Correlation	-,290	-,152	-,072	,129	-,240	-,169	-,138	-,197	,234	,121	,281	-,032
Sig. (2-tailed)	,070	,348	,657	,426	,136	,298	,397	,223	,147	,456	,079	,846
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15												
Pearson Correlation	-,280	-,257	-,141	,190	-,214	-,278	-,077	-,231	,190	,125	,066	-,315*
Sig. (2-tailed)	,080	,109	,386	,239	,185	,082	,637	,152	,240	,442	,688	,048
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16												
Pearson Correlation	,058	-,008	,042	,055	,143	-,065	,140	,145	,148	-,171	-,097	,218
Sig. (2-tailed)	,723	,959	,796	,738	,378	,689	,391	,373	,361	,290	,552	,176
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17												
Pearson Correlation	,131	-,204	-,435**	-,450**	,209	,206	-,090	,299	-,265	-,188	-,243	,239
Sig. (2-tailed)	,421	,207	,005	,004	,196	,203	,579	,061	,099	,245	,131	,137
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18												
Pearson Correlation	,391*	,264	,044	-,186	,360*	,149	-,001	,246	-,100	-,378*	-,158	-,028
Sig. (2-tailed)	,013	,100	,789	,250	,022	,358	,997	,127	,538	,016	,330	,864
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19												
Pearson Correlation	,126	-,089	-,130	-,080	,098	,191	-,320*	-,055	-,049	-,254	-,166	,042
Sig. (2-tailed)	,437	,583	,426	,626	,547	,237	,044	,736	,764	,114	,306	,795
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P10												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,124	,281	,395	,448	,456	,442	,290	,245	,016	,114	,101	,720
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,000	,079	,066	1,000	,688	,552	,131	,243	,330	,306	,595	,260
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,012	,846	,048	,176	,137	,864	,795	,232	,262	,103	,579	,012
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	1	,188	,548**	,167	,554**	,483**	,262	,103	,579	,012	,495	,012
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,188	,581**	,128	,432	,875	,703	,537	,101	,467	,683	,324	,467
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,548**	,000	,729	,037	,938	,225	,496	,013	,496	,225	,496	,496
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,167	,304	,057	,098	,272	,110	,489	,071	,489	,071	,489	,489
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,554**	,026	,176	,437**	,382*	,451	,451	,118	,451	,118	,451	,451
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,483**	,062	,330**	,437**	,008	,706	,004	,40	,40	,40	,40	,40
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19												
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,262	,149	,272	,382*	,413**	,152	,460	,324	,460	,324	,460	,460
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P20 Pearson Correlation	,039	,229	,213	,302	,005	,147	,213	,043	,200	-,263	,087	-,193
Sig. (2-tailed)	,812	,155	,187	,058	,974	,365	,187	,790	,217	,101	,595	,232
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	,491**	,600**	,450*	,469	,545**	,627**	,512**	,538**	,482	,459	,482	,454
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,027	,297	,000	,000	,008	,000	,077	,720	,260	,343
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P20 Pearson Correlation	-,090	,101	-,013	,110	-,373*	-,061	-,152	1	,530
Sig. (2-tailed)	,579	,537	,938	,500	,018	,706	,348		,154
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	,495*	,467	,496	,489	,451	,444**	,460	,530	1
Sig. (2-tailed)	,012	,683	,225	,071	,118	,004	,324	,154	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Perhitungan Validitas

Tabel Ringkasan Perhitungan Validitas Iklim Kerja (X₁)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	status	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	status
1	0,491	0,444	valid	11	0,482	0,444	valid
2	0,600	0,444	valid	12	0,454	0,444	valid
3	0,450	0,444	valid	13	0,495	0,444	valid
4	0,469	0,444	valid	14	0,467	0,444	valid
5	0,545	0,444	valid	15	0,496	0,444	valid
6	0,627	0,444	valid	16	0,489	0,444	valid
7	0,512	0,444	valid	17	0,451	0,444	valid
8	0,538	0,444	valid	18	0,444	0,444	valid
9	0,482	0,444	valid	19	0,460	0,444	valid
10	0,459	0,444	valid	20	0,530	0,444	valid



**Data Angket Penelitian Validitas & Realibilitas
(X2) Kepribadian Guru**

No	Butir Pertanyaan																				NILAI TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	72
2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	61
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	68
4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	65
5	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	59
6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	58
7	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	74
8	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	62
9	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	61
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	60
11	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	62
12	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	58
13	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	59
14	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	61
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	71
16	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	5	2	3	4	3	3	4	3	4	60
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	4	3	3	4	3	3	3	55
18	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	4	3	3	4	3	3	3	58
19	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	70
20	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	61
21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	52
22	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	58
23	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	72
24	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	58
25	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	49
26	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	54
27	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	63
28	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	66
29	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	62
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	59
31	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	58
32	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	53
33	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	68
34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	71
35	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	67
36	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	60
37	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	55
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	55
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	60
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	64
	JUMLAH																				2459

Correlations (X2) KEPRIBADIAN GURU

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Pearson Correlation	1	,353*	,044	,290	,226	,507**	,532**	,079	-,014	-,051	-,265	-,201
Sig. (2-tailed)		,026	,788	,069	,161	,001	,000	,627	,930	,753	,098	,214
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,353*	1	,244	,587**	,636**	,547**	,601**	,460**	-,079	,099	,100	-,219
Sig. (2-tailed)			,129	,000	,000	,000	,000	,003	,627	,543	,537	,174
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,044	,244	1	-,013	,065	,219	-,152	-,353*	-,009	,108	,133	,150
Sig. (2-tailed)				,937	,690	,174	,351	,025	,955	,507	,412	,355
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,290	,587**	-,013	1	,655**	,524**	,476**	,614**	,095	,278	,104	,009
Sig. (2-tailed)			,937		,000	,001	,002	,000	,560	,083	,523	,958
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,226	,636**	,065	,655**	1	,596**	,542**	,610**	,157	,007	-,051	-,130
Sig. (2-tailed)			,690	,000	,000	,000	,000	,000	,334	,966	,752	,426
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,507**	,547**	,219	,524**	,596**	1	,614**	,545**	,274	,222	,002	-,065
Sig. (2-tailed)			,174	,001	,000	,000	,000	,000	,087	,168	,991	,690
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,532**	,601**	-,152	,476**	,542**	,614**	1	,583**	,063	-,015	-,254	-,408**
Sig. (2-tailed)			,351	,002	,000	,000		,000	,697	,929	,114	,009
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,079	,460**	-,353*	,614**	,610**	,545**	,583**	1	,267	,067	,018	-,203
Sig. (2-tailed)			,025	,000	,000	,000	,000		,096	,683	,912	,210
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-,014	-,079	-,009	,095	,157	,274	,063	,267	1	,471**	,354*	,092
Sig. (2-tailed)			,955	,560	,334	,087	,697	,096		,002	,025	,573
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1									
Pearson Correlation	,007	-,208	-,269	,161	-,010	-,186	,037	,341	,494
Sig. (2-tailed)	,965	,197	,094	,320	,951	,250	,819	,031	,066
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2									
Pearson Correlation	,127	-,198	,024	,190	-,136	,184	-,069	,306	,614**
Sig. (2-tailed)	,436	,220	,882	,240	,402	,255	,672	,055	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3									
Pearson Correlation	,142	-,166	-,025	,028	-,137	,133	-,024	-,064	,468
Sig. (2-tailed)	,382	,306	,876	,862	,398	,412	,882	,694	,300
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4									
Pearson Correlation	,090	-,066	-,120	,073	-,065	,016	-,021	,275	,648**
Sig. (2-tailed)	,579	,685	,461	,654	,691	,920	,899	,086	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5									
Pearson Correlation	-,096	-,121	-,082	,000	-,172	,211	,000	,277	,578**
Sig. (2-tailed)	,554	,457	,613	1,000	,287	,191	1,000	,084	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6									
Pearson Correlation	,013	,015	-,248	,238	-,070	,068	,112	,258	,702**
Sig. (2-tailed)	,938	,926	,123	,139	,667	,676	,491	,108	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7									
Pearson Correlation	-,007	-,058	,007	,196	,040	,163	,013	,237	,516**
Sig. (2-tailed)	,964	,722	,967	,226	,806	,316	,938	,140	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8									
Pearson Correlation	-,034	-,053	-,005	,135	-,057	-,015	,156	,175	,531**
Sig. (2-tailed)	,837	,743	,973	,406	,728	,926	,336	,280	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9									
Pearson Correlation	,135	,039	-,105	-,052	,057	-,155	,266	,314	,541**
Sig. (2-tailed)	,407	,813	,518	,749	,728	,340	,097	,048	,004
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P10 Pearson Correlation	,051	,099	,108	,278	,007	,222	-,015	,067	,471**	1	,573**	,232
P10 Sig. (2-tailed)	,753	,543	,507	,083	,966	,168	,929	,683	,002		,000	,150
P10 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11 Pearson Correlation	-,265	,100	,133	,104	-,051	,002	-,254	,018	,354*	,573**	1	,392*
P11 Sig. (2-tailed)	,098	,537	,412	,523	,752	,991	,114	,912	,025	,000		,012
P11 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12 Pearson Correlation	-,201	-,219	,150	,009	-,130	-,065	-,408**	-,203	,092	,232	,392*	1
P12 Sig. (2-tailed)	,214	,174	,355	,958	,426	,690	,009	,210	,573	,150	,012	
P12 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13 Pearson Correlation	,007	,127	,142	,090	-,096	,013	-,007	-,034	,135	,288	,241	,119
P13 Sig. (2-tailed)	,965	,436	,382	,579	,554	,938	,964	,837	,407	,071	,134	,466
P13 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14 Pearson Correlation	-,208	-,198	-,166	-,066	-,121	,015	-,058	-,053	,039	,139	,238	,247
P14 Sig. (2-tailed)	,197	,220	,306	,685	,457	,926	,722	,743	,813	,392	,140	,125
P14 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15 Pearson Correlation	-,269	,024	-,025	-,120	-,082	-,248	,007	-,005	-,105	-,070	,146	,177
P15 Sig. (2-tailed)	,094	,882	,876	,461	,613	,123	,967	,973	,518	,669	,368	,273
P15 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16 Pearson Correlation	,161	,190	,028	,073	,000	,238	,196	,135	-,052	-,036	,056	,102
P16 Sig. (2-tailed)	,320	,240	,862	,654	1,000	,139	,226	,406	,749	,825	,730	,531
P16 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17 Pearson Correlation	-,010	-,136	-,137	-,065	-,172	-,070	,040	-,057	,057	-,143	-,174	,218
P17 Sig. (2-tailed)	,951	,402	,398	,691	,287	,667	,806	,728	,728	,378	,282	,177
P17 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18 Pearson Correlation	-,186	,184	,133	,016	,211	,068	,163	-,015	-,155	-,251	,018	-,016
P18 Sig. (2-tailed)	,250	,255	,412	,920	,191	,676	,316	,926	,340	,118	,911	,921
P18 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19 Pearson Correlation	,037	-,069	-,024	-,021	,000	,112	,013	,156	,266	-,234	,010	,087
P19 Sig. (2-tailed)	,819	,672	,882	,899	1,000	,491	,938	,336	,097	,145	,953	,595
P19 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P10 Pearson Correlation	,288	,139	-,070	-,036	-,143	-,251	-,234	,081	,505**
P10 Sig. (2-tailed)	,071	,392	,669	,825	,378	,118	,145	,619	,010
P10 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11 Pearson Correlation	,241	,238	,146	,056	-,174	,018	,010	,076	,493*
P11 Sig. (2-tailed)	,134	,140	,368	,730	,282	,911	,953	,641	,012
P11 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12 Pearson Correlation	,119	,247	,177	,102	,218	-,016	,087	,077	,539
P12 Sig. (2-tailed)	,466	,125	,273	,531	,177	,921	,595	,639	,138
P12 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13 Pearson Correlation	1	-,062	,198	,130	-,028	-,022	,110	-,137	,486
P13 Sig. (2-tailed)		,704	,222	,424	,863	,891	,498	,401	,074
P13 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14 Pearson Correlation	-,062	1	-,219	,040	,288	,100	-,146	-,249	,482
P14 Sig. (2-tailed)	,704		,174	,808	,071	,539	,368	,122	,613
P14 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15 Pearson Correlation	,198	-,219	1	,361*	-,092	,434**	,122	,000	,517
P15 Sig. (2-tailed)	,222	,174		,022	,571	,005	,451	1,000	,474
P15 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16 Pearson Correlation	,130	,040	,361*	1	,207	,293	,247	,121	,504**
P16 Sig. (2-tailed)	,424	,808	,022		,201	,067	,125	,457	,010
P16 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17 Pearson Correlation	-,028	,288	-,092	,207	1	,214	,175	,346*	,460
P17 Sig. (2-tailed)	,863	,071	,571	,201		,185	,279	,029	,325
P17 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18 Pearson Correlation	-,022	,100	,434**	,293	,214	1	,301	,220	,504
P18 Sig. (2-tailed)	,891	,539	,005	,067	,185		,059	,173	,056
P18 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19 Pearson Correlation	,110	-,146	,122	,247	,175	,301	1	,267	,491
P19 Sig. (2-tailed)	,498	,368	,451	,125	,279	,059		,095	,069
P19 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P20 Pearson Correlation	,341*	,306	-,064	,275	,277	,258	,237	,175	,314*	,081	,076	,077
Sig. (2-tailed)	,031	,055	,694	,086	,084	,108	,140	,280	,048	,619	,641	,639
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	,494	,614**	,468	,648**	,578**	,702**	,516**	,531**	,541**	,505**	,593*	,539
Sig. (2-tailed)	,066	,000	,300	,000	,000	,000	,001	,000	,004	,010	,012	,138
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P20 Pearson Correlation	-,137	-,249	,000	,121	,346*	,220	,267	1	,508**
Sig. (2-tailed)	,401	,122	1,000	,457	,029	,173	,095	,001	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	,486	,482	,517	,504**	,460	,504	,491	,508**	1
Sig. (2-tailed)	,074	,613	,474	,010	,325	,056	,069	,001	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Perhitungan Validitas

Tabel Ringkasan Perhitungan Validitas Kepribadian Guru (X₂)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	status	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	status
1	0,494	0,444	valid	11	0,593	0,444	valid
2	0,614	0,444	valid	12	0,539	0,444	valid
3	0,468	0,444	valid	13	0,486	0,444	valid
4	0,648	0,444	valid	14	0,482	0,444	valid
5	0,578	0,444	valid	15	0,517	0,444	valid
6	0,702	0,444	valid	16	0,504	0,444	valid
7	0,516	0,444	valid	17	0,460	0,444	valid
8	0,531	0,444	valid	18	0,504	0,444	valid
9	0,541	0,444	valid	19	0,491	0,444	valid
10	0,505	0,444	valid	20	0,508	0,444	valid



Reliability (Y) Kompetensi Paedagogik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	95,2
	Excluded ^a	2	4,8
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	68,6000	16,964	-,146	,540
P2	67,5250	16,051	,097	,479
P3	67,3750	14,497	,353	,431
P4	67,2750	14,358	,335	,431
P5	67,1750	14,046	,459	,410
P6	67,0250	15,153	,231	,455
P7	67,4000	15,477	,112	,478
P8	67,1500	14,592	,297	,440
P9	67,3250	14,481	,345	,431
P10	68,6500	16,438	-,050	,510
P11	67,4500	15,177	,193	,462
P12	67,3250	14,174	,305	,433
P13	67,3750	15,215	,133	,474
P14	67,5250	14,922	,211	,457
P15	67,6000	15,323	,212	,460
P16	67,8250	15,840	,153	,471
P17	67,7000	16,779	-,097	,512
P18	67,7500	16,192	,038	,488
P19	67,7500	16,500	-,032	,499
P20	68,5250	16,717	-,099	,521

Reliability (X1) IKLIM KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	95,2
	Excluded ^a	2	4,8
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55,4000	26,913	,378	,435
P2	55,4000	25,682	,493	,410
P3	54,9750	27,820	,202	,463
P4	54,5250	29,538	-,006	,504
P5	55,1500	25,208	,390	,416
P6	55,3250	24,687	,502	,395
P7	54,6500	26,900	,248	,451
P8	55,0000	25,641	,397	,419
P9	53,9750	28,384	,119	,478
P10	55,3750	31,522	-,197	,528
P11	55,3250	29,404	,018	,497
P12	55,0500	29,690	,015	,494
P13	54,7250	27,025	,226	,456
P14	55,5500	30,305	-,034	,496
P15	55,1750	33,020	-,339	,556
P16	54,7500	28,192	,107	,482
P17	54,6750	28,533	,041	,500
P18	54,2500	26,551	,284	,443
P19	54,0500	29,638	,021	,493
P20	55,3500	29,003	,084	,484

Reliability (X2) KEPRIBADIAN GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	95,2
	Excluded ^a	2	4,8
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	58,5500	33,690	,182	,703
P2	58,4250	30,712	,526	,672
P3	58,5250	34,717	,049	,715
P4	58,6250	29,881	,556	,666
P5	58,6750	30,328	,466	,675
P6	58,6250	29,779	,627	,661
P7	58,9000	31,938	,425	,683
P8	58,5500	31,074	,420	,681
P9	58,5750	32,148	,327	,691
P10	58,2000	32,267	,276	,696
P11	58,3000	32,215	,255	,698
P12	58,1000	33,887	,091	,715
P13	58,4250	33,584	,159	,706
P14	58,2500	35,474	-,046	,724
P15	58,1750	35,174	,022	,713
P16	58,2250	32,999	,310	,693
P17	58,2000	34,831	,053	,713
P18	58,2500	33,679	,199	,702
P19	58,2250	33,615	,171	,705
P20	58,2250	31,256	,392	,683

**DATA PENELITIAN
(X1) IKLIM KERJA**

No Responden	Nomor Soal																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	51
2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	49
3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	43
4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	49
5	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	53
6	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	52
7	3	2	4	3	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	4	5	2	62
8	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	2	53
9	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	53
10	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	5	4	2	52
11	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	56
12	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	3	48
13	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	47
14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	51
15	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	48
16	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	4	51
17	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	46
18	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	48
19	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	48
20	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	48
21	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	48
22	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	49
23	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	45
24	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	48
25	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	44
26	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	47
27	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	47
28	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	50
29	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	3	52
30	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	49
31	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	5	2	54
32	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2	52
33	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	52
34	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	54
35	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	53
36	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	51
37	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	45
38	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	46
39	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	46
40	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	46
41	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44
42	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	46
43	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	50
44	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	45
45	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	51
46	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	52
47	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	51

49	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	55
50	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	46
51	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	50
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	47
53	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	48
54	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	47
55	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	44
56	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	46
57	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	47
58	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	46
59	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	48
60	4	4	3	4	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	63
61	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	50
62	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	48
63	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	49
64	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	50
65	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	46
66	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	47
67	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	53
68	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	53
69	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	49
70	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	5	59
71	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	4	53
72	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	55
73	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	53
74	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	55
75	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	50
76	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	49
77	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	56
78	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	48
79	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	4	2	4	55
80	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	56
81	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	53
82	2	2	2	4	4	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	4	54
83	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	53
84	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	4	5	56
85	3	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	5	4	60
86	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	4	4	57
87	3	2	4	3	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	2	4	5	4	69
88	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	5	5	57
89	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	59
90	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	5	54
91	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	59
92	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	52
93	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	52
94	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	5	4	4	58
95	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	48
96	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	57
97	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	49
98	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	52
99	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	3	52

DATA PENELITIAN
(Y) KOMPETENSI PAEDAGOGIK

No	PERTANYAAN																				NILAI TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	58
2	3	3	3	4	3	4	5	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	69
3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	67
4	4	3	3	4	4	4	2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	74
5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	64
6	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	74
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	64
8	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	70
9	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	61
10	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	68
11	2	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	5	5	3	5	3	3	4	3	2	68
12	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	67
13	2	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	70
14	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	74
15	2	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	76
16	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	3	3	4	2	75
17	2	2	2	4	2	5	3	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	3	2	65
18	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	74
19	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	70
20	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	70
21	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	69
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	74
23	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	67
24	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	72
25	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	70
26	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	75
27	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	75
28	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	66
29	2	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	76
30	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	65
31	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	64
32	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	72
33	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	66
35	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	66
36	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	67
37	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	67
38	3	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	66
39	4	3	3	4	3	2	5	5	5	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	63
40	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	2	61
41	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	61
42	2	4	3	3	2	3	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	57
43	2	2	2	2	2	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	61
44	2	4	2	2	2	3	2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	67
45	2	3	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	62
46	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	66

48	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	61
49	2	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	70
50	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	67
51	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	59
52	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
53	2	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	63
54	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	60
55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	55
56	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	54
57	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	52
58	2	4	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	53
59	2	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	64
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	57
61	2	2	3	3	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	66
62	3	2	2	4	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	64
63	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	61
64	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	60
65	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	5	3	4	2	59
66	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	57
67	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	63
68	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	61
69	2	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	76
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	65
71	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	62
72	3	2	2	4	3	3	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	66
73	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
74	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	62
75	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
76	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
77	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	68
78	3	3	3	3	4	5	4	5	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	66
79	4	4	4	4	4	3	5	5	5	2	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	71
80	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	60
81	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	55
82	2	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	62
83	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	69
84	2	3	5	5	5	4	2	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	71
85	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	57
86	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	56
87	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	55
88	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	57
89	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	3	52
90	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	61
91	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	56
92	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56
93	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	63
94	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	61
95	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	63
96	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	50
97	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	54

99	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	55
100	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	75
101	2	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	66
102	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	68
103	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	61
104	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	56
105	2	3	4	4	2	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	62
106	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	54
107	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	55
108	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	53
109	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	53
110	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	52
111	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	57
112	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	53
113	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	49
114	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	52
115	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	53
116	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	50
117	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	48
118	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	5	5	3	4	3	3	4	2	60
119	2	4	5	5	4	5	3	3	4	2	3	4	5	5	4	3	3	4	3	2	73
120	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	78
121	2	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	73
122	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	54
123	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
124	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	53
125	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55
126	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	56
127	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	54
128	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	51
129	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	54
130	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	55
131	2	3	3	3	4	5	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	2	60
132	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	54
133	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	55
134	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	61
135	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
136	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	66
137	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	55
138	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
139	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	55
140	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	50
141	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	50
142	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	52
143	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45
																					JUMLAH
																					8843

DATA PENELITIAN
(X2) Kepribadian Guru

No	Butir Pertanyaan																				NILAI TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	51
2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	2	59
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	68
4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	65
5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	55
6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	58
7	3	4	3	3	2	2	2	2	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	64
8	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	60
9	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	2	60
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	58
11	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	60
12	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	56
13	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	56
14	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	57
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	61
16	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	55
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	52
18	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	55
19	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	48
20	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	61
21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	52
22	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	58
23	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	72
24	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	58
25	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	49
26	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	54
27	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	63
28	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	66
29	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	62
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	53
31	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	56
32	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50
33	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	64
34	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	59
35	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
36	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	60
37	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	53
38	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	51
39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	59
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	53
41	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	53
42	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	52
43	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	53
44	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	57
45	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	48
46	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	50

48	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	49
49	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	50
50	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	58
51	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	64
52	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	58
53	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	59
54	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	54
55	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	63
56	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	56
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
58	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	53
59	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	64
60	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	60
61	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	52
62	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	50
63	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	53
64	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	50
65	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	52
66	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	50
67	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	52
68	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63
69	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	58
70	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	54
71	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	52
72	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	50
73	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
74	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	68
75	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	64
76	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	52
77	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
78	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	52
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	58
80	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	60
81	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	50
82	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	61
83	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	58
84	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	54
85	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	52
86	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	52
87	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	59
88	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	59
89	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	55
90	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	56
91	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	62
92	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	58
93	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	59
94	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	55
95	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	59
96	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	53
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	46

99	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3		54	
100	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3			58	
101	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2			52	
102	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4			58	
103	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5		72	
104	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2		58	
105	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2			49	
106	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4			54	
107	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3		63	
108	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4		66	
109	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3		62	
110	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3		55	
111	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4		58	
112	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		44	
113	3	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4		55	
114	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4		58	
115	3	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3		55	
116	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2		49	
117	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2		55	
118	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2		55	
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2		60	
120	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2		64	
121	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4		63	
122	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4		58	
123	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3		57	
124	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3		53	
125	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4		60	
126	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3		56
127	3	2	3	2	2	2	3	4	3	5	5	2	4	3	4	3	3	2	3	4		62	
128	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4		58	
129	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3		55	
130	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2		56	
131	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2		52	
132	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2		52	
133	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2		47	
134	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2		48	
135	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2		49	
136	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2		50	
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3		44	
138	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3		44	
139	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3		48	
140	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3		50	
141	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2		51	
142	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4		55	
143	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2		50	
																						JUMLAH	7974

Frequencies Y, X1, X2.

Statistics

		(Y) Kompetensi Paedagogik Guru	(X1) Iklim Kerja	(X2) Kepribadian Guru
N	Valid	143	143	143
	Missing	0	0	0
Mean		61,8392	51,8881	55,7622
Std. Error of Mean		,62094	,42757	,46337
Median		61,0000	52,0000	55,0000
Mode		55,00	52,00	58,00
Std. Deviation		7,42536	5,11296	5,54109
Variance		55,136	26,142	30,704
Skewness		,151	,883	,334
Std. Error of Skewness		,203	,203	,203
Kurtosis		-,838	,986	,020
Std. Error of Kurtosis		,403	,403	,403
Range		33,00	26,00	28,00
Minimum		45,00	43,00	44,00
Maximum		78,00	69,00	72,00
Percentiles	25	55,0000	48,0000	52,0000
	50	61,0000	52,0000	55,0000
	75	67,0000	55,0000	59,0000

Frequency Table



(Y) Kompetensi Paedagogik Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45,00	1	,7	,7	,7
	48,00	1	,7	,7	1,4
	49,00	1	,7	,7	2,1
	50,00	4	2,8	2,8	4,9
	51,00	1	,7	,7	5,6
	52,00	5	3,5	3,5	9,1
	53,00	6	4,2	4,2	13,3
	54,00	8	5,6	5,6	18,9
	55,00	12	8,4	8,4	27,3
	56,00	5	3,5	3,5	30,8
	57,00	6	4,2	4,2	35,0
	58,00	3	2,1	2,1	37,1
	59,00	3	2,1	2,1	39,2
	60,00	5	3,5	3,5	42,7
	61,00	11	7,7	7,7	50,3
	62,00	6	4,2	4,2	54,5
	63,00	5	3,5	3,5	58,0
	64,00	6	4,2	4,2	62,2
	65,00	3	2,1	2,1	64,3
	66,00	10	7,0	7,0	71,3
	67,00	9	6,3	6,3	77,6
	68,00	4	2,8	2,8	80,4
	69,00	3	2,1	2,1	82,5
	70,00	6	4,2	4,2	86,7
	71,00	2	1,4	1,4	88,1
	72,00	2	1,4	1,4	89,5
	73,00	2	1,4	1,4	90,9
	74,00	5	3,5	3,5	94,4
	75,00	4	2,8	2,8	97,2
	76,00	3	2,1	2,1	99,3
	78,00	1	,7	,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

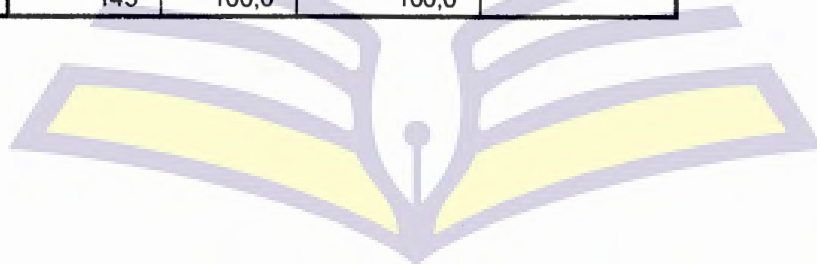
(X1) Iklim Kerja

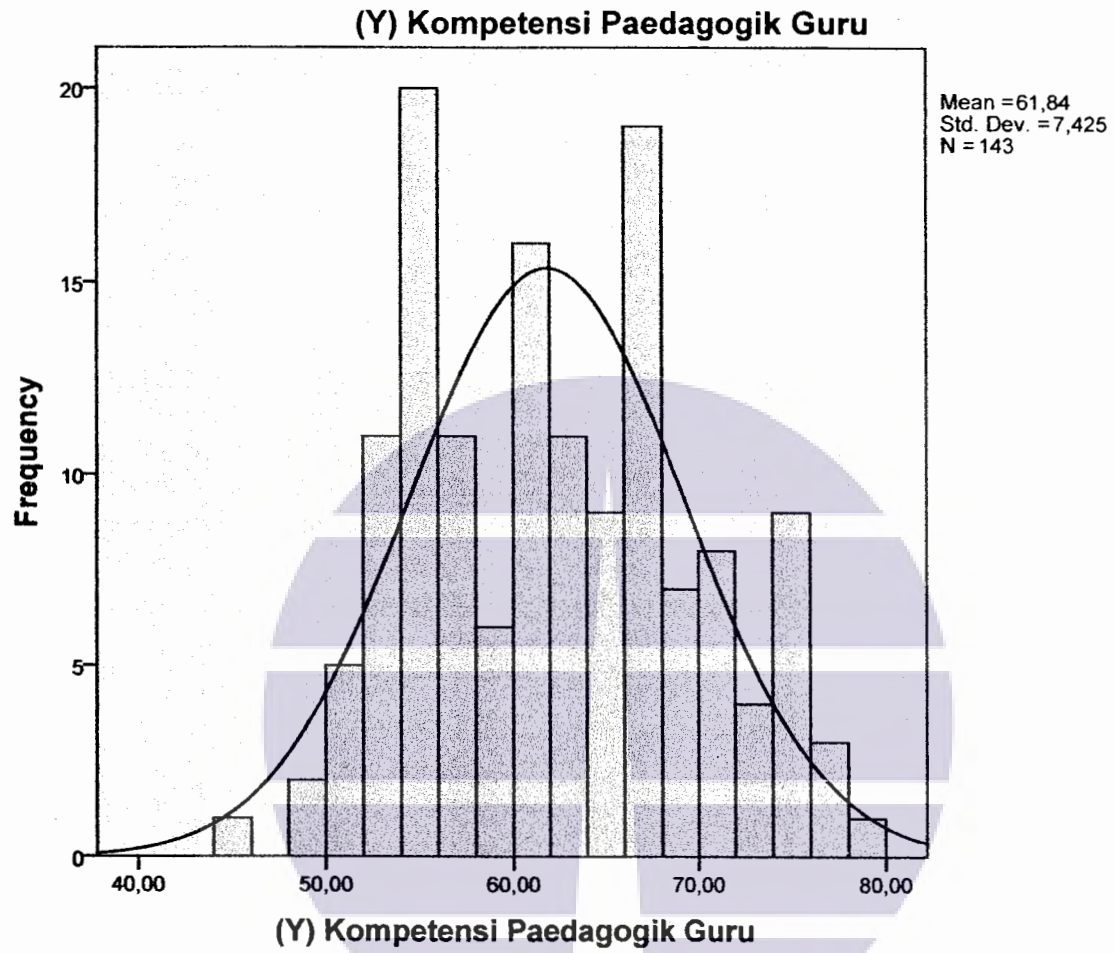
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43,00	2	1,4	1,4	1,4
	44,00	3	2,1	2,1	3,5
	45,00	3	2,1	2,1	5,6
	46,00	13	9,1	9,1	14,7
	47,00	8	5,6	5,6	20,3
	48,00	12	8,4	8,4	28,7
	49,00	10	7,0	7,0	35,7
	50,00	11	7,7	7,7	43,4
	51,00	8	5,6	5,6	49,0
	52,00	15	10,5	10,5	59,4
	53,00	13	9,1	9,1	68,5
	54,00	9	6,3	6,3	74,8
	55,00	8	5,6	5,6	80,4
	56,00	4	2,8	2,8	83,2
	57,00	7	4,9	4,9	88,1
	58,00	2	1,4	1,4	89,5
	59,00	6	4,2	4,2	93,7
	60,00	1	,7	,7	94,4
	62,00	1	,7	,7	95,1
	63,00	2	1,4	1,4	96,5
	65,00	2	1,4	1,4	97,9
	66,00	1	,7	,7	98,6
	68,00	1	,7	,7	99,3
	69,00	1	,7	,7	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

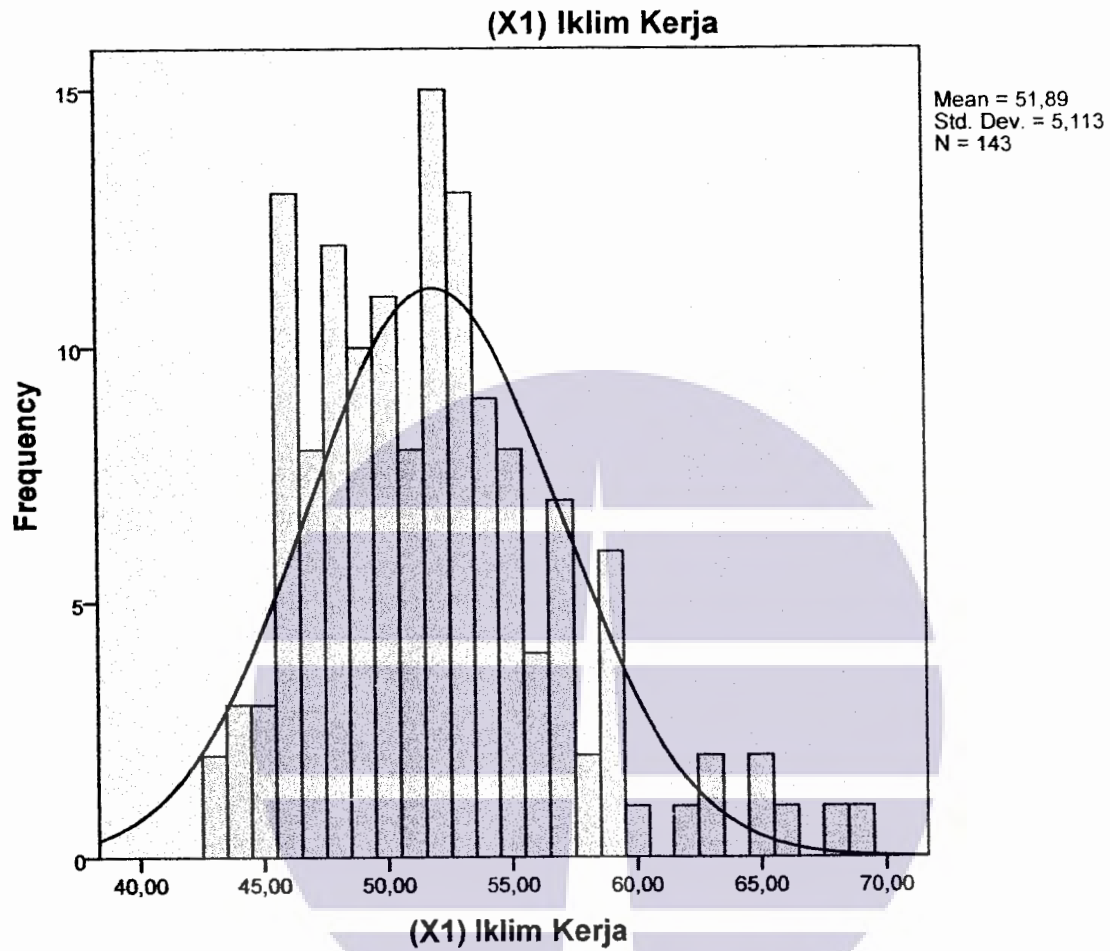
(X2) Kepribadian Guru

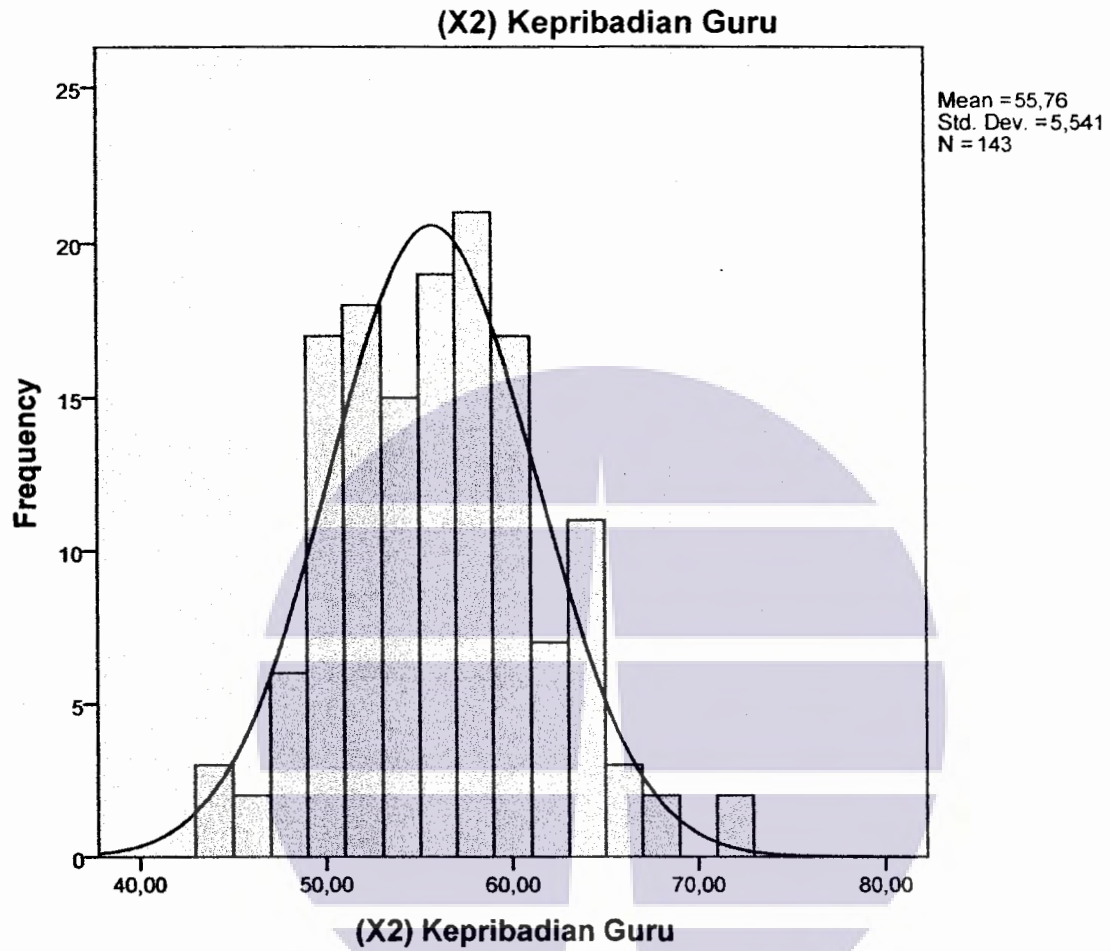
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44,00	3	2,1	2,1	2,1
	46,00	2	1,4	1,4	3,5
	47,00	1	,7	,7	4,2
	48,00	5	3,5	3,5	7,7
	49,00	5	3,5	3,5	11,2
	50,00	12	8,4	8,4	19,6
	51,00	4	2,8	2,8	22,4
	52,00	14	9,8	9,8	32,2
	53,00	9	6,3	6,3	38,5
	54,00	6	4,2	4,2	42,7
	55,00	12	8,4	8,4	51,0
	56,00	7	4,9	4,9	55,9
	57,00	4	2,8	2,8	58,7
	58,00	17	11,9	11,9	70,6
	59,00	8	5,6	5,6	76,2
	60,00	9	6,3	6,3	82,5
	61,00	3	2,1	2,1	84,6
	62,00	4	2,8	2,8	87,4
	63,00	5	3,5	3,5	90,9
	64,00	6	4,2	4,2	95,1
	65,00	1	,7	,7	95,8
	66,00	2	1,4	1,4	97,2
	68,00	2	1,4	1,4	98,6
	72,00	2	1,4	1,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Histogram









NPar Tests Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) Kompetensi Paedagogik Guru	143	61,8392	7,42536	45,00	78,00
(X1) Iklim Kerja	143	51,8881	5,11296	43,00	69,00
(X2) Kepribadian Guru	143	55,7622	5,54109	44,00	72,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) Kompetensi Paedagogik Guru	(X1) Iklim Kerja	(X2) Kepribadian Guru
N		143	143	143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,8392	51,8881	55,7622
	Std. Deviation	7,42536	5,11296	5,54109
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,099	,076
	Positive	,094	,099	,076
	Negative	-,069	-,069	-,069
Kolmogorov-smirnov Z		4,094	3,099	3,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203 ^c	,152 ^c	,144 ^c

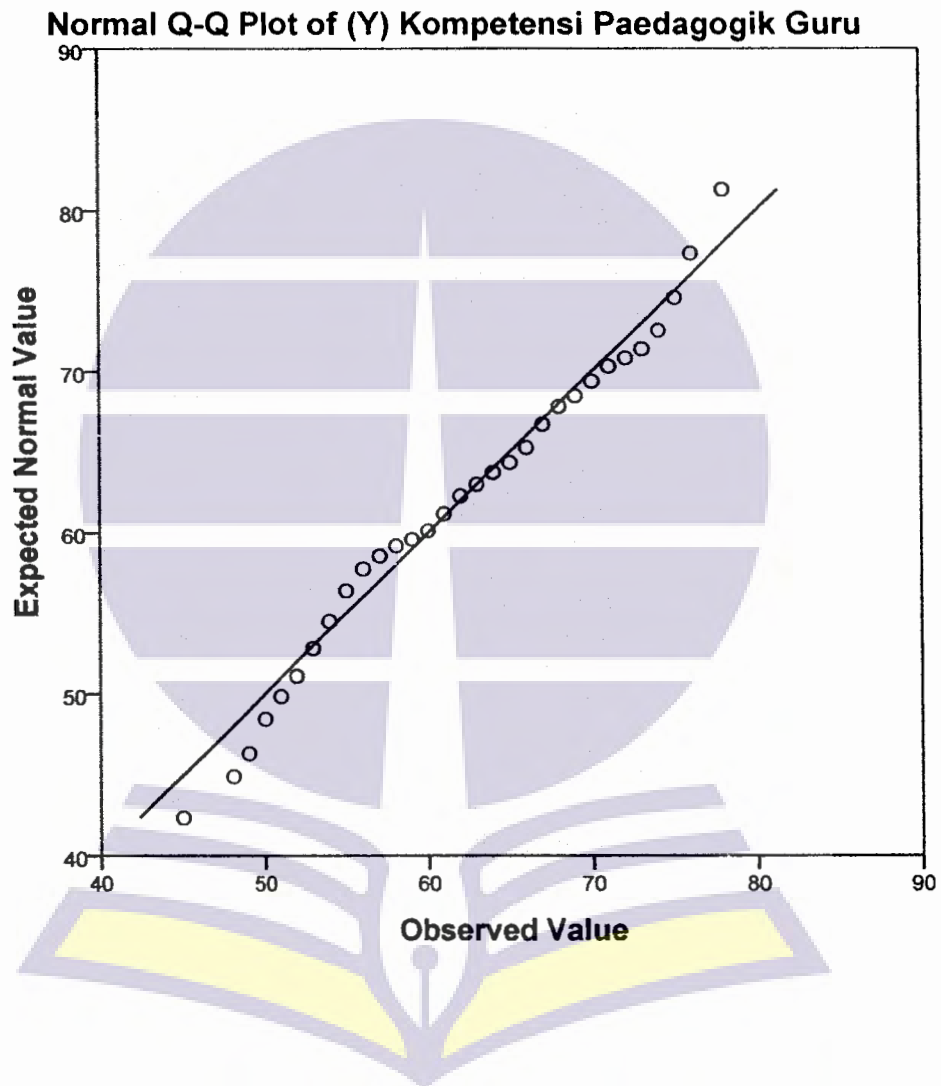
a. Test distribution is Normal.

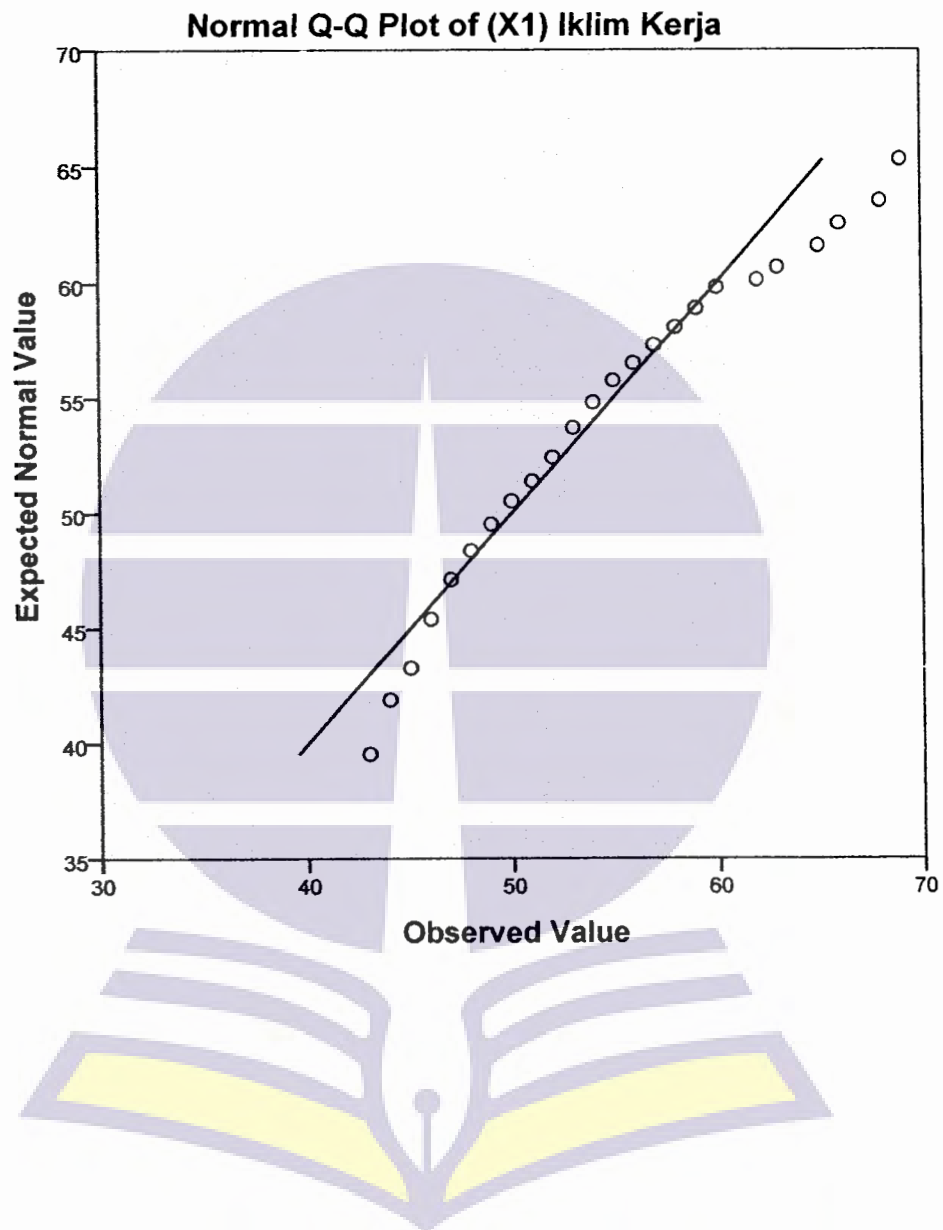
b. Calculated from data.

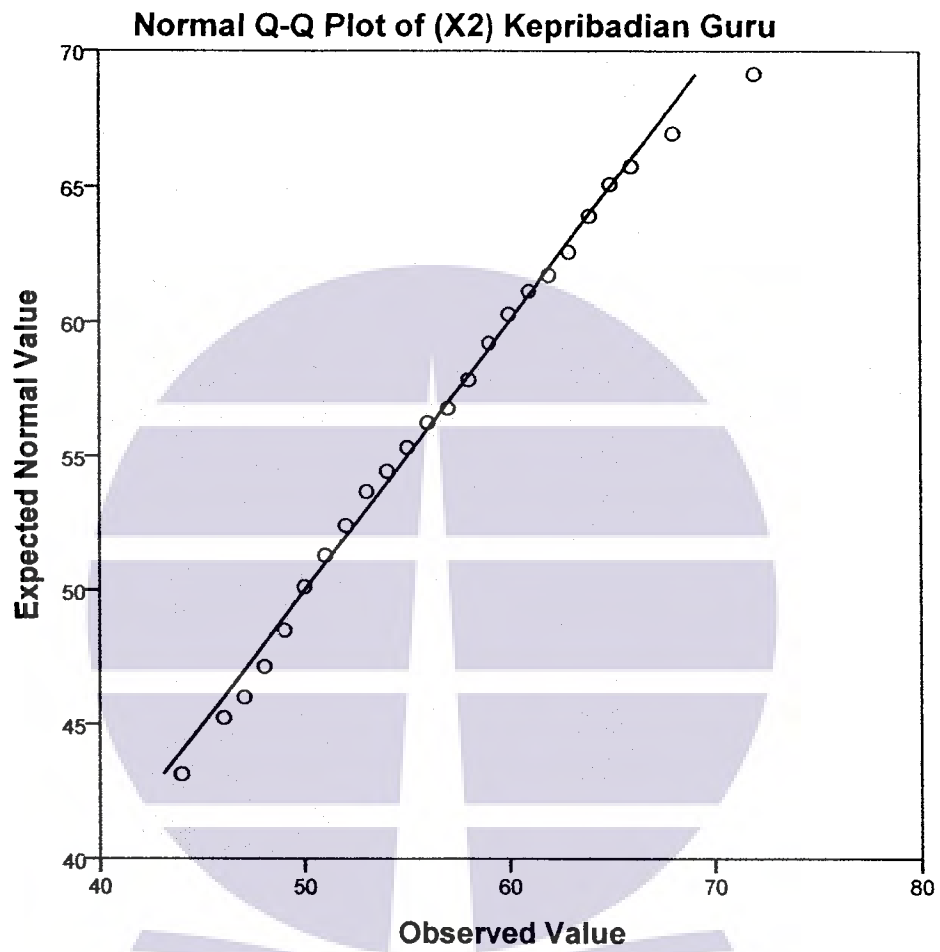
c. Lilliefors Significance Correction.

QQ Plot

(Y) Kompetensi Paedagogik Guru



(X1) Iklim Kerja

(X2) Kepribadian Guru

Oneway Homogenitas dan Linieritas X1 terhadap Y

Test of Homogeneity of Variances

(Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,776 ^a	18	119	,101

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) Kompetensi Paedagogik Guru.

ANOVA (Linieritas)

(Y) Kompetensi Paedagogik Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2064,914	23	89,779	8,853	,002
Within Groups	5764,386	119	48,440		
Total	7829,301	142			

Oneway X2 terhadap Y

Test of Homogeneity of Variances

(Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,565 ^a	21	119	,069

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) Kompetensi Paedagogik Guru.

ANOVA (Linieritas)

(Y) Kompetensi Paedagogik Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1291,433	23	56,149	5,022	,000
Within Groups	6537,868	119	54,940		
Total	7829,301	142			

Regression X1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,628	,621	7,34623

a. Predictors: (Constant), (X1) Iklim Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,935	1	219,935	214,075	,000 ^b
	Residual	7609,366	141	53,967		
	Total	7829,301	142			

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

b. Predictors: (Constant), (X1) Iklim Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74,469	6,286		11,846	,000
	(X1) Iklim Kerja	-,243	,121	,676	2,019	,000

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Regression X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,656	,649	7,24125

a. Predictors: (Constant), (X2) Kepribadian Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435,868	1	435,868	348,312	,005 ^b
	Residual	7393,432	141	52,436		
	Total	7829,301	142			

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

b. Predictors: (Constant), (X2) Kepribadian Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,208	6,145		7,194	,000
	(X2) Kepribadian Guru	,316	,110	,836	2,883	,005

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Regression X1, X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,701	,688	7,09068	,810

a. Predictors: (Constant), (X2) Kepribadian Guru, (X1) Iklim Kerja

b. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790,420	2	395,210	357,861	,001 ^b
	Residual	7038,880	140	50,278		
	Total	7829,301	142			

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

b. Predictors: (Constant), (X2) Kepribadian Guru, (X1) Iklim Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,638	7,860		7,333	,000
	(X1) Iklim Kerja	-,314	,118	,216	2,656	,000
	(X2) Kepribadian Guru	,368	,109	,274	3,368	,001

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	56,9598	69,9704	61,8392	2,35931	143
Residual	-15,62817	16,45575	,00000	7,04057	143
Std. Predicted Value	-2,068	3,446	,000	1,000	143
Std. Residual	-2,204	2,321	,000	,993	143

a. Dependent Variable: (Y) Kompetensi Paedagogik Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,631	,625	5,47262

a. Predictors: (Constant), (X1) Iklim Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,020	1	137,020	314,575	,000 ^b
	Residual	4222,896	141	29,950		
	Total	4359,916	142			

a. Dependent Variable: (X2) Kepribadian Guru

b. Predictors: (Constant), (X1) Iklim Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,793	4,683		9,778	,000
	(X1) Iklim Kerja	,192	,090	,877	2,139	,000

a. Dependent Variable: (X2) Kepribadian Guru