

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI DALAM MEMBANGUN
KINERJA GURU SMP NEGERI DAN SWASTA
KECAMATAN NONGSA
KOTA BATAM**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

KHADIJAH

NIM. 015976932

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2012

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Dalam Membangun Kinerja Guru SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Nongsa Kota Batam

Khadijah, SE
Universitas Terbuka
kha_dijah8421@yahoo.co.id

Kata Kunci : Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesional dan Kinerja

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dalam membangun kinerja guru SMP negeri dan swasta di Kecamatan Nongsa Kota Batam. Penelitian ini adalah penelitian survei untuk menjawab lima hipotesis utama, yaitu diduga bahwa: (1) kompetensi pedagogik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa; (2) kompetensi kepribadian secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa; (3) kompetensi sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa; (4) kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa; serta (5) kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.

Subyek penelitian ini adalah guru SMP negeri dan swasta di Kecamatan Nongsa yang tercatat masih aktif pada tahun 2012. Jumlah total populasi 150 orang, dari total tersebut setelah dilakukan survey dengan cara sensus kuisioner, pengembalian kuesioner sebanyak 87 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa uji *R square* pada kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3) dan kompetensi profesional (X4) secara positif dan signifikan berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa sebesar 0,512. Dengan kata lain kinerja guru ditentukan oleh keempat variabel tersebut sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Namun demikian dari empat variabel tersebut, variabel yang paling berpengaruh besar adalah kompetensi kepribadian (X2) yaitu sebesar 0,679. Kemudian disusul oleh kompetensi sosial (X3) dengan nilai 0,588 dan berikutnya kompetensi profesional (X4) sebesar 0,569. Kompetensi pedagogik (X1) berada di urutan terakhir dengan nilai 0,496. Sebagai simpulan, penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Nongsa.

ABSTRACT

Effect of Teacher Competence in Building Performance and Private Secondary Schools in the District of Batam Nongsa

Khadijah, SE
Universitas Terbuka
kha_dijah8421@yahoo.co.id

Keywords: Pedagogy, Personality, Social, Professional and Performance

The study was conducted to analyze the effect of competence in establishing the performance of public and private junior high school teacher in the District Nongsa Batam. This study is a survey to answer five main hypotheses, which alleged that: (1) pedagogical positive and significant effect on the performance of junior high school teachers Nongsa district, (2) personal competence in a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers Nongsa district, (3) social competence in a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers Nongsa district, (4) profesional competence in a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers Nongsa district, (5) pedagogical, personal competence, social competence and professional competence in a positive and significant effect on the performance together Nongsa district junior high school teacher's.

The subjects of this study were public and private junior high school teachers in the district recorded Nongsa still active in 2012. The total population are 150 people, of the total after a survey conducted by census questionnaires, the return of questionnaires are 87 respondents. The analysis showed that the R-square test on pedagogical competence (X1), personal competence (X2), social competence (X3) and professional competence (X4) has a positive and significant effect together (simultaneously) on the performance of junior high school teacher Nongsa district of 0.512. In other words the teacher's performance is determined by four variables by 51.2% while the remaining 48.8% is influenced by other factors outside of the study. Thus Ho5 rejected and Ha5 accepted . However, of the four variables, the most influential variable is personal competence (X2) is equal to 0.679. Then followed by social competence (X3) with a value of 0.588 and subsequent professional competence (X4) of 0.569. Pedagogic competence (X1) comes out last with a value of 0.496. In conclusion, this study proves that the pedagogical competence, social competence, personal competence and professional competence affect the performance of teachers in district Nongsa.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MEGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dalam Membangun Kinerja Guru SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Nongsa Kota Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

**Batam, 22 Oktober 2012
Yang Menyatakan**



**(KHADIJAH, SE)
NIM. 015976932**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Dalam Membangun Kinerja Guru
SMP Negeri & Swasta Kecamatan Nongsa Kota Batam

Penyusunan TAPM : KHADIJAH, SE
NIM : 015976932
Program Studi : Magister Manajemen
Hari / Tanggal : Sabtu, 06 September 2012

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Lina Warlina, M.Ed
NIP. 196101071986012001

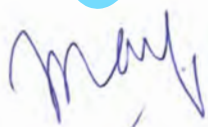


Dr. Fx. Bambang Wiharto, MM
NIP.

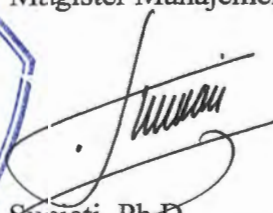
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu Program
Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Suciati, Ph.D
NIP. 196202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : KHADIJAH, SE
NIM : 015976932
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dalam Membangun Kinerja Guru
SMP Negeri & Swasta Kecamatan Nongsa-Kota Batam

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 06 Oktober 2012
Waktu : 13.00 – 14.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

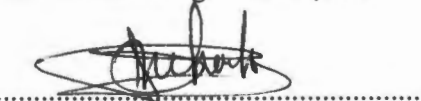
Ketua Komisi Penguji : Paken Pandiangan, S.Si., M.Si



Penguji Ahli : Dr. IN Baskara Wisnu Tedja M.Ec



Pembimbing I : Dr. Fx. Bambang Wiharto, MM



Pembimbing II : Dr. Lina Warlina, M.Ed.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Dr. Fx. Bambang Wiharto, MM dan Dr. Lina Warlina, M.Ed yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kabid Ilmu Ekonomi, Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab program Magister Manajemen
- (5) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
- (6) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, 22 Oktober 2012

Khadijah, SE

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Perumusan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	15
E. Kegunaan Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Kajian Teori	17
A.1. Pengertian Kompetensi	17
A.2. Jenis Kompetensi Guru	21
A.3. Tipe Kompetensi	25
A.4. Kategori Kompetensi	27
A.5. Tingkat Kompetensi	29
A.6. Strata Kompetensi	30
A.7. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi	31
B. Kinerja	33
B.1. Pengertian Kinerja	33
B.2. Kinerja Organisasi	37
B.3. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja	38
C. Penilaian Kinerja	42
D. Penelitian Terdahulu Tentang Kompetensi dan Kinerja ..	44
E. Kerangka Berpikir	50
F. Definisi Operasional	55
G. Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	58
A. Desain Penelitian	58
B. Populasi dan Sampel	61
C. Instrumen Penelitian	62
D. Prosedur Pengumpulan Data	66
E. Metode Analisis Data	67
F. Analisis Faktor	69
F.1. Tujuan Analisis Faktor	69
F.2. Jumlah Sampel yang Ideal untuk Analisis Faktor ..	70

F.3. Asumsi pada Analisis Faktor	70
F.4. Proses Dasar Analisis Faktor	71
F.5. <i>Principle Component Analysis</i>	72
F.6. Tujuan Analisis Faktor	72
F.7. Rotasi Faktor	74
F.8. Tahap Analisis Faktor	76
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Gambaran Umum	78
A.1. Instrumen Responden	78
A.2. Perolehan Data	78
B. Temuan dan Hasil Penelitian	79
B.1. Karakteristik Responden	79
B.2. Komposisi Responden Berdasarkan Status Pegawai	85
B.3. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
B.4. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	87
B.5. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
B.6. Komposisi Responden Berdasarkan Usia	88
B.7. Analisis Variabel	89
B.8. Analisis Faktor	89
B.8.1. Analisis Faktor Kompetensi Pedagogik (X1) .	89
B.8.1.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Pedagogik	89
B.8.1.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Pedagogik	92
B.8.2. Analisis Faktor Kompetensi Kepribadian (X2)	94
B.8.2.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Kepribadian	94
B.8.2.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Kepribadian	97
B.8.3. Analisis Faktor Kompetensi Sosial (X3)	100
B.8.3.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Sosial	100
B.8.3.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Sosial	102
B.8.4. Analisis Faktor Kompetensi Profesional (X4)	104
B.8.4.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Profesional	104
B.8.4.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Profesional	107
B.8.5. Analisis Faktor Kinerja (Y)	108
B.8.5.1. Uji 1 Variabel Kinerja	108
B.8.5.2. Uji 2 Variabel Kinerja	112
B.8.5.3. Uji 3 Variabel Kinerja	114
C. Analisis Regresi Linier	116
C.1. Pengujian Hipotesis	116
C.1.1. Uji F (Anova)	116
C.1.2. Uji Determinasi (R^2 atau Adj R^2)	117
C.1.3. Korelasi Parsial	118
C.2. Analisis Regresi Linier Berganda	121
C.3. Pembahasan	122
C.3.1. Pengaruh Kompetensi Pedagogik (X ₁) terhadap Kinerja Guru	122
C.3.2. Pengaruh Kompetensi Kepribadian (X ₂) terhadap Kinerja Guru	123

C.3.3. Pengaruh Kompetensi Sosial (X_3) terhadap Kinerja Guru	123
C.3.4. Pengaruh Kompetensi Profesional (X_4) terhadap Kinerja Guru	124
C.3.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru secara Simultan	124
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	126
A. Simpulan	126
B. Saran	126
C. Implikasi	127
DAFTAR PUSTAKA	xiii

Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja	40
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi	54
terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Nongsa	

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Profil Guru SMP Kecamatan Nongsa Januari 2012	9
Tabel 1.2 Kesesuaian pendidikan dengan mata pelajaran ampuhan	10
Tabel 1.3 Data kelulusan siswa SMP di kota Batam	11
Tabel 2.1 Perbandingan Kompetensi Guru di Amerika dan Indonesia ...	25
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Pedagogik (X1)	79
Tabel 4.2 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Kepribadian (X2)	80
Tabel 4.3 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Sosial (X3)	81
Tabel 4.4 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Profesional (X4)	82
Tabel 4.5 Karakteristik Responden untuk Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 4.6 Komposisi Responden Berdasarkan Status Pegawai	85
Tabel 4.7 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
Tabel 4.8 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	87
Tabel 4.9 Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4.10 Komposisi Responden Berdasarkan Usia	88
Tabel 4.11 Uji 1 Kompetensi Pedagogik (KMO and Bartlett's Test)	89
Tabel 4.12 Uji 1 Kompetensi Pedagogik (Anti-image Matrices)	91
Tabel 4.13 Uji 1 Kompetensi Pedagogik (Component Matrix ^a)	92
Tabel 4.14 Uji 2 Kompetensi Pedagogik (KMO and Bartlett's Test)	92
Tabel 4.15 Uji 2 Kompetensi Pedagogik (Anti-image Matrices)	93
Tabel 4.16 Uji 2 Kompetensi Pedagogik (Component Matrix ^a)	94
Tabel 4.17 Uji 1 Kompetensi Kepribadian (KMO and Bartlett's Test) ..	94
Tabel 4.18 Uji 1 Kompetensi Kepribadian (Anti-image Matrices)	96
Tabel 4.19 Uji 1 Kompetensi Kepribadian (Component Matrix ^a)	97
Tabel 4.20 Uji 2 Kompetensi Kepribadian (KMO and Bartlett's Test) ..	97
Tabel 4.21 Uji 2 Kompetensi Kepribadian (Anti-image Matrices)	98
Tabel 4.22 Uji 2 Kompetensi Kepribadian (Component Matrix ^a)	99
Tabel 4.23 Uji 1 Kompetensi Sosial (KMO and Bartlett's Test)	100
Tabel 4.24 Uji 1 Kompetensi Sosial (Anti-image Matrices)	101
Tabel 4.25 Uji 1 Kompetensi Sosial (Component Matrix ^a)	102
Tabel 4.26 Uji 2 Kompetensi Sosial (KMO and Bartlett's Test)	102
Tabel 4.27 Uji 2 Kompetensi Sosial (Anti-image Matrices)	103
Tabel 4.28 Uji 2 Kompetensi Sosial (Component Matrix ^a)	104
Tabel 4.29 Uji 1 Kompetensi Profesional (KMO and Bartlett's Test) ...	104
Tabel 4.30 Uji 1 Kompetensi Profesional (Anti-image Matrices)	105
Tabel 4.31 Uji 1 Kompetensi Profesional (Component Matrix ^a)	106
Tabel 4.32 Uji 2 Kompetensi Profesional (KMO and Bartlett's Test) ...	107
Tabel 4.33 Uji 2 Kompetensi Profesional (Anti-image Matrices)	107

Tabel 4.34 Uji 2 Kompetensi Profesional (Component Matrix ^a)	108
Tabel 4.35 Uji 1 Kinerja (KMO and Bartlett's Test)	108
Tabel 4.36 Uji 1 Kinerja (Anti-image Matrices)	110
Tabel 4.37 Uji 1 Kinerja (Component Matrix ^a)	111
Tabel 4.38 Uji 2 Kinerja (KMO and Bartlett's Test)	112
Tabel 4.39 Uji 2 Kinerja (Anti-image Matrices)	112
Tabel 4.40 Uji 2 Kinerja (Component Matrix ^a)	113
Tabel 4.41 Uji 3 Kinerja (KMO and Bartlett's Test)	114
Tabel 4.42 Uji 3 Kinerja (Anti-image Matrices)	114
Tabel 4.43 Uji 3 Kinerja (Component Matrix ^a)	116
Tabel 4.44 ANOVA ^b	116
Tabel 4.45 Model Summary ^b	117
Tabel 4.46 Correlations	118
Tabel 4.47 Coefficients ^a	121

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Data kuisioner sebelum Analisis Faktor	129
Lampiran II Data kuisioner setelah Analisis Faktor	135
Lampiran III Out Put Analisis Faktor	140
Lampiran IV Hasil Analisis setelah Analisis Faktor	192
Lampiran V Kuisioner	198

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai institusi pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha memanusiakan manusia. Keberhasilan dan kegagalan suatu proses pendidikan secara umum dapat dinilai dari *out-put*-nya. Oleh sebab itu, dunia pendidikan perlu diperbaiki secara terus menerus dan berkesinambungan, tidak hanya subyek didiknya, metode pengajaran, kurikulum dan segi-segi lain yang mendukung terciptanya maksud dan tujuan pendidikan, bahkan juga menyangkut kemampuan guru dalam mengajar.

Sekolah sebagai satu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerja kelompok orang (kepala sekolah, guru-guru, staf dan siswa) untuk mencapai tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan sekolah, baik dari kuantitas maupun kualitasnya sangat tergantung pada orang-orang yang tergabung di dalam lembaga sekolah itu, secara aksioma suatu sekolah sama baiknya dengan orang-orang yang melaksanakannya.

Secara khusus, keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh guru-guru dan kepala sekolah. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disatu pihak ada kemungkinan kinerja guru-guru berhasil dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan keterampilan untuk itu. Di pihak lain, tingkat kinerja guru dapat pula dipengaruhi oleh hubungan interaktif berbagai aspek dalam kerja seperti alat-alat, metode atau cara kerja,

hubungan dengan rekan pekerja dan lain-lain. Selain itu guru juga berpengaruh sebagai pendidik dalam pendidikan berkarakter.

Pendidikan berkarakter sangat penting untuk menciptakan anak-anak agar tumbuh menjadi pribadi yang berkarakter melalui lingkungan yang berkarakter. Pendidikan karakter anak dilakukan melalui perubahan lingkungannya, memberikan pengetahuan dan menjaga kondisi emosinya (Soedjatmoko dkk, 1991). Untuk mewujudkan pendidikan berkarakter dapat dicapai melalui empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi rata-rata guru di Kota Batam saat ini masih belum memenuhi standar UU No. 14 tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen sehingga masih banyak guru yang diberikan pelatihan, masih kuliah S1 dan banyak yang belum sertifikasi.

Dalam masyarakat Indonesia pada umumnya profesi guru (termasuk dosen) adalah profesi pada mulanya dianggap oleh masyarakat Indonesia sebagai pekerjaan yang mulia dan luhur karena mereka adalah orang yang berilmu, berakhlak, jujur, baik hati, disegani serta menjadi teladan masyarakat dan masih puluhan karakteristik lagi (Hadiyanto, 2004). Karena keteladanan guru sangat dihargai masyarakat sehingga Pullis dan Yaung (1977), mengungkapkan bahwa guru itu paling tidak mempunyai 22 peran, diantaranya sebagai: pembimbing, modernis, perantara antar generasi, model, peneliti, pencipta dan mempunyai kekuasaan dalam ilmu pengetahuan.

Di Amerika Serikat, guru memperoleh penghargaan yang proporsional sehingga tidak mengherankan kalau hasil survei di Amerika menunjukkan bahwa pekerjaan guru menjadi pilihan pertama (31,3%), diikuti pekerjaan perawat (27,1%), pegawai pemerintah (19,1%), pedagang (12,8%) dan (9,7%) ahli hukum (Herman, 2011:17). Guru menjadi pilihan pertama karena sangat berkaitan dengan penghargaan finansial (insentif) masyarakat atau negara terhadap profesi itu. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat dan Australia memberikan penghargaan yang proporsional kepada guru karena untuk memasuki profesi itu pun diperlukan persyaratan khusus yang tidak mudah diperoleh dengan begitu saja.

Fenomena tersebut sangat berbeda dengan keadaan di Indonesia. Di Indonesia pekerjaan guru atau dosen menjadi pilihan terakhir setelah pekerjaan-pekerjaan lainnya seperti dokter, apoteker, ekonom, hakim dan bankir. Dari ribuan putra-putri dosen yang mengelola/membina program kependidikan pada universitas, sebagai pendidik calon guru, hanya puluhan anak yang memutuskan masuk lembaga tempat orang tuanya bekerja sebagai pilihan pertamanya. Akhirnya profesi guru itu sekarang kurang diapresiasi oleh kalangan muda, program kependidikan pada universitas tidak pernah diminati oleh putra-putri terbaik bangsa Indonesia (Republika, 2 Mei 1994), dan hanya menjadi lembaga pelarian setelah mereka tidak diterima atau kalah bersaing di perguruan tinggi non kependidikan.

Program Pembangunan Nasional 2000-2004 (Propenas) menegaskan bahwa arah dan kebijakan pembenahan pendidikan nasional

mengenai visi dan misi pembangunan nasional. Visi pembangunan dapat juga disebut sebagai agenda reformasi. Sebagai agenda reformasi yang menentukan visi haluan negara dapat diidentifikasi dalam dua hal penting: (a) khususnya dalam bidang pendidikan dinyatakan bahwa pendidikan yang bermakna diperlukan bagi pengembangan pribadi dan watak bagi hidup kebersamaan dan toleransi, dan (b) kita perlu membangun masyarakat yang demokratis, damai, berkeadilan dan berdaya saing. Kedua visi tersebut mempunyai implikasi yang sangat jauh dalam membenahi pendidikan nasional.

Visi Program Pembangunan Nasional 2004-2008 (Propenas) telah dirumuskan mengenai pendidikan nasional dalam rangka mewujudkan visi masyarakat Indonesia Baru, Program Pembangunan Nasional (Propenas 2004-2008) memprioritaskan pembangunan nasional tersebut meliputi lima program yaitu: (a) membangun sistem politik yang demokratis yang serta mempertahankan persatuan dan kesatuan, (b) mewujudkan supremasi hukum dan pemerintahan yang bersih, (c) mempercepat pemulihan ekonomi dan memperkuat landasan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan yang berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan, (d) membangun kesejahteraan rakyat, meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan ketahanan budaya, dan (e) meningkatkan pembangunan daerah. Dengan paradigma baru pendidikan nasional Indonesia harus disesuaikan dengan tuntutan perkembangan pembangunan Indonesia.

Dalam tataran teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pihak yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat diperlukan. Kepemimpinan tercermin dari cara guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran di sekolah.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih belum bisa diganti dan dinilai secara utuh. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru dihadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia

akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Hal ini kemudian menjadi pertanyaan ketika siswa yang tidak lulus Ujian Nasional (UN) cukup tinggi. Demikian halnya ketika masih banyak guru yang tidak lulus sertifikasi, dimulai dari Ujian Kompetensi Awal (UKA) sampai dengan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) masih ada guru yang tidak lulus.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sumber daya manusia guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Untuk itu, hendaknya guru dapat mengelola kinerjanya dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Selain itu, agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan (Undang-Undang No.14 Tahun 2005).

Kompetensi guru yang harus dipenuhi diantaranya adalah kompetensi dasar yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang

meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan pribadi yang berakhlak mulia, bertindak sesuai dengan norma yang berlaku, etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi, dan menjunjung tinggi kode etik profesi. Kompetensi sosial sangat diperlukan karena guru dituntut untuk dapat berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan semua kalangan baik secara lisan, tulisan atau bentuk lain. Kompetensi profesional berkaitan dengan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dan mengembangkan diri.

Keempat kompetensi tersebut diperkirakan berpengaruh besar terhadap kinerja. Kualifikasi dan tugas pokok, pengembangan profesi dan pendukung profesi yang merupakan kriteria yang dinilai dalam evaluasi kinerja guru ditentukan oleh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sangat sulit bagi seorang guru untuk meningkatkan kinerja jika tidak memiliki kemampuan yang baik dalam manajemen diri, tidak dapat berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun, dan tidak memiliki keahlian yang cukup secara teknis dalam melaksanakan pekerjaan.

Jika kita amati lebih lanjut tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Padahal, kedudukan sekolah sangat strategis sebagai tempat penyaliran bakat siswa sekaligus kemampuan guru dalam mengajar.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sepenuhnya belum ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Peningkatan kemampuan guru dimaksudkan agar mereka memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tanggungjawab. Kompetensi sumber daya manusia diperkirakan merupakan salah satu aspek yang memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja sekolah. Agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien, sekolah seharusnya mendalami tentang kompetensi guru. Sejalan dengan tantangan global, peran dan tanggungjawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Profil guru SMP di Kecamatan Nongsa menunjukkan ketidakseimbangan antara guru PNS sebanyak 50 orang dan guru honor sebanyak 100 orang (Dinas Pendidikan Kota Batam, 2012). Dari total tersebut belum semuanya berpendidikan strata satu (S1) dan terdapat beberapa guru yang tidak mengajar pada bidang studi yang diampu. Selain itu masih banyak guru yang belum sertifikasi.

**Tabel 1.1 Profil Guru SMP Kecamatan Nongsa
Januari 2012**

No	Nama Sekolah	Status		Pendidikan		Jumlah
		PNS	Honor	< S1	S1	
1	SMP N 8 Batam	20 orang	6 orang	-	26 orang	26 orang
2	SMP N 17 Batam	14 orang	8 orang	1 orang	21 orang	22 orang
3	SMP N 23 Batam	4 orang	6 orang	3 orang	7 orang	10 orang
4	SMP N 34 Batam	12 orang	20 orang	6 orang	26 orang	32 orang
5	SMP Putra Persada	-	8 orang	1 orang	7 orang	8 orang
6	SMP Ibnu Sina 2	-	16 orang	8 orang	8 orang	16 orang
7	MTs Darul Falah	-	22 orang	7 orang	15 orang	22 orang
8	SMPIT Al Kautsar	-	14 orang	11 orang	3 orang	14 orang
Jumlah		50 orang	100 orang	37 orang	113 orang	150 orang

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Batam, Januari 2012

Menganalisis kinerja guru sangat diperlukan agar diperoleh gambaran tentang kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu, sebagaimana yang dikemukakan bahwa kinerja tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki guru.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagaimana diatur dalam UU No. 14 tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Persoalan kemudian muncul ketika amanat UU No. 14 tentang Guru dan Dosen tersebut belum bisa terpenuhi seluruhnya, mengingat profil guru sebagaimana kami tampilkan pada Tabel 1.1 belum memenuhi ketentuan tersebut.

Tabel 1.2 Kesesuaian Pendidikan Dengan Mata Pelajaran Ampuan

NO	PENDIDIKAN	SESUAI	TIDAK SESUAI	JUMLAH GURU
1	SMA/Sederajat	-	28	28
2	Diploma	-	9	9
3	S1	95	18	113
4	S2	-	-	-
Jumlah		95	55	150

Sumber: hasil survey, diolah

Dengan perbedaan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran ampuan sebagaimana Tabel 1.2, maka berbagai permasalahan yang timbul di lapangan antara penolakan untuk mengampu mata pelajaran tertentu, tuntutan mengampu mata pelajaran di luar latar belakang pendidikan dan beban mengajar yang menjadi lebih besar.

Tabel 1.3 memberi informasi hasil Ujian Nasional (UN) di Kota Batam juga masih rendah, ini terlihat dari banyaknya siswa yang tidak lulus Ujian Nasional (UN). Pada Tabel 1.3 tampak jelas bahwa jumlah siswa yang tidak lulus Ujian Nasional di kota Batam pada urutan kedua setelah kecamatan Belakang Padang adalah kecamatan Nongsa yaitu dari 525 siswa yang ikut Ujian Nasional tapi yang lulus hanya 490 siswa atau sebesar 93,33%.

Tabel 1.3 Data Kelulusan Siswa SMP di Kota Batam TP. 2011/2012

NO	KECAMATAN	JUMLAH PESERTA UN	PESERTA UN	
			LULUS	%
1	Belakang Padang	67	56	83,58
2	Nongsa	525	490	93,33
3	Batu Aji	785	766	97,58
4	Bengkong	556	545	98,02
5	Batu Ampar	449	441	98,22
6	Sagulung	1.605	1.599	99,63
7	Batam Kota	1.715	1.710	99,71
8	Sekupang	1.132	1.131	99,91
9	Bulang	156	156	100,00
10	Galang	238	238	100,00
11	Sei Beduk	426	426	100,00
12	Lubuk Baja	820	820	100,00

Sumber: hasil survey, diolah

Dampak dari kondisi ini, menyebabkan penyampaian materi pembelajaran kepada siswa tidak selalu optimal, sehingga mengakibatkan banyaknya siswa yang tidak lulus Ujian Nasional. Atas dasar tersebut, maka diperlukan sebuah penelitian untuk mengukur pengaruh kompetensi dalam membangun kinerja guru SMP di Kecamatan Nongsa agar nilai Ujian Nasional menjadi lebih bagus dan jumlah kelulusan meningkat dari tahun sebelumnya.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di SMP Kecamatan Nongsa sebagai berikut:

1. Guru belum menunjukkan kompetensi pedagogik yang sesuai dengan yang seharusnya, seperti pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, rancangan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Contoh: tidak semua mata pelajaran memiliki silabus, masih banyak guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran, ini membuat kurangnya persiapan guru dalam mengajar sehingga mengakibatkan turunnya kinerja.
2. Guru belum menunjukkan kompetensi kepribadian yang sesuai dengan yang diharapkan seperti belum dapat menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Bahkan, belum mampu menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri. Hal ini belum dapat menjamin pencapaian kinerja seperti yang diharapkan dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Contoh: masih adanya guru yang kukunya panjang sedangkan siswa diwajibkan berkuku pendek, masih adanya guru yang merokok di ruang kelas, ini mengakibatkan turunnya motivasi belajar siswa karena suasana yang kurang kondusif.
3. Guru belum melakukan kompetensi sosial secara maksimal seperti kemampuan bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi

fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. Beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial dan budaya, serta berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. Contoh: masih ada guru yang bertindak diskriminatif terhadap siswa, ini tampak dari perlakuan yang berbeda antara siswa di kelas unggulan dan siswa di kelas reguler. Jika mengajar di kelas unggulan tidak sesulit mengajar di kelas reguler. Dari sini tergambar kinerja guru tersebut. Selain itu adanya RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) juga membuat perbedaan antara siswa yang bersekolah di RSBI dengan yang bersekolah di sekolah formal.

4. Guru belum menguasai kompetensi profesional dengan maksimal dalam upaya pencapaian kinerja sekolah, seperti berkaitan dengan menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Contoh: masih banyak guru yang belum mahir memanfaatkan IT (komputer) dalam proses pembelajaran serta masih banyak guru mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya. Dalam media pembelajaran dapat digunakan melalui media komputer dengan beberapa *software* atau

program yang digunakan. Jika guru tidak bisa memanfaatkan IT tersebut dalam proses pembelajaran, ini menunjukkan kinerja guru yang kurang bagus dan akan berdampak pada motivasi belajar anak yang akan menurun.

C. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa?
5. Bagaimanakah pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang jelas mengenai persoalan kompetensi dan kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengkaji pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa
2. Mengkaji pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa
3. Mengkaji pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa
4. Mengkaji pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa
5. Mengkaji pengaruh kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, juga dapat memberikan kontribusi terhadap kajian tentang teori kompetensi dan kinerja.
2. Mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja guru SMP di Kecamatan Nongsa.
3. Sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A.1. Pengertian Kompetensi

Menurut asal katanya kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap atau menguasai, sedangkan kompetensi itu sendiri berarti (a) kekuasaan untuk memutuskan sesuatu; (b) kemampuan menguasai secara abstrak dan kongkrit. Menurut Makmun, Lukman, H. (2006), kompetensi adalah menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang ditetapkan.

Menurut Lina, A. & Cellesan (2007:46), pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Dalam definisi ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi organisasi. Peningkatan kinerja organisasi tidak terlepas dari kompetensi personil yang menjadi sumber daya manusia di organisasi tersebut. Kompetensi dinilai memegang pengaruh penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2007:86).

Strebler *et al.* (1997) menyatakan dua perbedaan arti kompetensi. Pertama, kompetensi merupakan "*expressed as behaviours that an individual needs to demonstrate*" (diekspresikan sebagai perilaku-perilaku dimana seorang individu perlu menunjukkannya). Kedua, "*expressed as minimum standards of performance*" (diekspresikan sebagai standar minimum dari kinerja). Jadi, istilah kompetensi telah digunakan untuk menunjukkan arti pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah kompeten digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar.

Pengertian kompetensi juga dikemukakan oleh McClelland, D. C. (1990). Menurut McClelland, D. C, kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kerja seseorang. Pencapaian kerja pada tingkat yang memuaskan atau tidak memuaskan bergantung pada kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dalam bekerja tidak sekedar memiliki keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan

pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu. Karakteristik kompetensi yang dimiliki membantu individu untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Selain itu, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh; (1) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (2) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2007:87).

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007) menyebutkan bahwa kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, dinyatakan bahwa kemampuan individu ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Mengacu pada beberapa pengertian kompetensi tersebut, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan

pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Spencer *et all* (1993) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi, yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan dan perilaku individu yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif.

1. Pengetahuan; informasi yang dimiliki seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.
2. Keterampilan; kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dari pada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Konsep diri (*self-concept*); sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau sesuatu. Konsep diri ini berpengaruh terhadap etika, cara pandang atau pengertian seseorang tentang sesuatu.
4. Ciri diri (*trait*); karakter bawaan diri, misalnya: reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Seseorang yang mahir menerbangkan pesawat atau berprofesi sebagai pilot pesawat udara dapat dikatakan dia memiliki karakter bawaan diri sebagai pilot. Ciri diri ini merupakan karakteristik

fisik, kognitif dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5. Motif; sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan. Kebutuhan, keinginan dan perhatian (*concern*) yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan memengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

A.2. Jenis Kompetensi Guru

Joni, R (1980) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu:

1. Kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.
2. Kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
3. Kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran; *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Amidjaja & Tisna (2002:17) mengatakan tiga aspek kemampuan guru, yaitu mencakup: (1) Kemampuan pribadi; setiap guru harus memiliki kemampuan pribadi, karena dengan kemampuannya itu ia akan menjadi guru berkualitas, dan kualitas itu sendiri dapat dihasilkan bilamana diraulai dari

kemampuan pribadi gurunya; (2) Kemampuan profesional, ini yang juga tidak kalah pentingnya dan kemampuan profesional merupakan kemampuan di dalam menghayati dan mendalami bidang keilmuannya. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan profesional, maka akan berdampak kepada kualitas pembelajarannya, akhirnya juga bermuara kepada kualitas pendidikan secara nasional. (3) Kemampuan kemasyarakatan atau sosial, dan guru juga harus memahami dan memiliki kemampuan ini, bagaimana guru mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kehidupan bermasyarakat, serta mampu melakukan sosialisasi dengan lingkungannya, sehingga dimanapun, dan kapanpun, serta dengan siapapun guru memiliki kemampuan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan 4 jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Sebagai pembandingan, *National Board for Profesional Teaching Skill* telah merumuskan standar kompetensi bagi guru di Amerika, yang menjadi dasar bagi guru untuk mendapatkan sertifikasi guru, dengan rumusan *What Teachers Should Know and Be Able to Do*, didalamnya terdiri dari lima proposisi utama yang dikutip dari <http://akhmadsudrajat.wordpress.com>

1. *Teachers are committed to students and their learning* yang mencakup: (1) penghargaan guru terhadap perbedaan, individual siswa; (2) pemahaman guru tentang perkembangan belajar siswa; (3) perlakuan guru terhadap seluruh siswa secara adil; dan (4) misi guru dalam memperluas cakrawala berfikir siswa.
2. *Teachers know the subjects they teach and how to teach those subjects to students* mencakup: (1) apresiasi guru tentang pemahaman materi mata pelajaran untuk dikreasikan, disusun dan dihubungkan dengan mata pelajaran lain; (2) kemampuan guru untuk menyampaikan materi

pelajaran; (3) mengembangkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dengan berbagai cara (*multiple path*).

3. *Teachers are responsible for managing and monitoring student learning* mencakup: (1) penggunaan berbagai metode dalam pencapaian tujuan pembelajaran; (2) menyusun proses pembelajaran dalam berbagai *setting* kelompok (*group setting*), kemampuan untuk memberikan ganjaran (*reward*) atas keberhasilan siswa; (3) menilai kemajuan siswa secara teratur; dan (4) kesadaran akan tujuan utama pembelajaran.
4. *Teachers think systematically about their practice and learn from experience* mencakup: (1) guru secara terus menerus menguji diri untuk memilih keputusan-keputusan terbaik; (2) guru meminta saran dari pihak lain dan melakukan berbagai riset tentang pendidikan untuk meningkatkan praktek pembelajaran.
5. *Teachers are members of learning communities* mencakup: (1) guru memberikan kontribusi terhadap efektivitas sekolah melalui kolaborasi dengan kalangan profesional lainnya; (2) guru bekerjasama dengan orang tua siswa; (3) guru dapat menarik keuntungan dari berbagai sumber daya masyarakat.

Secara esensial, keempat pendapat tersebut tidak menunjukkan adanya perbedaan yang prinsipal. Letak perbedaannya hanya pada cara pengelompokannya. Isi rincian kompetensi pedagogik yang disampaikan oleh Depdiknas, menurut Amidjaja, A.M.W. dan Joni, R. (1991) sudah tercantum dalam kompetensi profesional. Sementara *National Board for Profesional*

Teaching Skill (NBPTS) tidak mengenal adanya pengelompokan jenis kompetensi, tetapi langsung memaparkan tentang aspek-aspek kemampuan yang seyogyanya dikuasai guru.

Tabel 2.1 Perbandingan Kompetensi Guru di Amerika dan Indonesia

Kompetensi Guru di Amerika	Kompetensi Guru di Indonesia
<i>Teacher are committed to students and their learning</i>	Kompetensi pedagogik
<i>Teachers know the subjects they and how to teach those subjects to students</i>	Kompetensi profesional Kompetensi sosial
<i>Teachers are responsible for managing and monitoring student learning</i>	Kompetensi pedagogik
<i>Teachers think systematically about their practice and learn from experience</i>	Kompetensi keperibadian
<i>Teachers are members of learning communities</i>	Kompetensi sosial

Sumber: *National Board for Profesional Teaching Skill (NBPTS)*, tahun 2002

A.3. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2007:91-93):

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau

membuat keputusan tertentu dan memberikan inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini membatalkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsesus, jaringan kerja, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan: berfikir strategis, berfikiran analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan mengorganisasi sumber daya, menentukan pekerjaan yang akan dilakukan, mengukur kemampuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resourcer manegement competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi serta strategis, mengembangkan visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.

9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomunikasi terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dengan sistem menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

A.4. Kategori Kompetensi

Zwell, M. (2000) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial* dan *leadership*.

1. *Task achievement*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi,

inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan dan keahlian teknis.

2. *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar dan berkembang. *Personal attribute*, merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berfikir analitis dan berfikir konseptual.
4. *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

A.5. Tingkat Kompetensi

Pada setiap individu memiliki tingkat kompetensi. Ada yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan dan pengetahuan, sementara yang sulit terlihat merupakan karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat, citra diri dan sikap.

Spencer *et all* (1993) mengemukakan bahwa kompetensi seseorang seperti gunung es di lautan, ada yang terlihat di permukaan dan ada yang tidak terlihat di permukaan. Keahlian dan pengetahuan (*skill and knowledge*) merupakan kompetensi yang terlihat di permukaan, sedangkan nilai sosial, citra diri, karakter dan motif (*social role, self image, traits and motive*) merupakan kompetensi yang tidak terlihat atau berada di bawah permukaan laut.

Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: *behavior tools*, *image attribute* dan *personal characteristic*.

1. *Behavior tools*, meliputi *knowledge* dan *skill*. *Knowledge* merupakan informasi dan pengetahuan yang digunakan dalam bidang tertentu, sedangkan *skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
2. *Image attribute*, meliputi *social role* dan *self image*. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi, sedangkan *self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga diri.

3. *Personal characteristic*, meliputi *traits* dan *motive*. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku, sedangkan *motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi dan kekuasaan).

A.6. Strata Kompetensi

Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya. Kompetensi dapat dibagi menjadi *core competencies*, *managerial competencies* dan *functional competencies* (Wibowo, 2007:121).

1. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
2. *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
3. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.

Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua pegawai sebagai suatu keahlian unggulan organisasi. Kompetensi inti merupakan prasyarat mutlak yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan unggul. Kompetensi

manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasarkan profesi di bidang teknis tertentu (Wibowo, 2007:97).

A.7. Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Kompetensi

Zwell, M. (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai – nilai

Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat berpengaruh terhadap perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan banyak peran terhadap kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian termasuk faktor dalam diri yang sulit berubah, tetapi bukan berarti tidak bisa berubah. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, kelakuan, dan perhatian individual atasan merupakan peranan positif terhadap motivasi bawaan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan karyawan mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan dari atasan dan lingkungannya.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi sangat dipengaruhi oleh pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis. Pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi intelektual.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi, misi dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi), kebiasaan dan prosedur informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan karyawan dan kepemimpinan dalam organisasi.

B. Kinerja

B.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Menurut Rivai (2005:17), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut, *the Scribner-Bantam English dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu:

(1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil: as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to excute or complete on understaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Berikut ini beberapa pengertian tentang kinerja dari berbagai ahli yang membahas masalah kinerja.

1. Kinerja mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis kinerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan untuk kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini (Simanjuntak, P.J. 1998:30).
2. Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Fattah, N 1999:19).
3. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis (Timpe A. D, 1988).

4. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal (Prawirosentono, S. 1999:2).
5. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis, R.L. & Jackson, J.H., 2001:78).
6. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003).
7. Kinerja seseorang merupakan kombinasi kemampuan usaha dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyan, A. T. & Rosidah, 2003:223).
8. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya oleh perusahaan menurut Rivai, V. (2005).
9. Kinerja merupakan suatu hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik (Arifin, MN. 2009).
10. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, A.P., 2007:9).

Kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan, kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan publik dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong, M. dan Angela, B. 1998).

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kesempatan kerja atau prestasi kerja seseorang untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian bahwa adanya suatu tindakan atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari sesuai dengan tanggungjawabnya. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pegawai akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Apakah mereka berkinerja tinggi (memuaskan) dan berkinerja rendah (jelek). Dengan demikian, seorang pegawai dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja.

B.2. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya dan berpengaruh terhadap sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi tidak akan terlepas dari pembinaan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi.

Penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, komunikasi yang baik.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan hasil seperti yang diharapkan dapat diperlihatkan melalui

kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

B.3. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-laeyer* (Gibson, *et all.* 1996), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh karena itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Faktor yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Davis, G.B. 1984) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah :

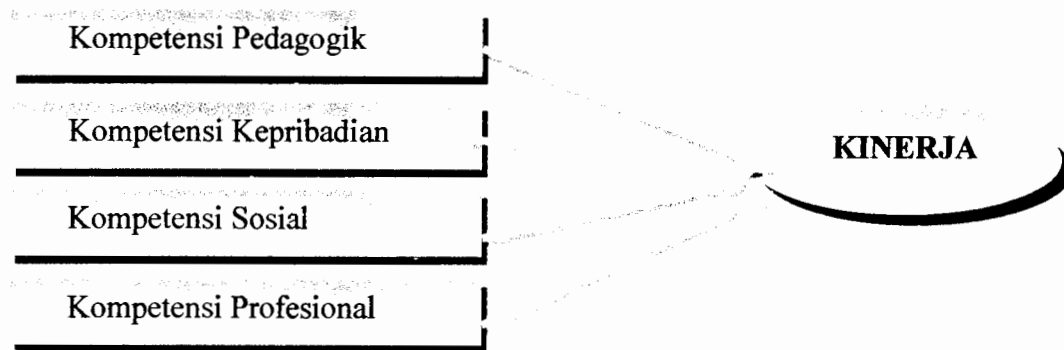
1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Berdasarkan pendapat Davis, G. B. (1984) tersebut jelaslah bahwa faktor kemampuan dapat berpengaruh terhadap kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tercapai. Sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.



Gambar 2.1 Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan Gambar 2.1 bahwa faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap guru.

Gibson *et al.* (1991) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (*performance*), yaitu :

1. Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin)
2. Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan
3. Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas serta faktor organisasi berinteraksi dalam

suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

Mangkunegara, A. P. (2007:16-17) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari beberapa pendapat para ahli sebagaimana dikemukakan tersebut, bila digabungkan nampak bahwa banyak faktor yang berpengaruh

terhadap kinerja yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi, bakat (*aptitude*), persepsi (*perception*), kreativitas, inisiatif dan nilai-nilai (*values*), imbalan (*reward*), minat (*interest*), emosi (*emotions*), kebutuhan (*needs*), kepribadian (*personality*), kejelasan peran (*role clarity*), kompetensi (*competence*), lingkungan (*environment*), nilai (*value*), kesesuaian preferensi (*preferences fit*), umpan balik (*feedback*), keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk perubahan dan keterampilan berkomunikasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan efektif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadapnya. Maka upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai kearah yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan, jelas memerlukan pencermatan akan faktor-faktor tersebut, baik itu faktor dari dalam (*intern*) individu itu sendiri maupun faktor *ekstern*.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting dalam suatu organisasi, melalui penilaian kinerja dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, baik itu kebijakan penggajian, promosi, demosi dan sebagainya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Berikut ini beberapa pengertian

penilaian kinerja yang dikemukakan para ahli yang membahas masalah kinerja.

Menurut Suprihanto dkk (2003:21), penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja menurut Simamora, H. (2004) adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Katz dalam Silalahi, U. (2002:56) "kompetensi manajerial meliputi keterampilan konseptual (*conceptual skills*), keterampilan kemanusiaan (*human skills*), dan keterampilan teknis (*technical skills*)". Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas semuanya layak untuk dinilai.

Dari beberapa pengertian tersebut, nampak bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merupakan langkah yang diperlukan untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai. Pengetahuan ini akan sangat membantu dalam mengelola dan mengembangkan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana prestasi kerja pegawai, kinerja

yang terjadi serta potensi-potensi yang mungkin dapat dikembangkan bagi kepentingan organisasi.

Dengan demikian, penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan langkah penting dalam melihat suatu kondisi organisasi serta orang-orang yang berada di dalamnya. Sehingga pada akhirnya diperoleh informasi penting bagi pengembangan organisasi baik secara individual maupun kelembagaan.

D. Penelitian Terdahulu Tentang Kompetensi dan Kinerja

Penelitian terdahulu tentang kompetensi dan kinerja antara lain penelitian yang ditulis oleh Sugeng (2012) di Kabupaten Kudus. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah & Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus” menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial 46.7% menyumbang secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya sekolah menyumbang 53.6% secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sumbangan secara positif dan signifikan dihasilkan dari hasil pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 60.5%. Berarti dapat dikemukakan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian lainnya yang mengkaji tentang kompetensi dan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Suparno, E. (2005) di Kabupaten Seragen. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa ada pengaruh yang

signifikan kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen”.

Kemudian Ningsih, S. (2009), mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Aspek Kompetensi Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Ekonomi (studi pada guru bersertifikasi di kota Kediri)”. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa tingkat profesionalisme guru yang dilihat dari aspek kompetensi profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Untuk kinerja guru ekonomi yang bersertifikasi memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Secara parsial kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial tidak berpengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru ekonomi, sedangkan untuk kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru ekonomi bersertifikasi. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru ekonomi bersertifikasi di Kediri. Ini menandakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja.

Selanjutnya Indarto, A. P. (2011) dari Malang, meneliti dengan judul “Pengaruh kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa SMK Negeri 1 Singosari, Kabupaten Malang”. Dari penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional,

dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa. Ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa.

Berikutnya Sugiyarto (2005), meneliti pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMK seni dan kerajinan kota Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kompetensi terhadap kinerja guru, motivasi terhadap kinerja guru, serta terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini juga menunjukkan terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya secara rinci dapat di lihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul Penelitian	Variabel yang Dianalisis	Hasil
1	Sugeng (2012)	Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP negeri di kabupaten kudus	Kompetensi manajerial kepala sekolah (X1), Budaya organisasi sekolah (X2), Kinerja guru smp negeri di kabupaten kudus (Y).	1. Kompetensi manajerial 46.7% menyumbang secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2. Budaya sekolah menyumbang 53.6% secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3. Sumbangan secara positif dan signifikan dihasilkan dari hasil pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 60.5%.
2	Edy Suparno (2005)	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP negeri Se-rayon barat kabupaten sragen	Kompetensi guru (X1), Motivasi kerja guru (X2), Kecerdasan emosional guru (X3), Kinerja guru (Y)	1. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru 2. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di smp negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen 3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di smp negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen 4. Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di smp negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen”

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Lanjutan 1)

No	Nama Pengarang	Judul Penelitian	Variabel yang Dianalisis	Hasil
3	Suprpti Ningsih (2009)	Pengaruh aspek kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru ekonomi (studi pada guru bersertifikasi di kota Kediri)	Kompetensi profesionalisme (X) dan kinerja guru ekonomi (Y).	Tingkat profesionalisme guru yang dilihat dari aspek kompetensi profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan untuk kinerja guru ekonomi yang bersertifikasi memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Secara parsial kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial tidak berpengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru ekonomi, sedangkan untuk kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru ekonomi bersertifikasi. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru ekonomi bersertifikasi di Kediri.
4	Ardzy Panggayuh Indarto (2011)	Pengaruh kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa SMK Negeri 1 Singosari kabupaten Malang	Kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan serta motivasi belajar siswa	Ada pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Lanjutan 2)

No	Nama Pengarang	Judul Penelitian	Variabel yang Dianalisis	Hasil
5	Sugiyarto (2005)	Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMK seni dan kerajinan kota Surakarta	Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) kinerja guru (Y)	1. Terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru 3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru 4. Terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru
6	Khadijah (2012)	Pengaruh kompetensi dalam membangun kinerja guru SMP negeri dan swasta kecamatan Nongsa Kota Batam	Kinerja (Y), kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3), kompetensi profesional (X4)	1. Kompetensi pedagogik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa. 2. Kompetensi kepribadian secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa. 3. Kompetensi sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa. 4. Kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa. 5. Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dikemukakan bahwa alur kerangka pemikiran penelitian ini adalah peranan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa. Pendapat para ahli memperkuat dugaan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Armstrong, M. dan Angela, B. (1998) mengemukakan kemampuan sangat mempengaruhi tinggi atau rendahnya suatu kinerja yang dihasilkan, sehingga sangat beralasan jika kompetensi akan mempengaruhi kinerja.

Kompetensi guru dianalisis dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang dianggap paling berhubungan, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dan 4 (empat) kompetensi yang dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru SMP Kecamatan Nongsa. Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggungjawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensi.

Menurut Joni, R (1980) sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Hisyam, D. (2000:29), kompetensi kepribadian yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian adalah kepribadian positif yang dijadikan contoh karena guru dalam kehidupan dituntut untuk dapat menjadi tauladan yang baik oleh siswa sebagai peserta didik maupun masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku, menunjukkan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi, menjunjung tinggi kode etik profesi dan menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik, arif dan berwibawa. Amidjaja dan Tisna (2002) mengungkapkan bahwa kemampuan kemasyarakatan atau kemampuan sosial yaitu guru juga harus memahami dan memiliki kemampuan ini. Guru diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kehidupan masyarakat, serta mampu melakukan sosialisasi dengan lingkungannya, sehingga dimanapun dan kapanpun, serta dengan siapapun guru memiliki kemampuan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagai makhluk sosial, guru butuh berinteraksi dengan manusia lainnya terutama dengan siswa dalam menjalankan profesinya sebagai guru.

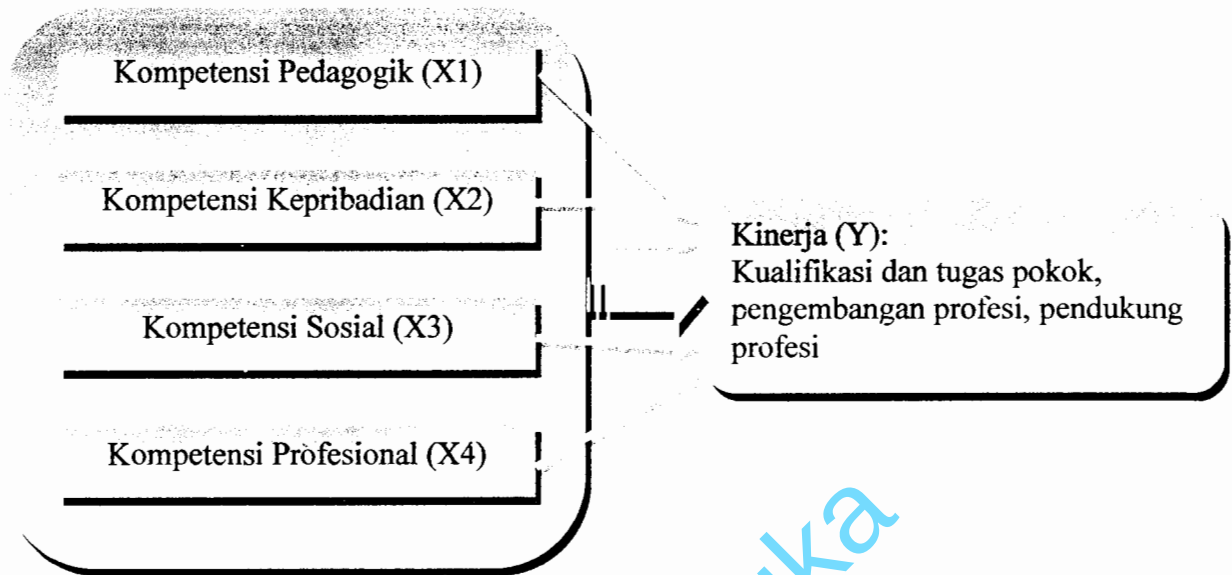
Kompetensi sosial sangat diperlukan karena guru dituntut untuk dapat bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif dan yang tidak kalah penting yaitu dapat berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan semua kalangan baik secara lisan, tulisan atau bentuk lain. Joni, R (1980) mengemukakan bahwa kompetensi profesional memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya. Dengan kata lain, kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam menguasai materi pembelajaran, mengembangkan materi pembelajaran dan memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang tugas guru dalam mentransfer ilmu kepada siswa sebagai peserta didik.

Kompetensi profesional sangat penting, dimana guru wajib mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, menguasai standar kompetensi, menguasai materi dan mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Tingkat keberhasilan seorang guru dalam bekerja sangat ditentukan oleh penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran. Guru dimasa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagad raya ini. Untuk

menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, A. P. 2007:9). Kinerja dianalisis dengan menggunakan 3 indikator yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.18 Tahun 2007, tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, komponen portofolio dan ketentuannya terhadap pengakuan atas pengalaman profesional guru yang terdiri dari 10 butir tersebut dikelompokkan menjadi 3 unsur, yaitu kualifikasi dan tugas pokok, pengembangan profesi, dan pendukung profesi. Ketiga indikator ini dijadikan sebagai variabel terikat (variabel Y) untuk melihat kinerja guru.

Kualifikasi dan tugas pokok berkaitan dengan kualifikasi akademik, pengalaman mengajar dan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Pengembangan profesi dinilai dari peran aktif dalam hal pendidikan dan pelatihan, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi. Pendukung profesi dinilai dari keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang pendidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Hubungan kompetensi dengan kinerja guru dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Nongsa

Berdasarkan Gambar 2.2 dapat dijelaskan sebagai berikut, variabel independen terdiri dari kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3) dan kompetensi profesional (X4). Variabel dependen adalah kinerja (Y) yang diukur dengan kualifikasi dan tugas pokok, pengembangan profesi, pendukung profesi. Secara parsial dan bersama-sama X1, X2, X3, X4 berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Secara teoritik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Namun dalam penelitian ini, faktor yang dianalisis hanya faktor kemampuan (kompetensi saja) karena disamping keterbatasan waktu dan hanya mengacu pada UU No. 14 tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen.

F. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru SMP Kecamatan Nongsa mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru SMP Kecamatan Nongsa kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Melalui penilaian diri sendiri yang dilakukan oleh responden.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru SMP Kecamatan Nongsa sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional adalah adalah kemampuan guru SMP Kecamatan Nongsa penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
5. Kinerja adalah kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa berdasarkan kualifikasi dan tugas pokok, pengembangan profesi dan pendukung profesi.

G. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran penelitian yang berpusat pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa, Kota Batam dirumuskan dugaan sementara (hipotesis) penelitian sebagai berikut:

- H_{o1}: Kompetensi pedagogik secara positif dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{a1}: Kompetensi pedagogik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{o2}: Kompetensi kepribadian secara positif dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{a2}: Kompetensi kepribadian secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{o3}: Kompetensi sosial secara positif dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{a3}: Kompetensi sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{o4}: Kompetensi profesional secara positif dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{a4}: Kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.
- H_{o5}: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional secara positif dan signifikan tidak berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.

H_{a5}: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa terbukti.

Universitas Terbuka

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara kuantitatif dengan melakukan uji statistik regresi berganda. Dengan demikian dapat diketahui pengaruh variabel kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional terhadap variabel kinerja. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi dan variabel kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.

Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru SMP Kecamatan Nongsa. Karena, sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggungjawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Kompetensi pedagogik sebagai X1, meliputi latar belakang pendidikan, peserta didik, pengembangan kurikulum, pengembangan silabus, penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pembelajaran secara dialogis, evaluasi belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Kompetensi kepribadian sebagai X2, bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, norma sosial, norma kebudayaan nasional Indonesia, selalu

menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menunjukkan etos kerja, memiliki tanggungjawab yang tinggi, merasa bangga menjadi guru, selalu percaya diri sebagai seorang guru dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi sosial sebagai X3, bersikap ramah, bertindak objektif, tidak diskriminatif kepada peserta didik meskipun mereka berbeda jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi, berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan serta orang tua dan masyarakat, beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya, berkomunikasi dengan komunitas guru, orang yang berbeda profesi baik secara lisan dan tulisan.

Kompetensi profesional sebagai X4, berkaitan dengan penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, memenuhi standar kompetensi sebagai seorang guru, menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, selalu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kinerja sebagai Y, berkaitan mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas. Sebelum mengajar guru membuat rencana pengajaran, mempersiapkan kelas supaya siap belajar, menyesuaikan program pengajaran dengan situasi kelas, mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, menggunakan

cara-cara berkomunikasi antar pribadi dengan siswa, memotivasi siswa untuk giat belajar, bersama siswa menyimpulkan materi pelajaran pada akhir pelajaran, mengembangkan media pembelajaran sendiri, menggunakan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran, menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah, memanfaatkan laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa, melakukan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, membuat evaluasi sendiri alat evaluasi untuk ulangan harian/formatif, memeriksa hasil ulangan/pekerjaan rumah siswa, berusaha mengenal kemampuan anak didik, mendiagnosa kesulitan belajar siswa, memberikan pengayaan kepada siswa yang berprestasi pada ulangan, memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar, melibatkan diri dalam kegiatan kepanitiaan sekolah, dalam organisasi profesi guru, prosentase kehadiran dalam mengajar tinggi, hadir di kelas tepat waktu dalam mengajar

Setiap variabel bebas (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional) dilihat pengaruhnya secara parsial dan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Kinerja merupakan variabel terikat yang akan ditinjau dari kualifikasi dan tugas kelompok, pengembangan profesi, dan pendukung profesi. Setiap subvariabel diukur dengan menggunakan indikator dan skala interval ordinal yang mengacu pada skala ukur Likert.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah guru SMP negeri dan swasta se-kecamatan Nongsa di Kota Batam, baik pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer. Untuk menentukan guru yang dijadikan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik menentukan sampel seperti ini dipakai karena jumlah anggota populasi yang tidak terlalu banyak dan lebih berorientasi pada kelengkapan data yang dicari di lapangan. Disamping itu, penelitian ini juga menggunakan *Random Number Generator* dalam pengambilan sampel. *Random Number Generator* (RNG) adalah sebuah program atau alat untuk menghasilkan urutan angka atau simbol secara tidak teratur.

Populasi diambil dari 4 sekolah negeri dan 4 sekolah swasta, dimana 50 orang pegawai negeri sipil dan 40 orang tenaga honorer di sekolah negeri dan 60 orang di sekolah swasta. Sehingga total populasi sebanyak 150 orang.

C. Instrumen Penelitian

Secara terperinci, instrumen variabel dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Kompetensi	Adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 86)	<u>Kompetensi Pedagogik:</u> 1. Guru bekerja ditinjau dari latar belakang pendidikan, latar belakang peserta didik secara baik 2. Guru melakukan pengembangan kurikulum, silabus dan selalu menyusun RPP 3. Guru melaksanakan pembelajaran secara dialogis untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya 4. Guru selalu melakukan evaluasi belajar dan pengembangan terhadap peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya <u>Kompetensi Kepribadian:</u> 1. Guru selalu bertindak sesuai dengan norma agama, norma hukum, norma sosial dan norma kebudayaan nasional Indonesia 2. Guru selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat 3. Guru mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa 4. Guru selalu menunjukkan etos kerja 5. Guru selalu memiliki tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan saya 6. Merasa bangga dan percaya diri menjadi seorang guru 7. Guru menjunjung tinggi kode etik profesi guru	Ordinal

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan 1)

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
		<u>Kompetensi Sosial:</u> 1. Guru selalu bersikap ramah, bertindak objektif, tidak diskriminatif, kepada peserta didik tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi 2. Guru selalu berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat 3. Guru selalu bisa beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya 4. Guru selalu berkomunikasi dengan komunitas guru di tempat bekerja baik secara lisan dan tulisan dan berkomunikasi dengan orang yang berbeda profesi baik secara lisan dan tulisan <u>Kompetensi Profesional:</u> 1. Guru menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu 2. Guru menguasai standar kompetensi sebagai seorang guru, kompetensi dasar mata pelajaran yang saya ampu 3. Guru mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan 4. Guru selalu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan 2)

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Kinerja	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 9).	1. Guru mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas 2. Sebelum mengajar guru membuat rencana pengajaran dan mempersiapkan kelas supaya siap belajar 3. Guru menyesuaikan program pengajaran dengan situasi kelas 4. Guru mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran 5. Guru menggunakan cara-cara berkomunikasi antar pribadi dengan siswa dan memotivasi siswa untuk giat belajar 6. Guru bersama siswa menyimpulkan materi pelajaran pada akhir pelajaran 7. Guru mengembangkan media pembelajaran sendiri dan menggunakan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran serta menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah selain itu guru juga memanfaatkan laboratorium, perpustakaan dalam rangka proses belajar mengajar 8. Guru memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa dan melakukan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran	Ordinal

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan 3)

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
		9. Guru membuat evaluasi sendiri alat evaluasi untuk ulangan harian/formatif 10. Guru pernah memeriksa hasil ulangan/pekerjaan rumah siswa 11. Guru berusaha mengenai kemampuan anak didik 12. Guru mampu mendiagnosa kesulitan belajar siswa 13. Guru memberikan pengayaan kepada siswa yang berprestasi pada ulangan 14. Guru memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar 15. Guru mau melibatkan diri dalam kegiatan kepanitiaan sekolah dan dalam organisasi profesi guru 16. Prosentase kehadiran guru dalam mengajar tinggi dan hadir di kelas tepat waktu dalam mengajar	

Sumber:

1. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007, tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (guru SMP Kecamatan Nongsa, Kota Batam) yang berhubungan langsung dengan peneliti. Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner terhadap variabel yang diteliti. Contoh kuesioner terdapat dalam Lampiran V.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, peraturan-peraturan dan laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini, dan data dari bagian Dikdas (Pendidikan Dasar) di Dinas Pendidikan Kota Batam, yang berupa data guru Kecamatan Nongsa.

2. Teknik Pengumpulan Data

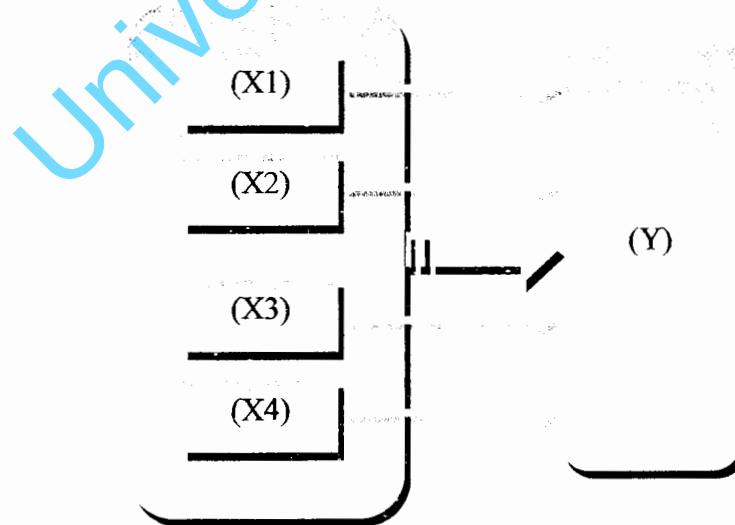
Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari cara :

- a. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan jalan memberikan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kompetensi dan kinerja guru. Kuesioner tersebut bersifat tertutup, yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa dan responden dibatasi dalam memberi jawaban.

- b. Dokumentasi, yaitu menggunakan data sekunder dari berbagai dokumen tertulis mengenai profil, sejarah, visi, misi, tujuan, sasaran, strategi pelaksanaan, struktur organisasi, hasil penilaian kinerja, jumlah guru dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Penyusunan data hasil kuesioner dilakukan dengan bantuan program Microsof Excel. Sebelum dimasukkan ke dalam program Excel, semua hasil kuesioner diedit ulang untuk mencocokkan jumlah responden yang mengembalikan kuesioner tersebut. Selanjutnya hasil jawaban responden disusun dalam tabulasi untuk masing-masing variabel yang diteliti. Data yang sudah ditabulasi akan diolah dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 18. Data dianalisis dengan menggunakan metode korelasional seperti yang terlihat pada Gambar 2.3



Gambar 2.3 Analisis Regresi Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Nongsa

Keterangan :

- X1 = kompetensi pedagogik
 X2 = kompetensi kepribadian
 X3 = kompetensi sosial
 X4 = kompetensi profesional
 Y = kinerja

Untuk menganalisa faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja guru digunakan statistik inferensi dengan analisa regresi linier berganda. Karena hubungannya bersifat linier dengan korelasi ganda 4 prediktor maka model persamaannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:243).

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

- Y = Kinerja guru
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi
 X₁ = Kompetensi pedagogik
 X₂ = Kompetensi kepribadian
 X₃ = Kompetensi sosial
 X₄ = Kompetensi profesional
 e = *error* (faktor pengganggu)

Dalam studi perilaku dan sosial, peneliti membutuhkan pengembangan pengukuran untuk bermacam-macam variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, seperti kompetensi, kinerja, tingkah laku, pendapat, intelegensi, personality dan lain-lain. Faktor analisis adalah metode yang dapat digunakan untuk pengukuran semacam itu (Sharma, S. 1996).

Tujuan dari analisis faktor adalah untuk menggambarkan hubungan-hubungan kovarian antara beberapa variabel yang mendasari tetapi tidak teramati, kuantitas random yang disebut faktor (Johnson, N. and Wichern, D. 1998). Sehingga untuk dapat mengetahui apakah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa, dilakukan analisis faktor.

F. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah untuk menggambarkan hubungan-hubungan kovarian antara beberapa variabel yang mendasari tetapi tidak teramati, kuantitas random yang disebut faktor (Johnson, N. and Wichern, D. 1998).

F.1. Tujuan Analisis Faktor

Analisis faktor ini memiliki dua tujuan, yaitu sebagai berikut (Johnson, N. and Wichern, D. 1998):

1. *Data Summarization* yakni mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel dengan melakukan uji korelasi. Jika korelasi dilakukan antar variabel (dalam pengertian SPSS adalah kolom), analisis tersebut dinamakan *R Factor Analysis*. Namun jika korelasi dilakukan antar responden atau sampel (dalam pengertian SPSS adalah baris), maka

analisis disebut *Q Factor Analysis*, yang juga populer disebut *cluster analysis*.

2. *Data reduction*, yakni setelah melakukan korelasi, dilakukan proses membuat sebuah variabel set baru yang dinamakan faktor untuk menggantikan sejumlah variabel tertentu.

F.2. Jumlah Sampel yang Ideal Untuk Analisis Faktor

Secara umum, jumlah sampel dianjurkan antara 50-100 sampel (jika diterapkan di data editor SPSS, data diinput pada 50-100 baris). Atau bisa pula menggunakan patokan rasio 10:1, dalam arti untuk satu variabel seharusnya ada sepuluh sampel. Dalam pengertian SPSS, hal ini berarti, setiap satu kolom yang ada seharusnya terdapat sepuluh baris data. Sehingga jika ada lima kolom, minimal seharusnya ada 50 baris data.

F.3. Asumsi pada Analisis Faktor

Sehubungan karena prinsip utama pada analisis faktor adalah korelasi, maka asumsi-asumsi terkait dengan korelasi akan digunakan yaitu:

1. Besar korelasi atau korelasi antar variabel independen harus cukup kuat minimal di atas 0,5
2. Besar variabel parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel yang lain, justru harus kecil. Pada SPSS, deteksi terhadap korelasi partial diberikan lewat pilihan *anti image correlation*.
3. Pengujian seluruh matrik korelasi (korelasi antar variabel), yang diukur dengan besaran *bartlett test of sphericity* atau *Measurement sampling*

adequacy (MSA). Pengujian ini mengharuskan adanya korelasi yang signifikan diantara paling sedikit beberapa variabel.

4. Pada beberapa kasus, asumsi normalitas dari variabel-variabel atau faktor yang terjadi sebaiknya dipenuhi.

Analisis faktor membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Peneliti akan menguji asumsi analisis faktor satu per satu terlebih dahulu sebelum uji analisis faktor dilakukan. Korelasi antar variabel independen, dalam analisis faktor, harus $> 0,5$ dengan signifikansi $< 0,05$.

F.4. Proses Dasar Analisis Faktor

1. Proses utama analisis faktor meliputi menentukan variabel apa saja yang akan dianalisis.
2. Menguji variabel-variabel yang telah ditentukan dengan metode *bartlett test of sphericity* serta pengukuran *Measurement Sampling Adequacy* (MSA). Pada tahap awal analisis faktor ini, dilakukan penyaringan terhadap sejumlah variabel, sehingga didapat variabel-variabel yang memenuhi syarat untuk dianalisis.
3. Setelah sejumlah variabel yang memenuhi syarat didapat, kegiatan berlanjut pada proses inti pada proses analisis faktor, yakni *factoring*: proses ini akan mengekstrak satu atau lebih faktor dari variabel-variabel yang telah lolos pada uji variabel sebelumnya.
4. Banyaknya metode untuk melakukan proses ekstraksi, namun metode yang paling populer digunakan adalah *principle component analysis*.

F.5. *Principle Component Analysis*

Metode untuk mengekstraksi faktor ada dua, yakni *principle component analysis* (disebut pula dengan *component analysis* dan *common factor analysis*). Sebelum membahas lebih jauh hal tersebut, perhatikan lagi dasar dari analisis faktor.

F.6. Tujuan Analisis Faktor

Tujuan analisis faktor dijelaskan dalam bahasa sederhana adalah mengelompokkan sejumlah variabel ke dalam satu atau dua faktor. Misalkan, ada 10 variabel, mungkin saja ada beberapa variabel yang mempunyai kesamaan atau dapat dikelompokkan, sehingga sepuluh variabel tersebut dapat diekstraksi menjadi tiga faktor. Faktor A mungkin mempunyai anggota variabel 1, variabel 2, variabel 3 dan variabel 7. Demikian seterusnya untuk faktor B dan faktor C.

Secara sederhana, sebuah variabel akan dikelompokkan ke suatu faktor (yang terdiri atas variabel-variabel yang lainnya pula) jika variabel tersebut berkorelasi dengan sejumlah variabel lain yang masuk dalam kelompok faktor tertentu. Dengan kata lain ketika sebuah variabel berkorelasi dengan variabel lain, variabel tersebut berbagi varian dengan variabel lain tersebut dengan jumlah varian yang dibagikan adalah besar korelasi pangkat dua (R^2). Varian adalah akar dari deviasi standar, yakni jumlah penyimpangan data dari rata-ratanya.

Dengan demikian, *variance* total pada sebuah variabel dapat dibagi menjadi tiga bagian:

1. *Common variance*, yakni *variance* yang dibagi dengan *variance* lainnya; atau jumlah *variance* yang dapat diekstrak dengan proses *factoring*.
2. *Specific variance*, yakni *variance* yang berkaitan dengan variabel tertentu saja; jenis *variance* ini tidak dapat dijelaskan (diurai). Dengan korelasi hingga menjadi bagian dari variabel lain; namun *variance* ini harus masih berkaitan secara unik dengan satu variabel.
3. *Error variance*, yakni *variance* yang tidak dapat dijelaskan lewat proses *variance*; jenis ini muncul karena proses pengambilan data yang salah, pengukuran variabel yang tidak tepat dan sebagainya.

Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan jika sebuah variabel berkorelasi dengan variabel lain, maka *common variance* disebut pula *communality* (komunalitas) akan meningkat. Proses komunalitis hanya berhubungan dengan *common variance* sedangkan proses *component analysis* akan mengaitkan semua *variance* tersebut. Pada umumnya, *component analysis* akan digunakan jika tujuan utama analisis faktor adalah data *reduction* dan beranggapan bahwa jumlah *specific variance* dan *error variance* berjumlah kecil.

F.7. Rotasi Faktor

Setelah satu atau lebih faktor terbentuk, dengan sebuah faktor berisi sejumlah variabel, mungkin saja sebuah variabel sulit untuk ditentukan akan masuk kedalam faktor yang mana. Atau jika yang terbentuk dari proses *factoring* hanya satu faktor, bisa saja sebuah variabel diragukan apakah layak dimasukkan dalam faktor yang terbentuk atau tidak. Untuk mengatasi hal tersebut, bisa dilakukan proses rotasi (*rotation*) pada faktor yang terbentuk, sehingga memperjelas posisi sebuah variabel akan dimasukkan pada faktor yang satu ataukah ke faktor yang lain.

Sama dengan proses *factoring*, proses rotasi juga ada berbagai macam cara. Beberapa metode rotasi yang populer dilakukan adalah (Johnson, N. and Wichern, D. 1998):

1. *Orthogonal rotation* yakni memutar sumbu 90 derajat. Proses rotasi dengan metode *orthogonal* masih bisa dibedakan menjadi *quartimax*, *varimax* dan *equimax*.
2. *Oblique rotation*, yakni memutar sumbu ke kanan namun tidak harus 90 derajat. Proses rotasi dengan metode *oblique* masih bisa dibedakan menjadi *oblimin*, *promax*, *ortobhlique*.

Dengan demikian urutan dalam proses factoring adalah :

- a. Proses factoring dengan metode *principle component*
- b. Jika ada keraguan atas hasil yang ada, bisa dilakukan proses rotasi.

3. Interpretasi atas faktor yang telah terbentuk, khususnya memberi nama atas faktor yang terbentuk tersebut, yang dianggap bisa mewakili variabel-variabel anggota faktor tersebut.
4. Validasi atas hasil faktor untuk mengetahui apakah faktor yang terbentuk telah valid. Validasi bisa dilakukan dengan beberapa cara, seperti:
 - a. Membagi sampel awal menjadi dua bagian lalu membandingkan hasil faktor sampel 1 dengan sampel 2. Jika hasil tidak banyak berbeda, bisa dikatakan faktor yang terbentuk telah valid.
 - b. Dengan melakukan metode *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan cara *struktural equation modelling*. Proses ini bisa dibantu dengan software khusus seperti LISREL.

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk *valid* dan *reliabel*. Suatu angket dikatakan *valid* (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut, sedangkan suatu angket dikatakan *reliabel* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah *isi dari butir pertanyaan* tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Langkah

selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk mengukur konstruk yang ada.

Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir-butir yang ternyata tidak valid dan reliabel, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain. Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu, baru diikuti oleh uji reliabilitas. Jadi jika sebuah butir tidak valid, maka otomatis ia dibuang. Butir-butir yang sudah valid kemudian secara bersama diukur reliabilitasnya.

F.8. Tahap Analisis Faktor

Tahap pertama pada analisis faktor adalah menilai mana saja variabel yang dianggap layak (*appropriateness*) untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan semua variabel yang ada kemudian pada variabel-variabel tersebut dikenakan sejumlah pengujian.

Logika pengujian adalah jika sebuah variabel memang mempunyai kecenderungan mengelompok dan membentuk sebuah faktor, maka variabel tersebut akan mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel lain. Sebaliknya, variabel dengan korelasi yang lemah dengan variabel lain cenderung tidak ada mengelompok dalam faktor tertentu.

Setelah dilakukan analisis faktor maka dilakukan analisis regresi berganda untuk mencari nilai regresi, sebagai berikut:

1. Uji F (Anova)

Yaitu menguji apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama bisa menjelaskan atau tidak perubahan yang terjadi pada variabel tidak bebas.

2. Uji Determinasi (R SQUARE)

Yaitu pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain.

3. Uji t

Yaitu menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan syarat indikatornya adalah $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau signifikan $(p) \leq 0,05$.

4. Korelasi Parsial (*Partial Correlation*)

Yaitu menguji pengaruh yang paling dominan diantara variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Ketentuannya adalah sebagai indikator dicari angka yang nilainya paling besar.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

A.1. Instrumen Responden

Untuk mendapatkan data dari responden digunakan instrumen berupa lembar kuesioner yang akan diisi oleh responden. Dimana hasil kuesioner dapat dilihat pada Lampiran-1 (Hal.129). Kuesioner disebarkan mulai tanggal 18 – 21 April 2012 kepada 150 responden sesuai dengan daftar populasi pada Tabel 1.1 Profil Guru SMP Kecamatan Nongsa

A.2. Perolehan Data

Dari 150 responden 24 responden dijadikan sampel awal untuk pengujian validitas dan realibilitas. Dengan jumlah pertanyaan kompetensi pedagogik (X1) sebanyak 8 pertanyaan, kompetensi kepribadian (X2) sebanyak 11 pertanyaan, kompetensi sosial (X3) sebanyak 7 pertanyaan, kompetensi profesional (X4) sebanyak 6 pertanyaan dan kinerja sebanyak 15 pertanyaan.

Dari jumlah 24 responden yang menjadi sampel, jumlah kuesioner yang dikembalikan juga tetap 24 responden dan tidak memenuhi syarat untuk diolah karena terdapat beberapa responden dan pertanyaan yang tidak valid. Maka setelah itu dilakukan revisi pada pertanyaan pada kuesioner.

Setelah itu kuesioner yang telah diperbaiki, diberikan kembali pada 150 responden dan kembali hanya 87 kuesioner terisi dan memenuhi syarat untuk

diolah. Data dikelola dengan menggunakan piranti lunak Microsoft Excel 2007 dan SPSS for Windows Versi 18.

B. Temuan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui hasil survei, maka data tersebut dimasukkan sebagai input SPSS berupa kode dengan angka untuk setiap pertanyaan dari kuesioner yang dijawab oleh responden.

B.1. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMP Kecamatan Nongsa terhadap 87 orang responden, diperoleh data seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Pedagogik (X1)

No	Nomor Soal	Jawaban Responden					Jumlah
		Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	
1	2	1	-	9	17	60	87
2	4	1	1	12	16	57	87
3	5	1	-	4	10	72	87
4	7	-	-	4	9	74	87
5	8	-	1	7	20	59	87

Sumber: diolah dari kuesioner

Keterangan pertanyaan pada variabel kompetensi pedagogik, sebagai berikut:

2. Saya memahami latar belakang peserta didik secara baik.
4. Saya melakukan pengembangan silabus.
5. Saya selalu menyusun RPP.

7. Saya selalu melakukan evaluasi belajar terhadap peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 87 responden sebagian besar responden menyatakan setuju atas butir pertanyaan no. 2, 4, 5, 7 dan 8. Ini berarti bahwa mayoritas responden memahami latar belakang peserta didik secara baik, melakukan pengembangan silabus, selalu menyusun RPP, selalu melakukan evaluasi belajar dan melakukan berbagai hal untuk pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Kepribadian (X2)

No	Nomor Soal	Jawaban Responden					Jumlah
		Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	
1	1	-	-	3	4	80	87
2	4	1	-	8	18	60	87
3	7	-	2	4	14	67	87
4	8	-	-	9	5	73	87
5	9	-	-	4	7	76	87
6	10	-	1	4	11	71	87
7	11	-	1	2	5	79	87

Sumber: diolah dari kuesioner

Keterangan pertanyaan pada variabel kompetensi kepribadian, sebagai berikut:

1. Saya selalu bertindak sesuai dengan norma agama.
4. Saya selalu bertindak sesuai dengan norma kebudayaan nasional Indonesia.
7. Saya selalu menunjukkan etos kerja.
8. Saya selalu memiliki tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan saya.
9. Saya merasa bangga menjadi guru.

10. Saya selalu percaya diri sebagai seorang guru.
11. Saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 87 responden sebagian besar responden menyatakan setuju atas butir pertanyaan no. 1, 4, 7, 8, 9, 10 dan 11. Ini berarti bahwa mayoritas responden selalu bertindak sesuai dengan norma agama dan norma kebudayaan nasional Indonesia. Selain itu selalu menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan, menjunjung tinggi kode etik profesi guru dan merasa bangga menjadi guru serta selalu percaya diri sebagai seorang guru.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Sosial (X3)

No	Nomor Soal	Jawaban Responden					Jumlah
		Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	
1	2	-	1	1	9	76	87
2	3	-	-	4	9	74	87
3	5	-	-	5	10	72	87
4	6	-	-	6	9	72	87

Sumber: diolah dari kuesioner

Keterangan pertanyaan pada variabel kompetensi sosial, sebagai berikut:

2. Saya selalu bertindak objektif kepada peserta didik tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
3. Saya tidak diskriminatif kepada peserta didik meskipun mereka berbeda jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.

5. Saya selalu bisa beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya.
6. Saya selalu berkomunikasi dengan komunitas guru ditempat saya bekerja baik secara lisan dan tulisan.

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 87 responden sebagian besar responden menyatakan setuju atas butir pertanyaan no. 2, 3, 5 dan 6. Ini berarti bahwa mayoritas responden selalu bertindak objektif, tidak diskriminatif kepada peserta didik tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi dan selalu bisa beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya serta selalu berkomunikasi dengan komunitas guru ditempat bekerja baik secara lisan dan tulisan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden untuk Variabel Kompetensi Profesional (X4)

No	Nomor Soal	Jawaban Responden					Jumlah
		Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	
1	1	-	-	3	18	66	87
2	2	-	-	11	12	64	87
3	4	-	1	6	22	58	87
4	5	-	2	8	18	59	87

Sumber: diolah dari kuesioner

Keterangan pertanyaan pada kompetensi profesional, sebagai berikut:

1. Saya menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Saya menguasai standar kompetensi sebagai seorang guru.
4. Saya mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
5. Saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 87 responden sebagian besar responden menyatakan setuju atas butir pertanyaan no. 1, 2, 4 dan 5. Ini berarti bahwa mayoritas responden menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi sebagai seorang guru, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden untuk Variabel Kinerja (Y)

No	No. Soal	Jawaban Responden										Jml
		Tdk Setuju		Agak Tdk Setuju		Netral		Agak Setuju		Setuju		
		Angka	%	Angka	%	Angka	%	Angka	%	Angka	%	
1	1	-		-	-	2	2,30	9	10,34	76	87,36	87
2	2	-		2	2,30	3	3,45	11	12,64	71	81,61	87
3	5	-		-	-	1	1,15	5	5,75	81	93,10	87
4	8	-		-	-	2	2,30	10	11,49	75	86,21	87
5	10	1	1,15	2	2,30	5	5,75	15	17,24	64	73,56	87
6	11	-		-	-	3	3,45	11	12,64	73	83,91	87
7	14	-		2	2,30	8	9,20	11	12,64	66	75,86	87

Sumber: diolah dari kuesioner

Keterangan pertanyaan pada variabel kinerja, sebagai berikut:

1. Saya mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas.
2. Sebelum mengajar saya membuat rencana pengajaran.
5. Saya mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran.
8. Saya bersama siswa menyimpulkan materi pelajaran pada akhir pelajaran.
10. Saya menggunakan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran.

11. Saya menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah.

14. Saya memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa.

Berdasarkan Tabel 4.5 dari 87 responden sebagian besar responden menyatakan setuju atas butir pertanyaan no. 1, 2, 5, 8, 10, 11 dan 14. Ini berarti bahwa mayoritas responden mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas, membuat rencana pengajaran sebelum mengajar, mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, menggunakan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran dan menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah. Selain itu guru bersama siswa menyimpulkan materi pelajaran pada akhir pelajaran dan memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa.

Secara umum karakteristik responden dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- ❖ Saya mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas (pernyataan 1), menyatakan setuju sebanyak 87,36%, agak setuju sebanyak 10,34% dan 2,30% sebanyak netral.
- ❖ Sebelum mengajar saya membuat rencana pengajaran (pernyataan 2), menyatakan setuju sebanyak 81,61%, agak setuju sebanyak 12,64%, netral sebanyak 3,45% dan agak tidak setuju sebanyak 2,30%.
- ❖ Saya mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran (pernyataan 5), menyatakan setuju sebanyak 93,10%, agak setuju sebanyak 5,75% dan netral sebanyak 1,15%.

- ❖ Saya bersama siswa menyimpulkan materi pelajaran pada akhir pelajaran (pernyataan 8), menyatakan setuju sebanyak 86,21%, agak setuju sebanyak 11,49% dan netral sebanyak 2,30%.
- ❖ Saya menggunakan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran (pernyataan 10), menyatakan setuju sebanyak 73,56%, agak setuju sebanyak 17,24%, netral sebanyak 5,75%, agak tidak setuju sebanyak 2,30% dan tidak setuju sebanyak 1,15%.
- ❖ Saya menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah (pernyataan 11), menyatakan setuju sebanyak 83,91%, agak setuju sebanyak 12,64% dan netral sebanyak 3,45%.
- ❖ Saya memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa (pernyataan 14), menyatakan setuju sebanyak 75,86%, agak setuju sebanyak 12,64%, netral sebanyak 9,20% dan agak tidak setuju sebanyak 2,30%.

B.2. Komposisi Responden berdasarkan Status Pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMP Kecamatan Nongsa terhadap 87 orang responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.6 Komposisi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
PNS	27	31 %
Honor	60	69 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan status pegawai tampak jelas terlihat bahwa tenaga honorer mendominasi jumlah guru di Kecamatan Nongsa dibandingkan dengan guru pegawai negeri sipil. Dari data ini terlihat bahwa jumlah guru ideal belum mampu

dipenuhi oleh pemerintah kota, sehingga harus mengangkat tenaga honorer dari pemerintah kota maupun honor komite atau yayasan.

B.3. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMP se-kecamatan Nongsa terhadap 87 orang responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.7 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	29	33 %
Perempuan	58	67 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan jenis kelamin, perbandingan persentase laki-laki dan perempuan tidak merata. Jumlah guru didominasi oleh guru perempuan, disebabkan oleh profesi mengajar dan mendidik dalam kehidupan sosial dan budaya masyarakat identik dengan tugas dan tanggungjawab perempuan. Sehingga peminat pada fakultas keguruan ilmu pendidikan lebih didominasi oleh kaum perempuan. Guru perempuan dinilai telaten dan memiliki tingkat kesabaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru laki-laki dalam menghadapi siswa sebagai peserta didik.

B.4. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA / Masih kuliah	15	17,24 %
Diploma	3	3,45 %
Sarjana Penuh (S1)	69	79,31 %
Pasca Sarjana (S2)	-	-
Jumlah	87	100 %

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan tingkat pendidikan, masih 17,24% guru di Kecamatan Nongsa masih berpendidikan SMA atau sedang mengambil kuliah sambil mengajar. Disamping itu, 3,45% masih berpendidikan diploma. Ini berarti bahwa 20,69% guru masih belum memenuhi kompetensi akademik sebagaimana ketentuan UU Guru dan Dosen yang mewajibkan, guru minimal berpendidikan sarjana (S1).

B.5. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMP Kecamatan Nongsa terhadap 87 orang responden, diperoleh data tentang masa kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.9 Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	3	4 %
1 – 5 tahun	27	31 %
6 – 10 tahun	26	30 %
11 – 15 tahun	21	24 %
16 – 20 tahun	9	10 %
> 20 tahun	1	1 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden masih mengajar antara satu sampai lima tahun, disusul masa kerja enam sampai sepuluh tahun. Ini berarti bahwa guru yang berpengalaman mengajar masih sebanding dengan guru-guru baru di Kecamatan Nongsa.

B.6. Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10 Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 26 tahun	10	10 %
26 – 30 tahun	18	21 %
31 – 35 tahun	17	20 %
36 – 40 tahun	14	16 %
41 – 45 tahun	17	20 %
46 – 50 tahun	11	13 %
51 – 55 tahun	-	-
> 55 tahun	-	-
Jumlah	87	100 %

Sumber: diolah dari kuesioner

Berdasarkan usia, ada dua kelompok guru yang mendominasi survey, pertama adalah guru dengan umur 26-30 tahun mendominasi sebanyak 21%. Sedangkan kelompok terbesar kedua adalah guru dengan umur 41-45 tahun. Ini menunjukkan bahwa ada perimbangan antara guru muda dengan guru senior dilihat dari sisi umur. Guru dengan umur di atas 46 tahun tidak banyak, karena sebagian sudah beralih fungsi dari tenaga fungsional pendidik ke tenaga struktural di Dinas Pendidikan Kota Batam.

B.7. Analisis Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang terdiri dari empat sub variabel yaitu kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3), kompetensi profesional (X4). Variabel terikatnya adalah kinerja guru SMP se kecamatan Nongsa (Y).

Kedua variabel tersebut telah dioperasikan ke dalam indikator-indikator tersebut kemudian dijabarkan dalam 27 item pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diajukan dalam bentuk kuesioner dengan perincian: 5 item pertanyaan untuk mengukur kompetensi pedagogik (X1), 7 item pertanyaan untuk mengukur kompetensi kepribadian (X2), 4 item pertanyaan untuk mengukur kompetensi sosial (X3), 4 item pertanyaan untuk mengukur kompetensi profesional (X4) dan 7 item pertanyaan untuk mengukur kinerja (Y).

B.8. Analisis Faktor

B.8.1. Analisis Faktor Kompetensi Pedagogik (X1)

B.8.1.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Pedagogik

Tabel 4.11 Uji 1 Kompetensi Pedagogik (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.730
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	232.835
	Df	28
	Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan Bartlett's Test 0,730 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H_0 = Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i = Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan melihat probabilitas (signifikan):

- a. Angka Sig $< 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Angka Sig $> 0,05$ maka H_0 ditolak

Angka MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) berkisar 0 – 1. Dengan kriteria:

- a. MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan variabel lain
- b. MSA $> 0,5$ variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut
- c. MSA $< 0,5$ variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Angka MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel *anti image* pada Tabel 4.12. Angka *Anti-image Correlation* pada Tabel 4.12, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X1.1 adalah 0,659, X1.2 adalah 0,723 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel

4.12 maka terlihat MSA seluruh variabel X1.1 sampai dengan X1.8 memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.12 Uji 1 Kompetensi Pedagogik (Anti-image Matrices)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
Anti-image Covariance	X1.1	.645	-.146	-.068	-.174	-.144	.108	.095	.043
	X1.2	-.146	.559	.024	-.140	.119	-.016	-.249	-.030
	X1.3	-.068	.024	.617	.073	.104	-.273	-.007	-.108
	X1.4	-.174	-.140	.073	.408	-.120	-.139	.033	-.109
	X1.5	-.144	.119	.104	-.120	.607	.014	-.077	-.178
	X1.6	.108	-.016	-.273	-.139	.014	.473	-.057	-.084
	X1.7	.095	-.249	-.007	.033	-.077	-.057	.655	-.101
	X1.8	.043	-.030	-.108	-.109	-.178	-.084	-.101	.482
Anti-image Correlation	X1.1	.659 ^a	-.244	-.108	-.338	-.230	.195	.146	.077
	X1.2	-.244	.723 ^a	.041	-.294	.205	-.031	-.411	-.057
	X1.3	-.108	.041	.602 ^a	.146	.169	-.505	-.011	-.198
	X1.4	-.338	-.294	.146	.762 ^a	-.242	-.317	.063	-.245
	X1.5	-.230	.205	.169	-.242	.711 ^a	.026	-.122	-.329
	X1.6	.195	-.031	-.505	-.317	.026	.711 ^a	-.102	-.176
	X1.7	.146	-.411	-.011	.063	-.122	-.102	.749 ^a	-.179
	X1.8	.077	-.057	-.198	-.245	-.329	-.176	-.179	.826 ^a

Sumber: hasil survei diolah

Selanjutnya uji kompetensi pedagogik dianalisis dengan menggunakan component matrix sebagaimana terlihat pada Tabel 4.13. Meski pun angka MSA lebih besar dari 0,5 akan tetapi setelah variabel X1 dilakukan uji rotasi maka angka komponen matrixnya terdapat 3 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni X1.1, X1.3 dan X1.6 oleh karena itu ketiga indikator tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

Tabel 4.13 Uji 1 Kompetensi Pedagogik (Component Matrix^a)

	Component	
	1	2
X1.1		-.595
X1.2	.674	
X1.3		.697
X1.4	.813	
X1.5	.583	
X1.6	.682	.531
X1.7	.609	
X1.8	.797	

Sumber: hasil survei diolah

B.8.1.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Pedagogik

Tabel 4.14 Uji 2 Kompetensi Pedagogik (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.713
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	124.046
Df	10
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan Bartlett's Test 0,713 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor. Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Uji 2 Kompetensi Pedagogik (Anti-image Matrices)

		X1.2	X1.4	X1.5	X1.7	X1.8
Anti-image Covariance	X1.2	.595	-.230	.098	-.250	-.017
	X1.4	-.230	.498	-.201	.051	-.176
	X1.5	.098	-.201	.675	-.047	-.162
	X1.7	-.250	.051	-.047	.685	-.167
	X1.8	-.017	-.176	-.162	-.167	.570
Anti-image Correlation	X1.2	.660 ^a	-.423	.155	-.391	-.029
	X1.4	-.423	.695 ^a	-.347	.087	-.330
	X1.5	.155	-.347	.725 ^a	-.070	-.262
	X1.7	-.391	.087	-.070	.710 ^a	-.267
	X1.8	-.029	-.330	-.262	-.267	.778 ^a

Sumber: hasil survei diolah

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H₀= Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i= Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda "a" (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X1.2 adalah 0,660, X1.4 adalah 0,695 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.15 maka terlihat MSA telah memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.16 Uji 2 Kompetensi Pedagogik (Component Matrix^a)

	Component
	1
X1.2	.706
X1.4	.816
X1.5	.651
X1.7	.662
X1.8	.797

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

Setelah dilakukan uji rotasi tahap ke dua maka komponen matrix yang dihasilkan hanya satu kolom. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis variabel X1 (kompetensi pedagogik) bisa dilakukan dengan indikator X1.2, X1.4, X1.5, X1.7 dan X1.8. Kelima indikator ini menjadi alat ukur uji kompetensi pedagogik.

B.8.2. Analisis Faktor Kompetensi Kepribadian (X2)

B.8.2.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Kepribadian

Tabel 4.17 Uji 1 Kompetensi Kepribadian (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.609
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	483.511
	Df
	55
	Sig.
	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan *Bartlett's Test* 0,609 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H_0 = Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i = Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel pada Tabel 4.18. Meskipun angka MSA lebih besar dari 0,5 akan tetapi setelah variabel X2 dilakukan uji rotasi maka angka komponen matrixnya terdapat 4 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni X2.2, X2.3, X2.5 dan X2.6 oleh karena itu ketiga indikator tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

Tabel 4.18 Uji 1 Kompetensi Kepribadian (*Anti-image Matrices*)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Anti-image Covariance X2.1	.171	-.119	.083	.023	-.053	-.107	.029	.014	.126	-.052	-.116
X2.2	-.119	.124	-.108	-.010	.048	.101	-.026	-.054	-.097	-.004	.103
X2.3	.083	-.108	.195	-.130	-.006	-.091	.060	.102	.063	.034	-.121
X2.4	.023	-.010	-.130	.397	-.061	-.049	-.070	-.113	-.045	.002	.038
X2.5	-.053	.048	-.006	-.061	.729	-.031	-.060	-.101	-.012	.046	-.015
X2.6	-.107	.101	-.091	-.049	-.031	.707	.049	-.174	-.082	.037	.051
X2.7	.029	-.026	.060	-.070	-.060	.049	.443	-.079	-.055	.013	-.136
X2.8	.014	-.054	.102	-.113	-.101	-.174	-.079	.501	.041	-.059	-.057
X2.9	.126	-.097	.063	-.045	-.012	-.082	-.055	.041	.579	-.183	-.098
X2.10	-.052	-.004	.034	.002	.046	.037	.013	-.059	-.183	.557	-.058
X2.11	-.116	.103	-.121	.038	-.015	.051	-.136	-.057	-.098	-.058	.199
Anti-image Correlation X2.1	.522 ^a	-.822	.456	.090	-.150	-.307	.106	.050	.399	-.169	-.629
X2.2	-.822	.441 ^a	-.697	-.046	.160	.343	-.111	-.217	-.363	-.016	.657
X2.3	.456	-.697	.482 ^a	-.469	-.016	.245	.204	.328	.188	.104	-.615
X2.4	.090	-.046	-.469	.787 ^a	-.113	-.092	-.167	-.253	-.095	.004	.135
X2.5	-.150	.160	-.016	-.113	.862 ^a	-.044	-.105	-.168	-.019	.072	-.039
X2.6	-.307	.343	-.245	-.092	-.044	.554 ^a	.087	-.293	-.128	.059	.135
X2.7	.106	-.111	.204	-.167	-.105	.087	.803 ^a	-.168	-.109	.026	-.458
X2.8	.050	-.217	.328	-.253	-.168	-.293	-.168	.774 ^a	.076	-.112	-.180
X2.9	.399	-.363	.188	-.095	-.019	-.128	-.109	.076	.622 ^a	-.322	-.289
X2.10	-.169	-.016	.104	.004	.072	.059	.026	-.112	-.322	.862 ^a	-.173
X2.11	-.629	.657	-.615	.135	-.039	.135	-.458	-.180	-.289	-.173	.542 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X2.1 adalah 0,522, X2.2 adalah 0,441 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.18 maka terlihat MSA seluruh variabel X2.1 sampai dengan X2.11 memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.19 Uji 1 Kompetensi Kepribadian (Component Matrix^a)

	Component		
	1	2	3
X2.1	.745		
X2.2	.516	-.664	
X2.3	.605	-.658	
X2.4	.632		
X2.5			
X2.6			.630
X2.7	.677		
X2.8	.678		
X2.9	.558		
X2.10	.629		
X2.11	.769		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

B.8.2.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Kepribadian

Tabel 4.20 Uji 2 Kompetensi Kepribadian (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.787
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	197.670
Df	21
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan *Bartlett's Test* 0,787 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 <$

0,05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H₀= Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i= Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Uji 2 Kompetensi Kepribadian (Anti-image Matrices)

		X2.1	X2.4	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Anti-image Covariance	X2.1	.574	-.111	.047	-.117	.106	-.170	-.160
	X2.4	-.111	.789	-.035	-.129	-.194	.098	.001
	X2.7	.047	-.035	.477	-.142	-.081	-.001	-.224
	X2.8	-.117	-.129	-.142	.625	.022	-.080	-.025
	X2.9	.106	-.194	-.081	.022	.676	-.217	-.051
	X2.10	-.170	.098	-.001	-.080	-.217	.572	-.082
	X2.11	-.160	.001	-.224	-.025	-.051	-.082	.403
Anti-image Correlation	X2.1	.770 ^a	-.164	.090	-.195	.170	-.296	-.333
	X2.4	-.164	.759 ^a	-.057	-.183	-.266	.146	.002
	X2.7	.090	-.057	.777 ^a	-.259	-.143	-.002	-.511
	X2.8	-.195	-.183	-.259	.866 ^a	.034	-.134	-.050
	X2.9	.170	-.266	-.143	.034	.741 ^a	-.349	-.098
	X2.10	-.296	.146	-.002	-.134	-.349	.794 ^a	-.171
	X2.11	-.333	.002	-.511	-.050	-.098	-.171	.784 ^a

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X2.1 adalah 0,770, X2.4 adalah 0,759 dan seterusnya untuk

variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.21 maka terlihat MSA telah memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.22 Uji 2 Kompetensi Kepribadian (Component Matrix^a)

	Component
	1
X2.1	.696
X2.4	.501
X2.7	.770
X2.8	.716
X2.9	.597
X2.10	.718
X2.11	.831

Extraction Method: Principal Component Analysis

a. 1 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

Setelah dilakukan uji rotasi tahap ke dua maka komponen matrix yang dihasilkan hanya satu kolom dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis variabel X2 (kompetensi kepribadian) bisa dilakukan dengan indikator X2.1, X2.4, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10 dan X2.11. Ketujuh indikator ini menjadi alat prediksi variabel X2 (kompetensi kepribadian) pada analisis regresi selanjutnya.

B.8.3. Analisis Faktor Kompetensi Sosial (X3)

B.8.3.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Sosial

Analisis faktor untuk variabel kompetensi sosial dilakukan dengan cara membaca hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Uji 1 Kompetensi Sosial (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.706
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	267.049
Df	21
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan *Bartlett's Test* 0,706 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H_0 = Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i = Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut:

Tabel 4.24 Uji 1 Kompetensi Sosial (Anti-image Matrices)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
Anti-image Covariance	X3.1	.789	-.160	.045	.026	-.068	-.015	.007
	X3.2	-.160	.305	-.192	.107	-.011	.005	-.084
	X3.3	.045	-.192	.241	-.153	.004	-.123	.105
	X3.4	.026	.107	-.153	.492	-.140	.065	-.234
	X3.5	-.068	-.011	.004	-.140	.495	-.181	-.101
	X3.6	-.015	.005	-.123	.065	-.181	.447	-.094
	X3.7	.007	-.084	.105	-.234	-.101	-.094	.606
Anti-image Correlation	X3.1	.757 ^a	-.327	.103	.042	-.108	-.025	.010
	X3.2	-.327	.655 ^a	-.708	.277	-.029	.014	-.196
	X3.3	.103	-.708	.638 ^a	-.443	.012	-.373	.275
	X3.4	.042	.277	-.443	.645 ^a	-.283	.139	-.428
	X3.5	-.108	-.029	.012	-.283	.829 ^a	-.384	-.184
	X3.6	-.025	.014	-.373	.139	-.384	.808 ^a	-.180
	X3.7	.010	-.196	.275	-.428	-.184	-.180	.686 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X3.1 adalah 0,757, X3.2 adalah 0,655 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.24 maka terlihat MSA seluruh variabel X3.1 sampai dengan X3.7 memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.25 Uji 1 Kompetensi Sosial (Component Matrix^a)

	Component	
	1	2
X3.1		.553
X3.2	.760	
X3.3	.829	
X3.4	.666	-.506
X3.5	.773	
X3.6	.805	
X3.7	.592	-.546

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

Meski pun angka MSA lebih besar dari 0,5 akan tetapi setelah variabel X3 dilakukan uji rotasi maka angka komponen matrixnya terdapat 3 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni X3.1, X3.4 dan X3.7 oleh karena itu ketiga indikator tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

B.8.3.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Sosial

Tabel 4.26 Uji 2 Kompetensi Sosial (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.724
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	166.325
Df	6
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan Bartlett's Test 0,724 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 <$

0,05), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H₀= Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i= Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut:

Tabel 4.27 Uji 2 Kompetensi Sosial (Anti-image Matrices)

		X3.2	X3.3	X3.5	X3.6
Anti-image Covariance	X3.2	.381	-.233	-.005	-.022
	X3.3	-.233	.309	-.039	-.129
	X3.5	-.005	-.039	.620	-.240
	X3.6	-.022	-.129	-.240	.464
Anti-image Correlation	X3.2	.696 ^a	-.678	-.011	-.051
	X3.3	-.678	.683 ^a	-.090	-.342
	X3.5	-.011	-.090	.782 ^a	-.447
	X3.6	-.051	-.342	-.447	.771 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X3.2 adalah 0,696, X3.3 adalah 0,683 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.27 maka terlihat MSA telah memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.28 Uji 2 Kompetensi Sosial (Component Matrix^a)

	Component
	1
X3.2	.832
X3.3	.892
X3.5	.728
X3.6	.846

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

Setelah dilakukan uji rotasi tahap ke dua maka komponen matrix yang dihasilkan hanya satu kolom dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis variabel X3 (kompetensi sosial) bisa dilakukan dengan indikator X3.2, X3.3, X3.5 dan X3.6. Keempat indikator ini menjadi alat prediksi variabel X3 (kompetensi sosial) pada analisis regresi selanjutnya.

B.8.4. Analisis Faktor Kompetensi Profesional (X4)

B.8.4.1. Uji 1 Variabel Kompetensi Profesional

Tabel 4.29 Uji 1 Kompetensi Profesional (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.686
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	181.967
Df	15
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan Bartlett's Test 0,686 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

H₀= Sampel (variabel) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H_i= Sampel (variabel) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut:

Tabel 4.30 Uji 1 Kompetensi Profesional (Anti-image Matrices)

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
Anti-image Covariance	X4.1	.607	.075	-.265	-.081	-.110	-.050
	X4.2	.075	.462	-.170	-.040	-.194	.090
	X4.3	-.265	-.170	.699	-.013	.061	.059
	X4.4	-.081	-.040	-.013	.461	-.184	.125
	X4.5	-.110	-.194	.061	-.184	.296	-.184
	X4.6	-.050	.090	.069	.125	-.184	.819
Anti-image Correlation	X4.1	.741 ^a	.141	-.407	-.152	-.258	-.072
	X4.2	.141	.714 ^a	-.299	-.086	-.524	.146
	X4.3	-.407	-.299	.640 ^a	-.023	.135	.092
	X4.4	-.152	-.086	-.023	.772 ^a	-.497	.204
	X4.5	-.258	-.524	.135	-.497	.647 ^a	-.373
	X4.6	-.072	.146	.092	.204	-.373	.385 ^a

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X4.1 adalah 0,741, X4.2 adalah 0,714 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.30 maka terlihat MSA seluruh variabel X4.1 sampai dengan X4.5 memenuhi batas 0,5 kecuali X4.6 tidak memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.31 Uji 1 Kompetensi Profesional (Component Matrix^a)

	Component	
	1	2
X4.1	.711	
X4.2	.789	
X4.3	.556	-.539
X4.4	.807	
X4.5	.876	
X4.6		.855

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

Meski pun angka MSA lebih besar dari 0,5 akan tetapi setelah variabel X4 dilakukan uji rotasi maka angka komponen matrixnya terdapat 2 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni X4.3 dan X4.6 oleh karena itu kedua indikator tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

B.8.4.2. Uji 2 Variabel Kompetensi Profesional

Tabel 4.32 Uji 2 Kompetensi Profesional (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.762
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	137.360
Df	6
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan *Bartlett's Test* 0,762 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut:

Tabel 4.33 Uji 2 Kompetensi Profesional (Anti-image Matrices)

		X4.1	X4.2	X4.4	X4.5
Anti-image Covariance	X4.1	.729	.018	-.103	-.133
	X4.2	.018	.525	-.071	-.210
	X4.4	-.103	-.071	.482	-.192
	X4.5	-.133	-.210	-.192	.356
Anti-image Correlation	X4.1	.852 ^a	.030	-.173	-.260
	X4.2	.030	.774 ^a	-.141	-.487
	X4.4	-.173	-.141	.791 ^a	-.464
	X4.5	-.260	-.487	-.464	.699 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda "a" (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel X4.1 adalah 0,852, X4.2 adalah 0,774 dan seterusnya untuk

variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.33 maka terlihat MSA telah memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.34 Uji 2 Kompetensi Profesional (Component Matrix^a)

	Component
	1
X4.1	.676
X4.2	.801
X4.4	.847
X4.5	.904

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

Setelah dilakukan uji rotasi tahap ke dua maka komponen matrix yang dihasilkan hanya satu kolom dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis variabel X4 (kompetensi profesional) bisa dilakukan dengan indikator X4.1, X4.2, X4.4 dan X4.5. Keempat indikator ini menjadi alat prediksi variabel X4 (kompetensi profesional) pada analisis regresi selanjutnya.

B.8.5. Analisis Faktor Kinerja (Y)

B.8.5.1. Uji 1 Variabel Kinerja

Tabel 4.35 Uji 1 Kinerja (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.746
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	484.044
Df	105
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan Bartlett's Test 0,746 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor. Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel pada Tabel 4.36.

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda "a" (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel Y.1 adalah 0,823, Y.2 adalah 0,862 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.36 maka terlihat MSA seluruh variabel Y.1 sampai dengan Y.14 memenuhi batas 0,5 kecuali Y.15 tidak memenuhi batas 0,5.

Tabel 4.36 Uji 1 Kinerja (Anti-image Matrices)

		Anti-image Matrices														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
Anti-image Covariance	Y.1	.287	-.028	.006	-.021	-.159	-.046	.020	-.076	-.008	-.028	.031	-.107	-.004	.050	-.051
	Y.2	-.028	.528	.038	-.094	-.055	-.024	.082	-.118	.053	-.119	-.047	-.121	-.042	.052	.073
	Y.3	.006	.038	.354	-.233	.010	-.111	.085	.059	-.168	-.058	-.088	-.099	-.198	.082	.080
	Y.4	-.021	-.094	-.233	.592	.027	-.042	-.165	-.049	.057	.094	.047	.101	.090	-.064	-.045
	Y.5	-.159	-.055	.010	.027	.236	-.010	-.029	.057	-.059	-.024	-.112	.048	.003	-.147	.023
	Y.6	-.046	-.024	-.111	-.042	-.010	.682	-.159	-.032	.043	.002	.047	-.042	-.050	.032	-.018
	Y.7	.020	.082	.085	-.165	.029	-.159	.770	-.028	.005	-.179	-.056	-.040	.031	.035	.052
	Y.8	-.076	-.118	.059	-.049	.057	-.032	-.028	.398	-.191	.038	-.153	-.040	.026	-.101	.048
	Y.9	-.008	.053	-.166	.057	-.059	.043	.005	-.191	.437	-.118	.082	.046	.147	.048	-.052
	Y.10	-.028	-.119	-.058	.094	-.024	.602	-.179	.038	-.118	.580	-.015	.128	-.090	-.005	.010
	Y.11	.031	-.047	-.088	.047	-.112	.047	-.056	-.153	.082	-.015	.513	.058	-.004	.023	-.138
	Y.12	-.107	-.121	-.099	.101	.048	-.042	-.040	-.040	.046	.128	.058	.733	-.016	-.087	.004
	Y.13	-.004	-.042	-.198	.090	.003	-.050	.031	.026	.147	-.090	-.004	-.016	.533	-.185	-.009
	Y.14	.050	.052	.082	-.064	-.147	.032	.035	-.101	.048	-.005	.023	-.087	-.185	.522	-.069
	Y.15	-.051	.073	.080	-.045	.023	-.018	.052	.048	-.052	.010	-.138	.004	-.009	-.069	.898
Anti-image Correlation	Y.1	.823 ^a	-.071	.019	-.051	-.611	-.104	.043	-.225 ^a	-.021	-.067	.081	-.233	-.009	.130	-.101
	Y.2	-.071	.862 ^a	.087	-.169	-.154	-.040	.128	-.258 ^a	.110	-.215	-.090	-.195	-.080	.099	.106
	Y.3	.019	.087	.607 ^a	-.508	.033	-.226	.163	.156	-.428	-.127	-.207	-.194	-.457	.191	.142
	Y.4	-.051	-.169	-.508	.615 ^a	.072	-.067	-.244	-.101	.113	.160	.085	.154	.160	-.115	-.061
	Y.5	-.611	-.154	.033	.072	.768 ^a	-.025	-.067	.185	-.185	-.064	-.322	.116	.009	-.418	.019
	Y.6	-.104	-.040	-.226	-.067	-.025	.875 ^a	-.220	-.062	.078	.003	.079	-.060	-.082	.054	-.024
	Y.7	.043	.128	.163	.244	-.067	.220	.654 ^a	-.050	.009	-.268	-.088	-.053	.049	.055	.062
	Y.8	-.225	-.258	.156	-.101	.185	-.062	-.050	.770 ^a	-.458	.080	-.339	-.074	.055	-.223	.080
	Y.9	-.021	.110	-.428	.113	-.185	.078	.009	-.458	.666 ^a	-.234	.173	.081	.504	.101	-.083
	Y.10	-.067	-.215	-.127	.160	-.064	.003	-.268	.080	-.234	.820 ^a	-.027	.197	-.162	-.009	.014
	Y.11	.081	-.090	.207	-.085	-.322	.079	-.088	-.339	.173	-.027	.815 ^a	.095	-.008	.045	-.203
	Y.12	-.233	-.195	-.194	.154	.116	-.060	-.053	-.074	.081	.197	.095	.702 ^a	-.026	-.141	.005
	Y.13	-.009	-.080	-.457	.160	.009	-.082	.049	.055	.504	-.162	-.008	-.026	.631 ^a	-.351	-.013
	Y.14	.130	.099	.191	-.115	-.418	.054	.055	-.223	.101	-.009	.045	-.141	-.351	.705 ^a	-.100
	Y.15	-.101	.106	.142	-.061	.049	-.024	.062	.080	-.083	.014	-.203	.005	-.013	-.100	.496 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Tabel 4.37 Uji 1 Kinerja (Component Matrix^a)

	Component			
	1	2	3	4
Y.1	.813			
Y.2	.696			
Y.3	.560	.629		
Y.4		.580		
Y.5	.812			
Y.6	.516			
Y.7				
Y.8	.722			
Y.9	.575		-.537	
Y.10	.605			
Y.11	.677			
Y.12				-.540
Y.13			.687	
Y.14	.524			
Y.15				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: hasil survei diolah

Meskipun angka MSA lebih besar dari 0,5 akan tetapi setelah variabel Y dilakukan uji rotasi maka angka komponen matrixnya terdapat 7 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni Y.3, Y.4, Y.7, Y.9, Y.12, Y.13 dan Y.15 oleh karena itu ketujuh indikator tersebut dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang.

B.8.5.2. Uji 2 Variabel Kinerja

Tabel 4.38 Uji 2 Kinerja (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.832
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	271.145
Df	28
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan *Bartlett's Test* 0,832 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel berikut:

Tabel 4.39 Uji 2 Kinerja (Anti-image Matrices)

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.6	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Anti-image Covariance	Y.1	.308	-.053	-.172	-.077	-.116	-.013	.037	.044
	Y.2	-.053	.593	-.037	-.059	-.137	-.095	-.044	.003
	Y.5	-.172	-.037	.253	.007	.040	-.073	-.121	-.165
	Y.6	-.077	-.059	.007	.858	-.025	-.087	.003	.023
	Y.8	-.116	-.137	.040	-.025	.541	-.006	-.163	-.075
	Y.10	-.013	-.095	-.073	-.087	-.006	.747	-.046	.044
	Y.11	.037	-.044	-.121	.003	-.163	-.046	.570	.011
	Y.14	.044	.003	-.165	.023	-.075	.044	.011	.668
Anti-image Correlation	Y.1	.791 ^a	-.124	-.617	-.151	-.284	-.026	.088	.097
	Y.2	-.124	.922 ^a	-.096	-.082	-.243	-.143	-.076	.005
	Y.5	-.617	-.096	.754 ^a	.015	.108	-.168	-.318	-.402
	Y.6	-.151	-.082	.015	.912 ^a	-.037	-.109	.004	.030
	Y.8	-.284	-.243	.108	-.037	.849 ^a	-.010	-.293	-.125
	Y.10	-.026	-.143	-.168	-.109	-.010	.924 ^a	-.070	.062
	Y.11	.088	-.076	-.318	.004	-.293	-.070	.867 ^a	.018
	Y.14	.097	.005	-.402	.030	-.125	.062	.018	.819 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel Y.1 adalah 0,791, Y.2 adalah 0,922 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.39 maka terlihat MSA telah memenuhi batas 0,5.

Setelah dilakukan uji rotasi tahap ke dua maka komponen matrix yang dihasilkan hanya satu kolom, akan tetapi terdapat 1 indikator dengan nilai kosong yaitu Y.6. Hal ini mengakibatkan uji rotasi tahap tiga dengan mengeluarkan Y.6.

Tabel 4.40 Uji 2 Kinerja (Component Matrix^a)

	Component
	1
Y.1	.847
Y.2	.729
Y.5	.873
Y.6	
Y.8	.742
Y.10	.587
Y.11	.721
Y.14	.586

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber: hasil survei diolah

B.8.5.3. Uji 3 Variabel Kinerja

Tabel 4.41 Uji 3 Kinerja (KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.822
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	259.546
Df	21
Sig.	.000

Sumber: hasil survei diolah

Analisis

Angka KMO dan Bartlett's Test 0,822 dengan signifikansi 0,000; karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Dari MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel kinerja menggunakan anti-image matrices seperti terlihat pada Tabel 4.42.

Tabel 4.42 Uji 3 Kinerja (Anti-image Matrices)

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Anti-image Covariance	Y.1	.315	-.060	-.176	-.121	-.021	.038	.047
	Y.2	-.060	.597	-.037	-.140	-.103	-.044	.005
	Y.5	-.176	-.037	.253	.040	-.073	-.121	-.166
	Y.8	-.121	-.140	.040	.542	-.009	-.163	-.075
	Y.10	-.021	-.103	-.073	-.009	.756	-.046	.047
	Y.11	.038	-.044	-.121	-.163	-.046	.570	.011
	Y.14	.047	.005	-.166	-.075	.047	.011	.668

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Tabel 4.42 Uji 3 Kinerja (Anti-image Matrices) (Lanjutan)

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Anti-image Correlation	Y.1	.783 ^a	-.138	-.622	-.293	-.043	.090	.103
	Y.2	-.138	.916 ^a	-.095	-.247	-.153	-.076	.007
	Y.5	-.622	-.095	.745 ^a	.109	-.168	-.318	-.402
	Y.8	-.293	-.247	.109	.840 ^a	-.014	-.293	-.124
	Y.10	-.043	-.153	-.168	-.014	.926 ^a	-.070	.066
	Y.11	.090	-.076	-.318	-.293	-.070	.863 ^a	.018
	Y.14	.103	.007	-.402	-.124	.066	.018	.816 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: hasil survei diolah

Angka *Anti-image Correlation*, khususnya pada angka korelasi yang bertanda “a” (arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah). Seperti angka MSA untuk variabel Y.1 adalah 0,783, Y.2 adalah 0,916 dan seterusnya untuk variabel lain. Dengan kriteria angka MSA seperti pada Tabel 4.42 maka terlihat MSA seluruh variabel Y.1 sampai dengan Y.14 memenuhi batas 0,5.

Hasil uji rotasi variabel Y diperoleh angka komponen matrixnya terdapat 7 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni Y.3, Y.4, Y.7, Y.9, Y.12, Y.13 dan Y.15 oleh karena itu ketujuh indikator tersebut dikeluarkan sehingga yang masuk dalam perhitungan regresi hanyalah indikator Y.1, Y.2, Y.5, Y.8, Y.10, Y.11 dan Y.14

Tabel 4.43 Uji 3 Kinerja (Component Matrix^a)

	Component
	1
Y.1	.845
Y.2	.729
Y.5	.880
Y.8	.746
Y.10	.582
Y.11	.731
Y.14	.601

Sumber: hasil survei diolah

C. Analisis Regresi Linier

C.1. Pengujian Hipotesis

C.1.1. Uji F (Anova)

Menguji apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama bisa menjelaskan atau tidak perubahan yang terjadi pada variabel tidak bebas.

Tabel 4.44 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.363	4	1.591	21.542	.000 ^a
	Residual	6.055	82	.074		
	Total	12.418	86			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil survei diolah

Dari Tabel 4.44 ANOVA^b nilai koefisien uji F sebesar 21,542 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa variabel kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3) dan kompetensi profesional (X4) hasilnya signifikan sehingga bisa dijadikan sebagai alat untuk mengukur kinerja guru (Y).

C.1.2. Uji Determinasi (R^2 atau Adj R^2)

Pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain.

Tabel 4.45 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.716 ^a	.512	.489	.27174	.512	21.542	4	82	.000	2.225

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil survei diolah

Dari Tabel 4.45 *Model Summary*^b nilai koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,512 atau 51,2% menunjukkan bahwa kompetensi guru sebanyak 52,2% ditentukan oleh kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3) dan kompetensi profesional (X4) berpengaruh terhadap kinerja guru.

C.1.3. Korelasi Parsial

Menguji pengaruh yang paling dominan diantara variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Ketentuannya adalah sebagai indikator dicari angka yang nilainya paling besar.

Tabel 4.46 Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.496	.679	.588	.569
	X1	.496	1.000	.578	.526	.639
	X2	.679	.578	1.000	.682	.616
	X3	.588	.526	.682	1.000	.601
	X4	.569	.639	.616	.601	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.000
	X4	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	87	87	87	87	87
	X1	87	87	87	87	87
	X2	87	87	87	87	87
	X3	87	87	87	87	87
	X4	87	87	87	87	87

Sumber: hasil survei diolah

Dari hasil uji korelasi parsial pada Tabel 4.46 diperoleh korelasi antara kompetensi pedagogik (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,496. Selanjutnya diperoleh korelasi antara kompetensi kepribadian (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,679. Korelasi antara kompetensi sosial (X3) dengan kinerja (Y) sebesar 0,588. Terakhir korelasi antara kompetensi profesional (X4) dengan kinerja (Y) sebesar 0,569. Ini berarti bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial dan kompetensi profesional seorang guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji korelasi antara variabel pedagogik (X1) dengan kinerja (Y) bisa membuktikan bahwa baik secara teori maupun praktek bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan dalam mendukung kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007) yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Sejalan dengan Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007), hal ini juga sama dengan penjelasan Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indarto, A. P. (2011) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa di SMA Singosari Kabupaten Malang.

Hasil uji korelasi antara variabel kepribadian (X2) dengan kinerja (Y) membuktikan bahwa baik secara teori maupun praktek kompetensi kepribadian berpengaruh dalam mendukung kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Joni, R (1980), Amidjaja (2002:17), Spencer *et all* (1993) dan Penjelasan Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan hasil penelitian Indarto, A. P. (2011). Hasil yang sama pernah diteliti oleh Sugiyarto (2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh

signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa.

Hasil uji korelasi antara variabel sosial (X3) dengan kinerja (Y) menunjukkan bahwa baik secara teori maupun praktek kompetensi sosial berpengaruh dalam mendukung kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Amidjaja (2002:17), Spencer *et all* (1993) dan Joni, R (1980) dan Penjelasan Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan hasil penelitian terdahulu oleh Indarto, A. P. (2011) dengan kesimpulan ada pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa.

Hasil uji korelasi antara variabel profesional (X4) dengan kinerja (Y) bisa membuktikan bahwa baik secara teori maupun praktek bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Amidjaja (2002: 17) dan dan Penjelasan Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan hasil penelitian terdahulu oleh Indarto, A. P. (2011) dengan kesimpulan ada pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa. Selain itu Ningsih, S. (2009) memiliki kesimpulan bahwa tingkat profesionalisme guru yang dilihat dari aspek kompetensi profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja.

C.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru digunakan statistik inferensi dengan analisa regresi linier berganda. Hasil koefisien regresi linier berganda diperoleh angka konstanta 1,399 artinya kinerja guru dengan tidak terjadi perubahan pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional hanya 1,399 kali. Selanjutnya koefisien beta dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.47 yang juga menggambarkan koefisien regresi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional guru kecamatan Nongsa.

Tabel 4.47 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.399	.374		3.737	.000					
X1	.037	.078	.050	.473	.638	.496	.052	.036	.532	1.830
X2	.412	.110	.433	3.744	.000	.679	.382	.289	.445	2.248
X3	.143	.098	.163	1.460	.148	.588	.159	.113	.478	2.092
X4	.120	.079	.172	1.530	.130	.569	.167	.118	.469	2.132

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4.47 maka dapat dirumuskan hubungannya linier antara keempat variabel dengan kinerja (Y), sehingga diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,399 + 0,037 X1 + 0,412 X2 + 0,143 X3 + 0,120 X4$$

(diambil dari b di table *Coefficients*^a)

Tabel 4.47 menunjukkan bahwa dari keempat variabel independen tersebut bahwa variabel kompetensi kepribadian (X2) sangat mempengaruhi kinerja (Y) yaitu sebesar 0,412, dibanding dengan variabel kompetensi pedagogik (X1) sebesar 0,037, kompetensi sosial (X3) sebesar 0,143 dan kompetensi profesional (X4) sebesar 0,120.

C.3. Pembahasan

C.3.1. Pengaruh Kompetensi Pedagogik (X1) terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji korelasi parsial pada Tabel 4.46 *Correlations* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,496. Ini berarti bahwa kompetensi pedagogik guru SMP Kecamatan Nongsa secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Kompetensi pedagogik kurang berpengaruh terhadap kompetensi guru disebabkan oleh beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Tidak semua guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar sehingga kurang kesiapan dalam pelaksanaan proses pembelajaran.
- b. Tidak semua guru memahami secara baik latar belakang peserta didik.
- c. Guru tidak melakukan pengembangan silabus secara optimal karena selama ini bergantung pada silabus buatan pemerintah.
- d. Pemerintah menyeragamkan silabus dalam rangka standarisasi silabus secara nasional.

C.3.2. Pengaruh Kompetensi Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji korelasi parsial pada Tabel 4.46 *Correlations* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,679. Ini berarti bahwa kompetensi kepribadian guru SMP Kecamatan Nongsa secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena secara umum guru masih bertindak sesuai dengan norma agama dan norma budaya nasional Indonesia. Guru sampai saat ini masih memiliki etos kerja dan tanggungjawab atas profesi sebagai guru. Di samping itu, rasa bangga dan percaya diri sebagai seorang guru masih tumbuh dan berkembang dikalangan guru. Hal ini berbeda dengan profesi lain.

C.3.3. Pengaruh Kompetensi Sosial (X3) terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji korelasi parsial pada Tabel 4.46 *Correlations* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,588. Ini berarti bahwa kompetensi sosial guru SMP Kecamatan Nongsa secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kompetensi sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan cara guru selalu berusaha objektif terhadap peserta didik tanpa membedakan suku, agama, ras dan antar golongan. Guru juga mudah beradaptasi di lingkungan tugas yang memiliki keragaman sosial budaya. Selain itu, komunikasi dengan komunitas guru terjalin dengan baik.

C.3.4. Pengaruh Kompetensi Profesional (X4) terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji korelasi parsial pada Tabel 4.46 *Correlations* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,569. Ini berarti bahwa kompetensi profesional seorang guru secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru antara lain disebabkan oleh sebagian besar guru menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Penguasaan standar kompetensi dan pengembangan materi pelajaran yang kreatif dengan dukungan keprofesionalan secara berkelanjutan ikut membantu kinerja guru. Saat ini pengembangan profesionalitas guru dilakukan antara lain: KKG (Kelompok Kerja Guru) dengan anggota para guru yang dibagi berdasarkan mata pelajaran yang diampu, PLPG (Pendidikan dan Pelatihan Profesional Guru) atau sering disebut dengan sertifikasi guru.

C.3.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru secara Simultan

Hasil uji *R square* menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik (X1), kompetensi kepribadian (X2), kompetensi sosial (X3) dan kompetensi profesional (X4) secara positif dan signifikan berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y) SMP Kecamatan Nongsa sebesar 0,512. Dengan kata lain kinerja guru ditentukan oleh keempat variabel tersebut sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi. Dengan demikian H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima.

Namun demikian dari empat variabel tersebut, variabel yang paling berpengaruh signifikan adalah kompetensi keperibadian (X2) yaitu sebesar 0,679. Kemudian disusul oleh kompetensi sosial (X3) dengan nilai 0,588 dan berikutnya kompetensi profesional (X4) sebesar 0,569. Kompetensi pedagogik (X1) berada di urutan terakhir dengan nilai 0,496. Hal ini dikarenakan guru terkadang kurang persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar.

Universitas Terbuka

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.
2. Kompetensi kepribadian secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.
3. Kompetensi sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.
4. Kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.
5. Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Nongsa.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran:

1. Guru perlu didorong untuk memahami lebih baik latar belakang peserta didik agar memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja guru.

2. Sehubungan jumlah guru di Kecamatan Nongsa didominasi oleh guru honorer maka disarankan pemerintah kota meningkatkan jumlah guru PNS agar jumlahnya proporsional.
3. Guru yang masih pendidikan setara SMA (masih kuliah), agar didorong secepat mungkin menyelesaikan pendidikan Strata 1 agar mampu meningkatkan kompetensi pedagogik mereka.
4. Pemda agar mempertahankan guru yang sudah senior (46 tahun ke atas) dalam rangka pembimbingan guru muda sehingga terjadi transfer pengalaman.

C. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, terdapat beberapa implikasi yang perlu dicermati dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi. Ada berbagai tantangan dalam pengembangan kinerja guru yang diakibatkan oleh perubahan yang cepat di era global, dimana kemampuan daya saing bangsa pada akhirnya akan ditentukan oleh kemampuan SDM bangsa untuk mampu bersaing.

Guru sebagai perancang masa depan anak sudah barang tentu dituntut untuk mendidik siswa dengan bekal ilmu dan disiplin diri sebagai modal mereka dalam melanjutkan pendidikan dan menjalankan kehidupan di masa yang akan datang. Hal ini hanya dapat dilakukan secara efektif apabila guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara benar. Selain itu peningkatan kompetensi guru

(pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) harus dilakukan melalui beberapa bentuk, diantaranya:

1. Kompetensi pedagogik melalui peningkatan kompetensi akademik guru dengan fasilitasi beasiswa dari pemerintah provinsi dan kabupaten/kota guna memenuhi ketentuan UU Guru dan Dosen yang mempersyaratkan guru minimal S1.
2. Kompetensi kepribadian melalui pengembangan akhlak dan budi pekerti guru di tempat ibadah atau sarana lainnya dengan fasilitasi Dinas pendidikan dan Dewan Mesjid atau Persatuan Mubalig Batam.
3. Kompetensi sosial lebih banyak dalam bentuk komunikasi, ini dapat dilakukan dengan cara mengefektifkan pertemuan guru dan orang tua/wali murid melalui forum komite sekolah.
4. Kompetensi profesional dilakukan melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang difasilitasi oleh Sekolah dan Dinas Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amidjaja, A.M.W., Joni, R. (1991). *Mencari startegi pengembangan pendidikan nasional menjelang abad XXI*. Jakarta: PT Grasindo.
- Amidjaja & Tisna. (2002). *Pola pembaharuan sistem tenaga kependidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Hal. 17
- Arifin, MN. (2009). *Simulasi sistem industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M. & Angela, B. (1998). *Performance management*. London: IPD.
- Davis, G. B. (1984). *Kerangka dasar sistem informasi manajemen bagian I pengantar*. Alih bahasa oleh Teguh, H. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Fattah, N. (1999). *Landasan manajemen*. Bandung: Rosda Karya.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1991). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Homewood, III: Richard D. Irwin, Inc.
- Gibson, James L., Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.H. (1996). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit: Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadiyanto. (2004). *Mencari sosok desentralisasi manajemen pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Cipta
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT. Amara Books.
- Hasibuan, S. P. M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman. (2011). *Hubungan kompetensi dengan kinerja guru ekonomi SMA*. Makasar: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar
- Indarto, A. P. (2011). Pengaruh kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial guru praktikan terhadap motivasi belajar siswa SMK Negeri 1 Singosari Kabupaten Malang. *Skripsi Universitas Negeri Malang*. Malang.
- Johnson, N. and Wichern, D. (1998). *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.

- Joni, R. (1980). *Pengembangan Kurikulum IKIP/FIP/PKG: Suatu Kasus Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*.
- Lina, A. & Cellesan. (2007). *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*. Bandung: Alfabeta.
- Makmun, Lukman, H. (2006). *Langkah-langkah penjabaran kurikulum berbasis kompetensi*. Jakarta: FKUI
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Rafika Aditama.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Buku 1, Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- McClelland, D. C. (1990). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Ningsih, S. (2009). Pengaruh Aspek Kompetensi Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Ekonomi (Studi Pada Guru Bersertifikasi di kota Kediri). *Skripsi Universitas Negeri Malang*. Malang.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sharma, S. 1996. *Applied Multivariate Techniques*, New-York: John Wiley & Sons, Inc.
- Silalahi, U. (2002). *Pemahaman praktis asas-asas manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sirnamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: YKPN.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (1989). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
- Soedjatmoko, Salim, E. D.A. Amidjaja, T. A.M.W. Pranarka, T. Joni, R. dan Sordijarto, CR. (1991). *Mencari strateg: pengembangan pendidikan nasional menjelang abad XXI*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Spencer, L. M. Jr. & Signe, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Strebler M, R. D. & Heron, P. (1997). *Getting the best out of your competencies, institute of employment studies*. Brighton: University of Sussex.
- Sudrajat. (2012). Tentang pendidikan Diambil dari 10 September 2012, dari situs World Wide Web <http://akhmadsudrajat.wordpress.com>
- Sugeng, (2012). *Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP negeri di Kabupaten Kudus*. Universitas Negeri Semarang, Indonesia, hal. 63-70
- Sugiyarto. (2005). Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta. *Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus. Universitas Negeri Semarang, Indonesia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno, E. (2005). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. *Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta.
- Suprihanto, J., TH.Agung, M.H. & Prakosa, H. (2003). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.

- Susanto, A. (2004). *Sistem informasi manajemen: konsep dan pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya.
- Suyanto dan Hisyam, D. (2000). *Refleksi dan reformasi pendidikan Indonesia memasuki millenium III*. Yogyakarta : Adi Cita.
- Syamsudin, A. (2002). *Psikologi kependidikan perangkat sistem pengajaran modul*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Timpe A. D. 1988. *The art science of business management performance*, Kend Publishing. Inc, New York
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. (2007). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Lampiran I

Data kuisioner sebelum Analisis Faktor

Resp onde n	Variabel (X)																								Variabel (Y)																											
	Pedagogik (X1)									Kepribadian (X2)									Sosial (X3)							Profesional (X4)							Kinerja																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	J m l	1	2	3	4	5	6	7	J m l	1	2	3	4	5	6	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	J m l
1	5	4	4	5	5	4	5	4	3 6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5 2	5	5	5	4	4	5	4	3 2	5	5	5	5	5	4	2 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7 4
2	4	4	4	4	4	4	5	5	3 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	4	4	4	4	5	5	3 1	5	5	5	4	4	4	2 7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	6 3
3	5	4	4	4	5	5	3	4	3 4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4 7	4	4	4	4	5	5	4	3 0	4	4	5	4	5	5	2 7	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	6 4
4	5	3	5	4	5	5	5	5	3 7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5 4	3	5	5	5	5	5	5	3 3	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5		
5	5	5	3	3	5	3	5	4	3 3	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4 5	5	5	5	5	5	5	3 3	4	5	5	4	3	3	2 4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	6 9	
6	5	3	3	4	4	3	4	4	3 0	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5 2	5	5	5	5	5	5	4	3 4	4	4	4	5	4	4	2 5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	6 1
7	5	3	3	5	5	5	5	5	3 6	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4 7	5	3	3	5	5	3	5	2 9	5	5	5	5	5	3	2 8	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	6 5
8	5	5	3	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	7 1		
9	5	5	3	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	7 3	
10	5	4	4	4	5	4	4	5	3 5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5 4	5	5	5	5	4	5	5	3 4	5	5	5	4	4	4	2 7	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	6 5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	7 1	
12	5	4	5	4	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5 4	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7 4	
13	5	4	2	3	4	3	4	3	2 8	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	2	4 0	2	2	3	5	3	3	4	2 2	3	3	4	2	2	5	1 9	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	3	5	6
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	4	2 9	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	2	6 7	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5	

Data kuisioner sebelum Analisis Faktor (Lanjutan 1)

Respon de n	Variabel (X)																												Variabel (Y)																							
	Pedagogik (X1)										Kepribadian (X2)										Sosial (X3)								Profesional (X4)								Kinerja															
	1	2	3	4	5	6	7	8	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	J m l	1	2	3	4	5	6	7	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	J m l							
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75				
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73				
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73					
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71						
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	45	5	5	5	3	5	5	31	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	69				
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75					
22	5	5	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	4	4	3	26	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	69		
23	5	5	3	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74					
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75					
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75					
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75					
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	71					
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	5	3	5	5	63	
29	5	5	4	3	5	3	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	51	5	5	5	5	5	5	35	4	5	3	4	5	5	26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	68	
30	3	5	4	4	5	4	5	5	35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71			
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75			

Data kuisioner sebelum Analisis Faktor (Lanjutan 2)

Responde n	Variabel (X)																												Variabel (Y)																						
	Pedagogik (X1)									Kepribadian (X2)									Sosial (X3)									Profesional (X4)									Kinerja														
	1	2	3	4	5	6	7	8	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	J m l	1	2	3	4	5	6	7	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	J m l						
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4 9	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	7 2	
33	5	5	4	5	5	4	4	5	3 7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5 3	4	4	5	4	5	5	5	3 2	5	4	4	5	4	5	2 7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	7 0	
34	5	3	5	3	5	4	3	4	3 2	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	4 8	5	5	4	3	3	3	4	2 7	4	3	5	5	3	3	2 3	5	5	2	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	6 5
35	5	5	5	4	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	4	5	2 9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 4	
36	5	3	4	5	5	4	4	3	3 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5 4	5	5	5	5	3	5	5	3 3	4	4	5	5	5	5	2 8	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 2	
37	5	5	3	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 3	
38	5	5	3	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6 4
39	5	3	5	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 3	
40	5	5	4	5	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	7 4	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5	
43	5	5	4	5	5	5	5	4	3 8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5 4	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	4	2 9	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	7 0	
44	3	3	3	3	4	3	3	3	2 5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3 7	4	4	4	3	3	3	2 4	3	3	3	3	2	4	1 8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4 6	
45	4	4	3	5	5	3	4	4	3 2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4 6	4	4	4	4	4	4	2 8	4	3	4	4	3	4	2 2	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	6 7	
46	5	5	3	5	5	4	5	5	3 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	6 8
47	4	5	4	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5 4	5	5	5	5	5	5	3 5	5	4	5	5	4	5	2 8	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	6 9	

132

Data kuisioner sebelum Analisis Faktor (Lanjutan 4)

Resp onde n	Variabel (X)																				Variabel (Y)																															
	Pedagogik (X1)								Kepribadian (X2)								Sosial (X3)							Profesional (X4)							Kinerja																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	J m l	1	2	3	4	5	6	7	J m l	1	2	3	4	5	6	J m l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	J m l
64	5	5	3	3	5	3	5	4	3 3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4 9	5	5	5	5	5	5	4	3 4	5	4	5	5	4	4	2 7	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	6 6
65	5	5	3	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5 2	5	5	5	5	5	5	3 5	5	3	5	3	3	4	2 3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	6 9	
66	4	5	5	5	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	4	5	5	5	5	4	2 8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	6 8	
67	5	5	4	5	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5 3	2	5	5	5	5	5	3 2	5	5	4	5	5	5	2 9	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	7 1		
68	5	3	4	3	3	4	3	4	2 9	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4 5	4	5	5	4	4	4	3 0	4	5	5	4	3	4	2 5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5 9	
69	5	5	4	5	5	4	5	5	3 8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5 3	5	5	5	5	4	4	3 2	5	5	5	5	5	4	2 9	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	7 1	
70	5	4	4	5	5	4	5	4	3 6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5 1	5	5	5	5	5	3	3 3	5	5	5	5	4	3	2 7	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	6 9			
71	2	5	5	2	1	5	5	2	2 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	4	3 4	5	5	5	5	5	2	2 7	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	6 8	
72	1	1	5	1	5	5	5	5	2 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5		
73	5	5	3	5	5	5	5	4	3 7	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4 7	3	5	5	5	5	5	3 3	5	3	3	5	5	5	2 6	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	6 1		
74	5	5	5	4	5	5	5	4	3 8	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4 9	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5		
75	5	4	5	5	5	5	5	4	3 8	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5 0	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	4	5	4	2 8	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	6 9		
76	5	4	4	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5 2	5	5	5	4	4	5	4 2	5	5	5	4	5	5	2 9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	7 3	
77	5	4	4	5	5	5	5	5	3 8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5 3	5	5	4	4	4	5	3 2	5	5	5	4	5	5	2 9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	7 3		
78	5	5	4	5	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5 3	2	5	5	5	5	5	3 2	5	5	4	5	5	5	2 9	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	6 9		
79	5	5	4	5	5	4	5	4	3 7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5 2	5	5	5	4	4	5	4 2	5	5	5	4	5	5	2 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 5	

Data kuisioner sebelum Analisis Faktor (Lanjutan 5)

Responden	Variabel (X)																								Variabel (Y)																										
	Pedagogik (X1)									Kepribadian (X2)									Sosial (X3)						Profesional (X4)						Kinerja																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jml	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jml	1	2	3	4	5	6	7	Jml	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jml						
80	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73		
81	5	5	4	3	4	5	5	4	35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	269	
82	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	72	
83	4	3	2	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	36	5	5	5	4	4	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	56
84	3	5	3	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
85	5	5	5	4	3	4	5	5	36	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	70
86	5	5	2	5	5	2	5	5	34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	61	
87	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	7

Lampiran II

Data kuisioner setelah Analisis Faktor

Responden	Variabel Independen																				Variabel Dependen																
	Pedagogik (X1)							Kepribadian (X2)							Sosial (X3)						Profesional (X4)						Kinerja (Y)										
	2	4	5	7	8	Jml	Rata - Rata	1	4	7	8	9	10	11	Jml	Rata - Rata	2	3	5	6	Jml	Rata - Rata	1	2	4	5	Jml	Rata - Rata	1	2	5	8	10	11	14	Jml	Rata - Rata
1	4	5	5	5	4	23	4,60	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	4	5	34	4,86
2	4	4	4	5	5	22	4,40	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	4	4	4	5	17	4,25	5	5	4	4	18	4,50	4	4	4	5	4	5	3	29	4,14
3	4	4	5	3	4	20	4,00	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14	4	4	5	5	18	4,50	4	4	4	5	17	4,25	4	3	5	4	5	5	5	31	4,43
4	3	4	5	5	5	22	4,40	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
5	5	3	5	5	4	22	4,40	5	1	5	5	5	5	5	31	4,43	5	5	5	5	20	5,00	4	5	4	3	16	4,00	5	5	5	5	3	5	5	33	4,71
6	3	4	4	4	4	19	3,80	5	5	4	3	5	5	5	32	4,57	5	5	5	5	20	5,00	4	4	5	4	17	4,25	5	5	5	4	5	4	4	32	4,57
7	3	5	5	5	5	23	4,60	3	5	5	3	5	3	5	29	4,14	3	3	5	3	14	3,50	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	3	4	32	4,57
8	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
9	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
10	4	4	5	4	5	22	4,40	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	4	18	4,50	5	2	5	4	4	4	5	29	4,14
11	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
12	4	4	5	5	5	23	4,60	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
13	4	3	4	4	3	18	3,60	4	4	2	3	5	4	2	24	3,43	2	3	3	3	11	2,75	3	3	2	2	10	2,50	4	4	4	4	2	3	5	26	3,71
14	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
15	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
16	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
17	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00

Data kuisioner setelah Analisis Faktor (Lanjutan 1)

Responden	Variabel Independen																Variabel Dependen																					
	Pedagogik (X1)							Kepribadian (X2)							Sosial (X3)					Profesional (X4)				Kinerja (Y)														
	2	4	5	7	8	Jml	Rata - Rata	1	4	7	8	9	10	11	Jml	Rata - Rata	2	3	5	6	Jml	Rata - Rata	1	2	4	5	Jml	Rata - Rata	1	2	5	8	10	11	14	Jml	Rata - Rata	
18	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
19	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
20	5	5	5	5	5	25	5,00	3	3	5	5	5	5	5	31	4,43	5	5	5	5	20	5,00	5	5	3	5	18	4,50	5	5	5	5	5	5	3	33	4,71	
21	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
22	5	5	5	4	4	23	4,60	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	5	5	4	4	18	4,50	5	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
23	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	4	5	4	18	4,50	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
24	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
25	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
26	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
27	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	3	33	4,71	
28	5	5	5	5	5	25	5,00	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86	4	5	5	5	19	4,75	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	2	5	5	5	32	4,57
29	5	3	5	5	5	23	4,60	5	5	4	5	4	4	5	32	4,57	5	5	5	5	20	5,00	4	5	4	5	18	4,50	5	5	5	5	4	5	3	32	4,57	
30	5	4	5	5	5	24	4,80	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	4	5	4	5	18	4,50	5	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
31	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
32	5	5	5	5	5	25	5,00	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	4	5	5	4	5	5	5	33	4,71
33	5	5	5	4	5	24	4,80	5	4	5	5	5	4	5	33	4,71	4	5	5	5	19	4,75	5	4	5	4	18	4,50	5	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86
34	3	3	5	3	4	18	3,60	5	3	5	3	5	5	5	31	4,43	5	4	3	3	15	3,75	4	3	5	3	15	3,75	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86
35	5	4	5	5	5	24	4,80	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
36	3	5	5	4	3	20	4,00	5	5	5	5	5	4	5	34	4,86	5	5	3	5	18	4,50	4	4	5	5	18	4,50	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00

Data kuisioner setelah Analisis Faktor (Lanjutan 2)

Responden	Variabel Independen																				Variabel Dependen																	
	Pedagogik (X1)							Kepribadian (X2)							Sosial (X3)						Profesional (X4)						Kinerja (Y)											
	2	4	5	7	8	Jml	Rata - Rata	1	4	7	8	9	10	11	Jml	Rata - Rata	2	3	5	6	Jml	Rata - Rata	1	2	4	5	Jml	Rata - Rata	1	2	5	8	10	11	14	Jml	Rata - Rata	
37	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
38	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
39	3	5	5	5	5	23	4,60	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
40	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
41	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
42	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
43	5	5	5	5	4	24	4,80	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	4	5	34	4,86	
44	3	3	4	3	3	16	3,20	4	4	2	3	3	3	3	22	3,14	4	4	3	3	14	3,50	3	3	3	2	11	2,75	3	2	3	3	3	3	2	19	2,71	
45	4	5	5	4	4	22	4,40	5	4	4	5	4	4	4	29	4,14	4	4	4	4	16	4,00	4	3	4	3	14	3,50	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
46	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	3	33	4,71	
47	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	5	4	5	4	18	4,50	5	5	5	3	5	5	4	32	4,57	
48	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
49	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
50	5	4	5	5	5	24	4,80	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	4	5	5	5	19	4,75	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86	
51	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	5	5	5	3	33	4,71	
52	4	4	3	5	4	20	4,00	5	4	3	4	4	3	4	27	3,86	4	3	3	3	13	3,25	4	4	4	5	17	4,25	4	4	5	4	4	5	5	31	4,43	
53	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
54	5	5	5	5	4	24	4,80	5	4	5	5	5	5	4	33	4,71	5	5	5	5	20	5,00	5	4	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71	
55	5	5	4	5	5	24	4,80	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	4	5	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	

Data kuisioner setelah Analisis Faktor (Lanjutan 3)

Responden	Variabel Independen																				Variabel Dependen																
	Pedagogik (X1)							Kepribadian (X2)							Sosial (X3)						Profesional (X4)						Kinerja (Y)										
	2	4	5	7	8	Jml	Rata - Rata	1	4	7	8	9	10	11	Jml	Rata - Rata	2	3	5	6	Jml	Rata - Rata	1	2	4	5	Jml	Rata - Rata	1	2	5	8	10	11	14	Jml	Rata - Rata
56	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
57	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
58	4	4	4	4	4	20	4,00	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86	5	4	5	4	18	4,50	4	4	4	4	16	4,00	4	4	5	4	4	4	5	30	4,29
59	4	3	5	5	3	20	4,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	3	3	3	14	3,50	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
60	4	3	5	5	3	20	4,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	3	3	3	14	3,50	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
61	4	3	5	5	3	20	4,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	4	3	5	5	17	4,25	5	3	3	3	14	3,50	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
62	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
63	5	5	5	5	5	25	5,00	5	3	3	5	5	5	5	31	4,43	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
64	5	3	5	5	4	22	4,40	5	3	3	4	5	5	5	30	4,29	5	5	5	5	20	5,00	5	4	5	4	18	4,50	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
65	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	5	3	3	3	14	3,50	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
66	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	4	5	5	5	19	4,75	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43
67	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	3	5	5	33	4,71
68	3	3	3	3	4	16	3,20	5	4	4	3	3	4	5	28	4,00	5	5	4	4	18	4,50	4	5	4	3	16	4,00	4	4	4	5	4	4	4	29	4,14
69	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	4	5	34	4,86	5	5	4	4	18	4,50	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
70	4	5	5	5	4	23	4,60	5	5	5	5	5	2	5	32	4,57	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86
71	5	2	1	5	2	15	3,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	5	20	5,00	5	3	5	5	5	5	5	33	4,71
72	1	1	5	5	5	17	3,40	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
73	5	5	5	5	4	24	4,80	5	3	5	3	5	5	5	31	4,43	5	5	5	5	20	5,00	5	3	5	5	18	4,50	5	3	5	5	3	5	3	29	4,14
74	5	4	5	5	4	23	4,60	5	3	4	5	3	5	5	30	4,29	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00

Data kuisioner setelah Analisis Faktor (Lanjutan 4)

Responden	Variabel Independen																				Variabel Dependen																
	Pedagogik (X1)							Kepribadian (X2)							Sosial (X3)						Profesional (X4)						Kinerja (Y)										
	2	4	5	7	8	Jml	Rata - Rata	1	4	7	8	9	10	11	Jml	Rata - Rata	2	3	5	6	Jml	Rata - Rata	1	2	4	5	Jml	Rata - Rata	1	2	5	8	10	11	14	Jml	Rata - Rata
75	4	5	5	5	4	23	4,60	5	4	5	3	5	5	5	32	4,57	5	5	5	5	20	5,00	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
76	4	5	5	5	5	24	4,80	5	4	5	5	4	4	5	32	4,57	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
77	4	5	5	5	5	24	4,80	5	4	5	5	5	4	5	33	4,71	5	4	4	5	18	4,50	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
78	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	5	5	5	3	5	5	33	4,71
79	5	5	5	5	4	24	4,80	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
80	5	4	4	5	5	23	4,60	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	4	19	4,75	3	5	4	4	16	4,00	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86
81	5	3	4	5	4	21	4,20	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5,00	5	4	4	4	17	4,25	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
82	5	4	4	5	5	23	4,60	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86	5	5	5	4	19	4,75	4	5	4	4	17	4,25	5	4	5	5	5	4	5	33	4,71
83	3	3	3	4	3	16	3,20	3	3	3	3	4	3	3	22	3,14	5	5	4	3	17	4,25	4	3	4	4	15	3,75	3	4	4	4	4	4	3	26	3,71
84	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	5	4	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
85	5	4	3	5	5	22	4,40	5	4	5	5	3	4	4	30	4,29	5	5	5	5	20	5,00	5	3	4	4	16	4,00	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
86	5	5	5	5	5	25	5,00	5	5	4	4	5	5	5	33	4,71	4	4	5	4	17	4,25	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	4	4	2	26	3,71
87	4	4	4	5	4	21	4,20	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	5	5	5	5	20	5,00	4	5	4	4	17	4,25	4	5	5	5	4	5	5	33	4,71

Lampiran III

Out Put Analisis Factor

1. Kompetensi Pedagogik (X1)**Uji I****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X1.1	4.7816	.67212	87
X1.2	4.5517	.77398	87
X1.3	4.1609	.90056	87
X1.4	4.4598	.86002	87
X1.5	4.7471	.65091	87
X1.6	4.5057	.76056	87
X1.7	4.8046	.50207	87
X1.8	4.5747	.69269	87

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.730
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	232.835
	df	28
	Sig.	.000

Correlation Matrix^a

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
Correlation	X1.1	1.000	.368	.020	.498	.377	.059	.079	.223
	X1.2	.368	1.000	.138	.523	.188	.311	.490	.378
	X1.3	.020	.138	1.000	.159	-.009	.576	.199	.353
	X1.4	.498	.523	.159	1.000	.501	.458	.318	.566
	X1.5	.377	.188	-.009	.501	1.000	.191	.238	.481
	X1.6	.059	.311	.576	.458	.191	1.000	.353	.523
	X1.7	.079	.490	.199	.318	.238	.353	1.000	.427
	X1.8	.223	.378	.353	.566	.481	.523	.427	1.000
Sig. (1-tailed)	X1.1		.000	.426	.000	.000	.293	.234	.019
	X1.2	.000		.101	.000	.041	.002	.000	.000
	X1.3	.423	.101		.071	.467	.000	.032	.000
	X1.4	.000	.000	.071		.000	.000	.001	.000
	X1.5	.000	.041	.467	.000		.038	.013	.000
	X1.6	.293	.002	.000	.000	.038		.000	.000
	X1.7	.234	.000	.032	.001	.013	.000		.000
	X1.8	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,059

Anti-image Matrices

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
Anti-image Covariance	X1.1	.645	-.146	-.068	-.174	-.144	.108	.095	.043
	X1.2	-.146	.559	.024	-.140	.119	-.016	-.249	-.030
	X1.3	-.068	.024	.617	.073	.104	-.273	-.007	-.108
	X1.4	-.174	-.140	.073	.408	-.120	-.139	.033	-.109
	X1.5	-.144	.119	.104	-.120	.607	.014	-.077	-.178
	X1.6	.108	-.016	-.273	-.139	.014	.473	-.057	-.084
	X1.7	.095	-.249	-.007	.033	-.077	-.057	.655	-.101
	X1.8	.043	-.030	-.108	-.109	-.178	-.084	-.101	.482
Anti-image Correlation	X1.1	.659 ^a	-.244	-.108	-.338	-.230	.195	.146	.077
	X1.2	-.244	.723 ^a	.041	-.294	.205	-.031	-.411	-.057
	X1.3	-.108	.041	.602 ^a	.146	.169	-.505	-.011	-.198
	X1.4	-.338	-.294	.146	.762 ^a	-.242	-.317	.063	-.245
	X1.5	-.230	.205	.169	-.242	.711 ^a	.026	-.122	-.329
	X1.6	.195	-.031	-.505	-.317	.026	.711 ^a	-.102	-.176
	X1.7	.146	-.411	-.011	.063	-.122	-.102	.749 ^a	-.179
	X1.8	.077	-.057	-.198	-.245	-.329	-.176	-.179	.826 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.592
X1.2	1.000	.471
X1.3	1.000	.674
X1.4	1.000	.732
X1.5	1.000	.535
X1.6	1.000	.746
X1.7	1.000	.398
X1.8	1.000	.647

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Universitas Terbuka

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.353	41.913	41.913	3.353	41.913	41.913
2	1.443	18.037	59.950	1.443	18.037	59.950
3	.926	11.575	71.525			
4	.806	10.079	81.604			
5	.499	6.231	87.836			
6	.380	4.744	92.580			
7	.330	4.121	96.701			
8	.264	3.299	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Universitas Terbuka

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
X1.1		-.595
X1.2	.674	
X1.3		.697
X1.4	.813	
X1.5	.583	
X1.6	.682	.531
X1.7	.609	
X1.8	.797	

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Uji II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X1.2	4.5517	.77398	87
X1.4	4.4598	.86002	87
X1.5	4.7471	.65091	87
X1.7	4.8046	.50207	87
X1.8	4.5747	.69269	87

Correlation Matrix^a

		X1.2	X1.4	X1.5	X1.7	X1.8
Correlation	X1.2	1.000	.523	.188	.490	.378
	X1.4	.523	1.000	.501	.318	.566
	X1.5	.188	.501	1.000	.238	.481
	X1.7	.490	.318	.238	1.000	.427
	X1.8	.378	.566	.481	.427	1.000
Sig. (1-tailed)	X1.2		.000	.041	.000	.000
	X1.4	.000		.000	.001	.000
	X1.5	.041	.000		.013	.000
	X1.7	.000	.001	.013		.000
	X1.8	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,226

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.713
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	124.046
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X1.2	X1.4	X1.5	X1.7	X1.8
Anti-image Covariance	X1.2	.595	-.230	.098	-.250	-.017
	X1.4	-.230	.498	-.201	.051	-.176
	X1.5	.098	-.201	.675	-.047	-.162
	X1.7	-.250	.051	-.047	.685	-.167
	X1.8	-.017	-.176	-.162	-.167	.570
Anti-image Correlation	X1.2	.660 ^a	-.423	.155	-.391	-.029
	X1.4	-.423	.695 ^a	-.347	.087	-.330
	X1.5	.155	-.347	.725 ^a	-.070	-.262
	X1.7	-.391	.087	-.070	.710 ^a	-.267
	X1.8	-.029	-.330	-.262	-.267	.778 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X1.2	1.000	.499
X1.4	1.000	.666
X1.5	1.000	.424
X1.7	1.000	.439
X1.8	1.000	.635

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.663	53.257	53.257	2.663	53.257	53.257
2	.937	18.744	72.001			
3	.621	12.416	84.416			
4	.465	9.296	93.713			
5	.314	6.287	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X1.2	.706
X1.4	.816
X1.5	.651
X1.7	.662
X1.8	.797

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

2. Kompetensi Kepribadian (X2)

Uji 1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X2.1	4.8851	.41555	87
X2.2	4.8506	.47074	87
X2.3	4.7586	.62813	87
X2.4	4.5632	.75792	87
X2.5	4.8391	.47918	87
X2.6	4.5172	.77553	87
X2.7	4.6782	.67332	87
X2.8	4.7356	.63721	87
X2.9	4.8276	.48721	87
X2.10	4.7471	.59491	87
X2.11	4.8621	.48638	87

Universitas Terbuka

Correlation Matrix^a

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Correlation	X2.1	1.000	.684	.382	.282	.256	.259	.365	.455	.188	.493	.553
	X2.2	.684	1.000	.702	.532	-.005	.055	.140	.254	.292	.279	.163
	X2.3	.382	.702	1.000	.704	.063	.188	.172	.129	.280	.146	.346
	X2.4	.282	.532	.704	1.000	.188	.250	.291	.336	.329	.165	.276
	X2.5	.256	-.005	.063	.188	1.000	.258	.378	.392	.129	.182	.403
	X2.6	.259	.055	.188	.250	.258	1.000	.167	.374	.116	.136	.284
	X2.7	.365	.140	.172	.291	.378	.167	1.000	.504	.396	.404	.680
	X2.8	.455	.254	.129	.336	.392	.374	.504	1.000	.263	.404	.481
	X2.9	.188	.292	.280	.329	.129	.116	.396	.263	1.000	.450	.389
	X2.10	.493	.279	.146	.165	.182	.136	.404	.404	.450	1.000	.521
	X2.11	.553	.163	.346	.276	.403	.284	.680	.481	.389	.521	1.000
Sig. (1-tailed)	X2.1		.000	.000	.004	.008	.008	.000	.000	.040	.000	.000
	X2.2	.000		.000	.000	.483	.307	.098	.009	.003	.004	.066
	X2.3	.000	.000		.000	.282	.041	.056	.116	.004	.089	.001
	X2.4	.004	.000	.000		.040	.010	.003	.001	.001	.064	.005
	X2.5	.008	.483	.282	.040		.008	.000	.000	.117	.046	.000
	X2.6	.008	.307	.041	.010	.008		.061	.000	.143	.105	.004
	X2.7	.000	.098	.056	.003	.000	.061		.000	.000	.000	.000
	X2.8	.000	.009	.116	.001	.000	.000	.000		.007	.000	.000
	X2.9	.040	.003	.004	.001	.117	.143	.000	.007		.000	.000
	X2.10	.000	.004	.089	.064	.046	.105	.000	.000	.000		.000
	X2.11	.000	.066	.001	.005	.000	.004	.000	.000	.000	.000	

Correlation Matrix^a

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Correlation	X2.1	1.000	.684	.382	.282	.256	.259	.365	.455	.188	.493	.553
	X2.2	.684	1.000	.702	.532	-.005	.055	.140	.254	.292	.279	.163
	X2.3	.382	.702	1.000	.704	.063	.188	.172	.129	.280	.146	.346
	X2.4	.282	.532	.704	1.000	.188	.250	.291	.336	.329	.165	.276
	X2.5	.256	-.005	.063	.188	1.000	.258	.378	.392	.129	.182	.403
	X2.6	.259	.055	.188	.250	.258	1.000	.167	.374	.116	.136	.284
	X2.7	.365	.140	.172	.291	.378	.167	1.000	.504	.396	.404	.680
	X2.8	.455	.254	.129	.336	.392	.374	.504	1.000	.263	.404	.481
	X2.9	.188	.292	.280	.329	.129	.116	.396	.263	1.000	.450	.389
	X2.10	.493	.279	.146	.165	.182	.136	.404	.404	.450	1.000	.521
	X2.11	.553	.163	.346	.276	.403	.284	.680	.481	.389	.521	1.000
Sig. (1-tailed)	X2.1		.000	.000	.004	.008	.008	.000	.000	.040	.000	.000
	X2.2	.000		.000	.000	.483	.307	.098	.009	.003	.004	.066
	X2.3	.000	.000		.000	.282	.041	.056	.116	.004	.089	.001
	X2.4	.004	.000	.000		.040	.010	.003	.001	.001	.064	.005
	X2.5	.008	.483	.282	.040		.008	.000	.000	.117	.046	.000
	X2.6	.008	.307	.041	.010	.008		.061	.000	.143	.105	.004
	X2.7	.000	.098	.056	.003	.000	.061		.000	.000	.000	.000
	X2.8	.000	.009	.116	.001	.000	.000	.000		.007	.000	.000
	X2.9	.040	.003	.004	.001	.117	.143	.000	.007		.000	.000
	X2.10	.000	.004	.089	.064	.046	.105	.000	.000	.000		.000
	X2.11	.000	.066	.001	.005	.000	.004	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,003

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.609
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	483.511
	df	55
	Sig.	.000

Universitas Terbuka

Anti-image Matrices

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Anti-image Covariance	X2.1	.171	-.119	.083	.023	-.053	-.107	.029	.014	.126	-.052	-.116
	X2.2	-.119	.124	-.108	-.010	.048	.101	-.026	-.054	-.097	-.004	.103
	X2.3	.083	-.108	.195	-.130	-.006	-.091	.060	.102	.063	.034	-.121
	X2.4	.023	-.010	-.130	.397	-.061	-.049	-.070	-.113	-.045	.002	.038
	X2.5	-.053	.048	-.006	-.061	.729	-.031	-.060	-.101	-.012	.046	-.015
	X2.6	-.107	.101	-.091	-.049	-.031	.707	.049	-.174	-.082	.037	.051
	X2.7	.029	-.026	.060	-.070	-.060	.049	.443	-.079	-.055	.013	-.136
	X2.8	.014	-.054	.102	-.113	-.101	-.174	-.079	.501	.041	-.059	-.057
	X2.9	.126	-.097	.053	-.045	-.012	-.082	-.055	.041	.579	-.183	-.098
	X2.10	-.052	-.004	.034	.002	.046	.037	.013	-.059	-.183	.557	-.058
	X2.11	-.116	.103	-.121	.038	-.015	.051	-.136	-.057	-.098	-.058	.199
Anti-image Correlation	X2.1	.522 ^a	-.822	.456	.090	-.150	-.307	.106	.050	.399	-.169	-.629
	X2.2	-.822	.441 ^a	-.697	-.046	.160	.343	-.111	-.217	-.363	-.016	.657
	X2.3	.456	-.697	.482 ^a	-.469	-.016	-.245	.204	.328	.188	.104	-.615
	X2.4	.090	-.046	-.469	.787 ^a	-.113	-.092	-.167	-.253	-.095	.004	.135
	X2.5	-.150	.160	-.016	-.113	.862 ^a	-.044	-.105	-.168	-.019	.072	-.039
	X2.6	-.307	.343	-.245	-.092	-.044	.554 ^a	.087	-.293	-.128	.059	.135
	X2.7	.106	-.111	.204	-.167	-.105	.087	.803 ^a	-.168	-.109	.026	-.458
	X2.8	.050	-.217	.328	-.253	-.168	-.293	-.168	.774 ^a	.076	-.112	-.180
	X2.9	.399	-.363	.188	-.095	-.019	-.128	-.109	.076	.622 ^a	-.322	-.289
	X2.10	-.169	-.016	.104	.004	.072	.059	.026	-.112	-.322	.862 ^a	-.173
	X2.11	-.629	.657	-.615	.135	-.039	.135	-.458	-.180	-.289	-.173	.542 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.572
X2.2	1.000	.832
X2.3	1.000	.819
X2.4	1.000	.692
X2.5	1.000	.558
X2.6	1.000	.595
X2.7	1.000	.639
X2.8	1.000	.597
X2.9	1.000	.476
X2.10	1.000	.680
X2.11	1.000	.716

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Universitas Terbuka

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.284	38.945	38.945	4.284	38.945	38.945
2	1.770	16.092	55.037	1.770	16.092	55.037
3	1.122	10.199	65.237	1.122	10.199	65.237
4	.940	8.549	73.785			
5	.769	6.993	80.778			
6	.589	5.359	86.137			
7	.562	5.109	91.246			
8	.416	3.780	95.026			
9	.292	2.650	97.676			
10	.203	1.843	99.519			
11	.053	.481	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Universitas Terbuka

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X2.1	.745		
X2.2	.616	-.664	
X2.3	.605	-.658	
X2.4	.632		
X2.5			
X2.6			.630
X2.7	.677		
X2.8	.678		
X2.9	.558		
X2.10	.629		
X2.11	.769		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Universitas Terbuka

Uji II**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X2.1	4.8851	.41555	87
X2.4	4.5632	.75792	87
X2.7	4.6782	.67332	87
X2.8	4.7356	.63721	87
X2.9	4.8276	.48721	87
X2.10	4.7471	.59491	87
X2.11	4.8621	.48638	87

Universitas Terbuka

Correlation Matrix^a

		X2.1	X2.4	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Correlation	X2.1	1.000	.282	.365	.455	.188	.493	.553
	X2.4	.282	1.000	.291	.336	.329	.165	.276
	X2.7	.365	.291	1.000	.504	.396	.404	.680
	X2.8	.455	.336	.504	1.000	.263	.404	.481
	X2.9	.188	.329	.396	.263	1.000	.450	.389
	X2.10	.493	.165	.404	.404	.450	1.000	.521
	X2.11	.553	.276	.680	.481	.389	.521	1.000
Sig. (1-tailed)	X2.1		.004	.000	.000	.040	.000	.000
	X2.4	.004		.003	.001	.001	.064	.005
	X2.7	.000	.003		.000	.000	.000	.000
	X2.8	.000	.001	.000		.007	.000	.000
	X2.9	.040	.001	.000	.007		.000	.000
	X2.10	.000	.064	.000	.000	.000		.000
	X2.11	.000	.005	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,092

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.787
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	197.670
	Df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X2.1	X2.4	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
Anti-image Covariance	X2.1	.574	-.111	.047	-.117	.106	-.170	-.160
	X2.4	-.111	.789	-.035	-.129	-.194	.098	.001
	X2.7	.047	-.035	.477	-.142	-.081	-.001	-.224
	X2.8	-.117	-.129	-.142	.625	.022	-.080	-.025
	X2.9	.106	-.194	-.081	.022	.676	-.217	-.051
	X2.10	-.170	.098	-.001	-.080	-.217	.572	-.082
	X2.11	-.160	.001	-.224	-.025	-.051	-.082	.403
Anti-image Correlation	X2.1	.770 ^a	-.164	.090	-.195	.170	-.296	-.333
	X2.4	-.164	.759 ^a	-.057	-.183	-.266	.146	.002
	X2.7	.090	-.057	.777 ^a	-.259	-.143	-.002	-.511
	X2.8	-.195	-.183	-.259	.866 ^a	.034	-.134	-.050
	X2.9	.170	-.266	-.143	.034	.741 ^a	-.349	-.098
	X2.10	-.296	.146	-.002	-.134	-.349	.794 ^a	-.171
	X2.11	-.333	.002	-.511	-.050	-.098	-.171	.784 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.485
X2.4	1.000	.251
X2.7	1.000	.593
X2.8	1.000	.512
X2.9	1.000	.357
X2.10	1.000	.516
X2.11	1.000	.691

Extraction Method: Principal Component

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.405	48.638	48.638	3.405	48.638	48.638
2	.913	13.047	61.684			
3	.835	11.931	73.615			
4	.684	9.768	83.383			
5	.531	7.582	90.966			
6	.365	5.217	96.183			
7	.267	3.817	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X2.1	.696
X2.4	.501
X2.7	.770
X2.8	.716
X2.9	.597
X2.10	.718
X2.11	.831

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

3. Kompetensi Sosial (X3)

Uji I

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X3.1	4.7701	.65948	87
X3.2	4.8391	.47918	87
X3.3	4.8046	.50207	87
X3.4	4.7586	.52751	87
X3.5	4.7701	.54348	87
X3.6	4.7586	.56989	87
X3.7	4.7011	.57293	87

Universitas Terbuka

Correlation Matrix^a

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
Correlation	X3.1	1.000	.434	.284	.073	.240	.253	.124
	X3.2	.434	1.000	.786	.259	.392	.537	.246
	X3.3	.284	.786	1.000	.478	.473	.646	.239
	X3.4	.073	.259	.478	1.000	.534	.384	.528
	X3.5	.240	.392	.473	.534	1.000	.607	.486
	X3.6	.253	.537	.646	.384	.607	1.000	.382
	X3.7	.124	.246	.239	.528	.486	.382	1.000
Sig. (1-tailed)	X3.1		.000	.004	.252	.013	.009	.127
	X3.2	.000		.000	.008	.000	.000	.011
	X3.3	.004	.000		.000	.000	.000	.013
	X3.4	.252	.008	.000		.000	.000	.000
	X3.5	.013	.000	.000	.000		.000	.000
	X3.6	.009	.000	.000	.000	.000		.000
	X3.7	.127	.011	.013	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,040

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	267.049
	df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
Anti-image Covariance	X3.1	.789	-.160	.045	.026	-.068	-.015	.007
	X3.2	-.160	.305	-.192	.107	-.011	.005	-.084
	X3.3	.045	-.192	.241	-.153	.004	-.123	.105
	X3.4	.026	.107	-.153	.492	-.140	.065	-.234
	X3.5	-.068	-.011	.004	-.140	.495	-.181	-.101
	X3.6	-.015	.005	-.123	.065	-.181	.447	-.094
	X3.7	.007	-.084	.105	-.234	-.101	-.094	.606
Anti-image Correlation	X3.1	.757 ^a	-.327	.103	.042	-.108	-.025	.010
	X3.2	-.327	.655 ^a	-.708	.277	-.029	.014	-.196
	X3.3	.103	-.708	.638 ^a	-.443	.012	-.373	.275
	X3.4	.042	.277	-.443	.645 ^a	-.283	.139	-.428
	X3.5	-.108	-.029	.012	-.283	.829 ^a	-.384	-.184
	X3.6	-.025	.014	-.373	.139	-.384	.808 ^a	-.180
	X3.7	.010	-.196	.275	-.428	-.184	-.180	.686 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X3.1	1.000	.492
X3.2	1.000	.804
X3.3	1.000	.762
X3.4	1.000	.700
X3.5	1.000	.666
X3.6	1.000	.650
X3.7	1.000	.649

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.491	49.871	49.871	3.491	49.871	49.871
2	1.232	17.594	67.465	1.232	17.594	67.465
3	.784	11.200	78.665			
4	.552	7.889	86.554			
5	.480	6.854	93.408			
6	.324	4.626	98.034			
7	.138	1.966	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
X3.1		.553
X3.2	.760	
X3.3	.829	
X3.4	.666	-.506
X3.5	.773	
X3.6	.805	
X3.7	.592	-.546

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Uji II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X3.2	4.8391	.47918	87
X3.3	4.8046	.50207	87
X3.5	4.7701	.54348	87
X3.6	4.7586	.56989	87

Correlation Matrix^a

		X3.2	X3.3	X3.5	X3.6
Correlation	X3.2	1.000	.786	.392	.537
	X3.3	.786	1.000	.473	.646
	X3.5	.392	.473	1.000	.607
	X3.6	.537	.646	.607	1.000
Sig. (1-tailed)	X3.2		.000	.000	.000
	X3.3	.000		.000	.000
	X3.5	.000	.000		.000
	X3.6	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,138

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.724
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	166.325
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X3.2	X3.3	X3.5	X3.6
Anti-image Covariance	X3.2	.381	-.233	-.005	-.022
	X3.3	-.233	.309	-.039	-.129
	X3.5	-.005	-.039	.620	-.240
	X3.6	-.022	-.129	-.240	.464
Anti-image Correlation	X3.2	.696 ^a	-.678	-.011	-.051
	X3.3	-.678	.683 ^a	-.090	-.342
	X3.5	-.011	-.090	.782 ^a	-.447
	X3.6	-.051	-.342	-.447	.771 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X3.2	1.000	.692
X3.3	1.000	.795
X3.5	1.000	.530
X3.6	1.000	.715

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.732	68.304	68.304	2.732	68.304	68.304
2	.713	17.822	86.126			
3	.357	8.935	95.061			
4	.198	4.939	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X3.2	.832
X3.3	.892
X3.5	.728
X3.6	.846

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

4. Kompetensi Profesional (X4)

Uji I

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X4.1	4.7241	.52139	87
X4.2	4.6092	.70474	87
X4.3	4.7471	.53306	87
X4.4	4.5747	.67569	87
X4.5	4.5402	.75951	87
X4.6	4.6092	.65337	87

Correlation Matrix^a

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
Correlation	X4.1	1.000	.336	.457	.455	.498	.158
	X4.2	.336	1.000	.384	.550	.681	.069
	X4.3	.457	.384	1.000	.279	.255	-.053
	X4.4	.455	.550	.279	1.000	.702	.067
	X4.5	.498	.681	.255	.702	1.000	.313
	X4.6	.158	.069	-.053	.067	.313	1.000
Sig. (1-tailed)	X4.1		.001	.000	.000	.000	.072
	X4.2	.001		.000	.000	.000	.264
	X4.3	.000	.000		.004	.009	.312
	X4.4	.000	.000	.004		.000	.269
	X4.5	.000	.000	.009	.000		.002
	X4.6	.072	.264	.312	.269	.002	

a. Determinant = .112

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.686
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	181.967
	Df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
Anti-image Covariance	X4.1	.607	.075	-.265	-.081	-.110	-.050
	X4.2	.075	.462	-.170	-.040	-.194	.090
	X4.3	-.265	-.170	.699	-.013	.061	.069
	X4.4	-.081	-.040	-.013	.461	-.184	.125
	X4.5	-.110	-.194	.061	-.184	.296	-.184
	X4.6	-.050	.090	.069	.125	-.184	.819
Anti-image Correlation	X4.1	.741 ^a	.141	-.407	-.152	-.258	-.072
	X4.2	.141	.714 ^a	-.299	-.086	-.524	.146
	X4.3	-.407	-.299	.640 ^a	-.023	.135	.092
	X4.4	-.152	-.086	-.023	.772 ^a	-.497	.204
	X4.5	-.258	-.524	.135	-.497	.647 ^a	-.373
	X4.6	-.072	.146	.092	.204	-.373	.385 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X4.1	1.000	.516
X4.2	1.000	.628
X4.3	1.000	.600
X4.4	1.000	.651
X4.5	1.000	.833
X4.6	1.000	.789

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.914	48.566	48.566	2.914	48.566	48.566
2	1.103	18.387	66.953	1.103	18.387	66.953
3	.843	14.053	81.007			
4	.580	9.671	90.678			
5	.363	6.047	96.725			
6	.197	3.275	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
X4.1	.711	
X4.2	.789	
X4.3	.556	-.539
X4.4	.807	
X4.5	.876	
X4.6		.855

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Uji II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X4.1	4.7241	.52139	87
X4.2	4.6092	.70474	87
X4.4	4.5747	.67569	87
X4.5	4.5402	.75951	87

Correlation Matrix^a

		X4.1	X4.2	X4.4	X4.5
Correlation	X4.1	1.000	.336	.455	.498
	X4.2	.336	1.000	.550	.681
	X4.4	.455	.550	1.000	.702
	X4.5	.498	.681	.702	1.000
Sig. (1-tailed)	X4.1		.001	.000	.000
	X4.2	.001		.000	.000
	X4.4	.000	.000		.000
	X4.5	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,194

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	137.360
	Df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X4.1	X4.2	X4.4	X4.5
Anti-image Covariance	X4.1	.729	.018	-.103	-.133
	X4.2	.018	.525	-.071	-.210
	X4.4	-.103	-.071	.482	-.192
	X4.5	-.133	-.210	-.192	.356
Anti-image Correlation	X4.1	.852 ^a	.030	-.173	-.260
	X4.2	.030	.774 ^a	-.141	-.487
	X4.4	-.173	-.141	.791 ^a	-.464
	X4.5	-.260	-.487	-.464	.699 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
X4.1	1.000	.457
X4.2	1.000	.642
X4.4	1.000	.717
X4.5	1.000	.818

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.634	65.854	65.854	2.634	65.854	65.854
2	.688	17.207	83.061			
3	.426	10.651	93.712			
4	.252	6.288	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X4.1	.676
X4.2	.801
X4.4	.847
X4.5	.904

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

5. Kompetensi Kinerja (Y)

Uji I

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Y.1	4.8506	.41843	87
Y.2	4.7356	.63721	87
Y.3	4.5172	.84719	87
Y.4	4.3448	.88695	87
Y.5	4.9195	.31321	87
Y.6	4.3563	.86235	87
Y.7	4.4943	.77570	87
Y.8	4.8391	.42791	87
Y.9	4.7586	.56989	87
Y.10	4.6437	.69845	87
Y.11	4.8046	.47835	87
Y.12	4.7471	.68571	87
Y.13	4.4598	.83254	87
Y.14	4.6207	.75083	87
Y.15	4.5402	1.03210	87

Universitas Terbuka

Correlation Matrix^a

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
Correlation															
Y.1	1.000	.548	.286	.203	.794	.343	.194	.579	.432	.413	.491	.353	.233	.410	.135
Y.2	.548	1.000	.256	.245	.533	.279	.126	.524	.271	.387	.439	.324	.254	.298	-.010
Y.3	.286	.256	1.000	.534	.246	.445	.120	.232	.430	.354	.281	.228	.450	.056	-.084
Y.4	.203	.245	.534	1.000	.143	.339	.256	.240	.213	.126	.161	.088	.145	.076	-.015
Y.5	.794	.533	.246	.143	1.000	.280	.213	.510	.411	.452	.592	.229	.277	.561	.136
Y.6	.343	.279	.445	.339	.280	1.000	.290	.252	.201	.252	.199	.233	.287	.121	-.010
Y.7	.194	.126	.120	.256	.213	.290	1.000	.207	.168	.307	.201	.041	.022	.066	-.018
Y.8	.579	.524	.232	.240	.510	.252	.207	1.000	.554	.312	.526	.256	.080	.351	.067
Y.9	.432	.271	.430	.213	.411	.201	.168	.554	1.000	.424	.294	.080	-.033	.082	.046
Y.10	.413	.387	.354	.126	.452	.252	.307	.312	.424	1.000	.346	.028	.285	.205	.012
Y.11	.491	.439	.281	.161	.592	.199	.201	.526	.294	.346	1.000	.131	.228	.342	.193
Y.12	.353	.324	.228	.088	.229	.233	.041	.256	.080	.028	.131	1.000	.226	.241	-.002
Y.13	.233	.254	.450	.145	.277	.287	.022	.080	-.033	.285	.228	.226	1.000	.394	.005
Y.14	.410	.298	.056	.076	.561	.121	.066	.351	.082	.205	.342	.241	.394	1.000	.162
Y.15	.135	-.010	-.084	-.015	.136	-.010	-.018	.067	.046	.012	.193	-.002	.005	.162	1.000
Sig. (1-tailed)															
Y.1		.000	.004	.030	.000	.001	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.106
Y.2	.000		.008	.011	.000	.004	.122	.000	.006	.000	.000	.001	.009	.003	.463
Y.3	.004	.008		.000	.011	.000	.135	.015	.000	.000	.004	.017	.000	.303	.220
Y.4	.030	.011	.000		.093	.001	.008	.013	.024	.123	.069	.210	.090	.241	.444
Y.5	.000	.000	.011	.093		.004	.024	.000	.000	.000	.000	.016	.005	.000	.105
Y.6	.001	.004	.000	.001	.004		.003	.009	.031	.009	.032	.015	.003	.131	.464
Y.7	.036	.122	.135	.008	.024	.003		.027	.060	.002	.031	.353	.419	.272	.435
Y.8	.000	.000	.015	.013	.000	.009	.027		.000	.002	.000	.008	.232	.000	.267

Y.9	.000	.006	.000	.024	.000	.031	.060	.000		.000	.003	.231	.381	.224	.335
Y.10	.000	.000	.000	.123	.000	.009	.002	.002	.000		.001	.398	.004	.028	.456
Y.11	.000	.000	.004	.069	.000	.032	.031	.000	.003	.001		.113	.017	.001	.037
Y.12	.000	.001	.017	.210	.016	.015	.353	.008	.231	.398	.113		.017	.012	.493
Y.13	.015	.009	.000	.090	.005	.003	.419	.232	.381	.004	.017	.017		.000	.481
Y.14	.000	.003	.303	.241	.000	.131	.272	.000	.224	.028	.001	.012	.000		.066
Y.15	.106	.463	.220	.444	.105	.464	.435	.267	.335	.456	.037	.493	.481	.066	

a. Determinant = ,002

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.746
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	484.044
	Df	105
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
Anti-image Covariance	Y.1	.287	-.028	.006	-.021	-.159	-.046	.020	-.076	-.008	-.028	.031	-.107	-.004	.050	-.051
	Y.2	-.028	.528	.038	-.094	-.055	-.024	.082	-.118	.053	-.119	-.047	-.121	-.042	.052	.073
	Y.3	.006	.038	.354	-.233	.010	-.111	.085	.059	-.168	-.058	-.088	-.099	-.198	.082	.080
	Y.4	-.021	-.094	-.233	.592	.027	-.042	-.165	-.049	.057	.094	.047	.101	.090	-.064	-.045
	Y.5	-.159	-.055	.010	.027	.236	-.010	-.029	.057	-.059	-.024	-.112	.048	.003	-.147	.023
	Y.6	-.046	-.024	-.111	-.042	-.010	.682	-.159	-.032	.043	.002	.047	-.042	-.050	.032	-.018
	Y.7	.020	.082	.085	-.165	-.029	-.159	.770	-.028	.005	-.179	-.056	-.040	.031	.035	.052
	Y.8	-.076	-.118	.059	-.049	.057	-.032	-.028	.398	-.191	.038	-.153	-.040	.026	-.101	.048
	Y.9	-.008	.053	-.168	.057	-.059	.043	.005	-.191	.437	-.118	.082	.046	.147	.048	-.052
	Y.10	-.028	-.119	-.058	.094	-.024	.002	-.179	.038	-.118	.580	-.015	.128	-.090	-.005	.010
	Y.11	.031	-.047	-.088	.047	-.112	.047	-.056	-.153	.082	-.015	.513	.058	-.004	.023	-.138
	Y.12	-.107	-.121	-.099	.101	.048	-.042	-.040	-.040	.046	.128	.058	.733	-.016	-.087	.004
	Y.13	-.004	-.042	-.198	.090	.003	-.050	.031	.026	.147	-.090	-.004	-.016	.533	-.185	-.009
	Y.14	.050	.052	.082	-.064	-.147	.032	.035	-.101	.048	-.005	.023	-.087	-.185	.522	-.069
	Y.15	-.051	.073	.080	-.045	.023	-.018	.052	.048	-.052	.010	-.138	.004	-.009	-.069	.898
Anti-image Correlation	Y.1	.823 ^a	-.071	.019	-.051	.611	-.104	.043	-.225	-.021	-.067	.081	-.233	-.009	.130	-.101
	Y.2	-.071	.862 ^a	.087	-.169	.154	-.040	.128	-.258	.110	-.215	-.090	-.195	-.080	.099	.106
	Y.3	.019	.087	.607 ^a	-.508	.033	-.226	.163	.156	-.428	-.127	-.207	-.194	-.457	.191	.142
	Y.4	-.051	-.169	-.508	.615 ^a	.072	-.067	-.244	-.101	.113	.160	.085	.154	.160	-.115	-.061
	Y.5	-.611	-.154	.033	.072	.768 ^a	-.025	-.067	.185	-.185	-.064	-.322	.116	.009	-.418	.049
	Y.6	-.104	-.040	-.226	-.067	-.025	.875 ^a	-.220	-.062	.078	.003	.079	-.060	-.082	.054	-.024
	Y.7	.043	.128	.163	-.244	-.067	-.220	.654 ^a	-.050	.009	-.268	-.088	-.053	.049	.055	.062
	Y.8	-.225	-.258	.156	-.101	.185	-.062	-.050	.770 ^a	-.458	.080	-.339	-.074	.055	-.223	.080
	Y.9	-.021	.110	-.428	.113	-.185	.078	.009	-.458	.666 ^a	-.234	.173	.081	.304	.101	-.083
	Y.10	-.067	-.215	-.127	.160	-.064	.003	-.268	.080	-.234	.820 ^a	-.027	.197	-.162	-.009	.014

Y.11	.081	-.090	-.207	.085	-.322	.079	-.088	-.339	.173	-.027	.815 ^a	.095	-.008	.045	-.203
Y.12	-.233	-.195	-.194	.154	.116	-.060	-.053	-.074	.081	.197	.095	.702 ^a	-.026	-.141	.005
Y.13	-.009	-.080	-.457	.160	.009	-.082	.049	.055	.304	-.162	-.008	-.026	.631 ^a	-.351	-.013
Y.14	.130	.099	.191	-.115	-.418	.054	.055	-.223	.101	-.009	.045	-.141	-.351	.705 ^a	-.100
Y.15	-.101	.106	.142	-.061	.049	-.024	.062	.080	-.083	.014	-.203	.005	-.013	-.100	.496 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Y.1	1.000	.732
Y.2	1.000	.569
Y.3	1.000	.727
Y.4	1.000	.507
Y.5	1.000	.775
Y.6	1.000	.493
Y.7	1.000	.389
Y.8	1.000	.707
Y.9	1.000	.654
Y.10	1.000	.509
Y.11	1.000	.554
Y.12	1.000	.636
Y.13	1.000	.774
Y.14	1.000	.642
Y.15	1.000	.401

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.974	33.161	33.161	4.974	33.161	33.161
2	1.661	11.075	44.236	1.661	11.075	44.236
3	1.383	9.222	53.458	1.383	9.222	53.458
4	1.050	7.002	60.460	1.050	7.002	60.460
5	.972	6.478	66.938			
6	.948	6.318	73.256			
7	.753	5.018	78.274			
8	.640	4.265	82.539			
9	.596	3.970	86.509			
10	.556	3.708	90.218			
11	.485	3.236	93.454			
12	.358	2.387	95.841			
13	.295	1.967	97.808			
14	.190	1.265	99.073			
15	.139	.927	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Y.1	.813			
Y.2	.696			
Y.3	.560	.629		
Y.4		.580		
Y.5	.812			
Y.6	.516			
Y.7				
Y.8	.722			
Y.9	.575		-.537	
Y.10	.605			
Y.11	.677			
Y.12				-.540
Y.13			.687	
Y.14	.524			
Y.15				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Uji II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Y.1	4.8506	.41843	87
Y.2	4.7356	.63721	87
Y.5	4.9195	.31321	87
Y.6	4.3563	.86235	87
Y.8	4.8391	.42791	87
Y.10	4.6437	.69845	87
Y.11	4.8046	.47835	87
Y.14	4.6207	.75083	87

Universitas Terbuka

Correlation Matrix^a

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.6	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Correlation	Y.1	1.000	.548	.794	.343	.579	.413	.491	.410
	Y.2	.548	1.000	.533	.279	.524	.387	.439	.298
	Y.5	.794	.533	1.000	.280	.510	.452	.592	.561
	Y.6	.343	.279	.280	1.000	.252	.252	.199	.121
	Y.8	.579	.524	.510	.252	1.000	.312	.526	.351
	Y.10	.413	.387	.452	.252	.312	1.000	.346	.205
	Y.11	.491	.439	.592	.199	.526	.346	1.000	.342
	Y.14	.410	.298	.561	.121	.351	.205	.342	1.000
Sig. (1-tailed)	Y.1		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	Y.2	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.003
	Y.5	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000
	Y.6	.001	.004	.004		.009	.009	.032	.131
	Y.8	.000	.000	.000	.009		.002	.000	.000
	Y.10	.000	.000	.000	.009	.002		.001	.028
	Y.11	.000	.000	.000	.032	.000	.001		.001
	Y.14	.000	.003	.000	.131	.000	.028	.001	

a. Determinant = ,037

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.832
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	271.145
	Df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.6	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Anti-image Covariance	Y.1	.308	-.053	-.172	-.077	-.116	-.013	.037	.044
	Y.2	-.053	.593	-.037	-.059	-.137	-.095	-.044	.003
	Y.5	-.172	-.037	.253	.007	.040	-.073	-.121	-.165
	Y.6	-.077	-.059	.007	.858	-.025	-.087	.003	.023
	Y.8	-.116	-.137	.040	-.025	.541	-.006	-.163	-.075
	Y.10	-.013	-.095	-.073	-.087	-.006	.747	-.046	.044
	Y.11	.037	-.044	-.121	.003	-.163	-.046	.570	.011
	Y.14	.044	.003	-.165	.023	-.075	.044	.011	.668
Anti-image Correlation	Y.1	.791 ^a	-.124	-.617	-.151	-.284	-.026	.088	.097
	Y.2	-.124	.922 ^a	-.096	-.082	-.243	-.143	-.076	.005
	Y.5	-.617	-.096	.754 ^a	.015	.108	-.168	-.318	-.402
	Y.6	-.151	-.082	.015	.912 ^a	-.037	-.109	.004	.030
	Y.8	-.284	-.243	.108	-.037	.849 ^a	-.010	-.293	-.125
	Y.10	-.026	-.143	-.168	-.109	-.010	.924 ^a	-.070	.062
	Y.11	.088	-.076	-.318	.004	-.293	-.070	.867 ^a	.018
	Y.14	.097	.005	-.402	.030	-.125	.062	.018	.819 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Y.1	1.000	.718
Y.2	1.000	.532
Y.5	1.000	.762
Y.6	1.000	.189
Y.8	1.000	.550
Y.10	1.000	.344
Y.11	1.000	.520
Y.14	1.000	.343

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.959	49.489	49.489	3.959	49.489	49.489
2	.947	11.841	61.330			
3	.748	9.346	70.676			
4	.704	8.803	79.478			
5	.554	6.927	86.405			
6	.485	6.068	92.473			
7	.443	5.544	98.016			
8	.159	1.984	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y.1	.847
Y.2	.729
Y.5	.873
Y.6	
Y.8	.742
Y.10	.587
Y.11	.721
Y.14	.586

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

Uji III

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Y.1	4.8506	.41843	87
Y.2	4.7356	.63721	87
Y.5	4.9195	.31321	87
Y.8	4.8391	.42791	87
Y.10	4.6437	.69845	87
Y.11	4.8046	.47835	87
Y.14	4.6207	.75083	87

Correlation Matrix^a

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Correlation	Y.1	1.000	.548	.794	.579	.413	.491	.410
	Y.2	.548	1.000	.533	.524	.387	.439	.298
	Y.5	.794	.533	1.000	.510	.452	.592	.561
	Y.8	.579	.524	.510	1.000	.312	.526	.351
	Y.10	.413	.387	.452	.312	1.000	.346	.205
	Y.11	.491	.439	.592	.526	.346	1.000	.342
	Y.14	.410	.298	.561	.351	.205	.342	1.000
Sig. (1-tailed)	Y.1		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Y.2	.000		.000	.000	.000	.000	.003
	Y.5	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	Y.8	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	Y.10	.000	.000	.000	.002		.001	.028
	Y.11	.000	.000	.000	.000	.001		.001
	Y.14	.000	.003	.000	.000	.028	.001	

a. Determinant = ,044

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.822
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	259.546
	Df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Y.1	Y.2	Y.5	Y.8	Y.10	Y.11	Y.14
Anti-image Covariance	Y.1	.315	-.060	-.176	-.121	-.021	.038	.047
	Y.2	-.060	.597	-.037	-.140	-.103	-.044	.005
	Y.5	-.176	-.037	.253	.040	-.073	-.121	-.166
	Y.8	-.121	-.140	.040	.542	-.009	-.163	-.075
	Y.10	-.021	-.103	-.073	-.009	.756	-.046	.047
	Y.11	.038	-.044	-.121	-.163	-.046	.570	.011
	Y.14	.047	.005	-.166	-.075	.047	.011	.668
Anti-image Correlation	Y.1	.783 ^a	-.138	-.622	-.293	-.043	.090	.103
	Y.2	-.138	.916 ^a	-.095	-.247	-.153	-.076	.007
	Y.5	-.622	-.095	.745 ^a	.109	-.168	-.318	-.402
	Y.8	-.293	-.247	.109	.840 ^a	-.014	-.293	-.124
	Y.10	-.043	-.153	-.168	-.014	.926 ^a	-.070	.066
	Y.11	.090	-.076	-.318	-.293	-.070	.863 ^a	.018
	Y.14	.103	.007	-.402	-.124	.066	.018	.816 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Y.1	1.000	.714
Y.2	1.000	.531
Y.5	1.000	.774
Y.8	1.000	.556
Y.10	1.000	.339
Y.11	1.000	.535
Y.14	1.000	.361

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.811	54.441	54.441	3.811	54.441	54.441
2	.825	11.781	66.221			
3	.705	10.065	76.287			
4	.565	8.067	84.354			
5	.491	7.012	91.366			
6	.445	6.354	97.720			
7	.160	2.280	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y.1	.845
Y.2	.729
Y.5	.880
Y.8	.746
Y.10	.582
Y.11	.731
Y.14	.601

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

Universitas Terbuka

Lampiran IV

Hasil Analisis setelah Analisis Factor

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.7730	.37999	87
X1	4.6276	.51233	87
X2	4.7574	.39907	87
X3	4.7931	.43168	87
X4	4.6121	.54421	87

Universitas Terbuka

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.496	.679	.588	.569
	X1	.496	1.000	.578	.526	.639
	X2	.679	.578	1.000	.682	.616
	X3	.588	.526	.682	1.000	.601
	X4	.569	.639	.616	.601	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.000
	X4	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	87	87	87	87	87
	X1	87	87	87	87	87
	X2	87	87	87	87	87
	X3	87	87	87	87	87
	X4	87	87	87	87	87

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.716 ^a	.512	.489	.27174	.512	21.542	4	82	.000	2.225

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.363	4	1.591	21.542	.000 ^a
	Residual	6.055	82	.074		
	Total	12.418	86			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.399	.374		3.737	.000					
	X1	.037	.078	.050	.473	.638	.496	.052	.036	.532	1.880
	X2	.412	.110	.433	3.744	.000	.679	.382	.289	.445	2.248
	X3	.143	.098	.163	1.460	.148	.588	.159	.113	.478	2.092
	X4	.120	.079	.172	1.530	.130	.569	.167	.118	.469	2.132

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1		4.982	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
2		.007	25.839	.35	.15	.01	.02	.29
3		.005	32.253	.03	.81	.01	.08	.34
4		.004	37.690	.57	.02	.08	.40	.36
5		.002	46.789	.05	.02	.90	.51	.00

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

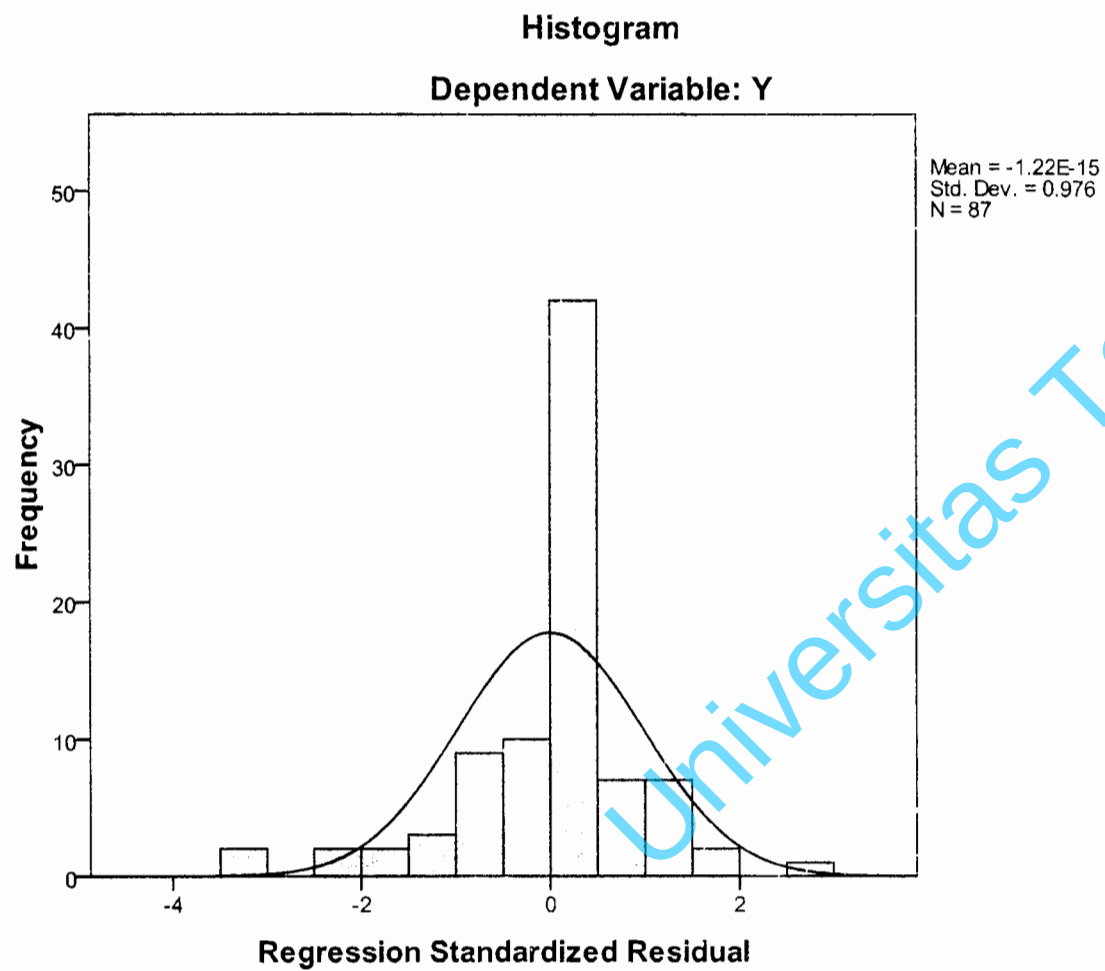
Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
44	-3.437	2.71	3.6441	-.93410
86	-3.333	3.71	4.6158	-.90577

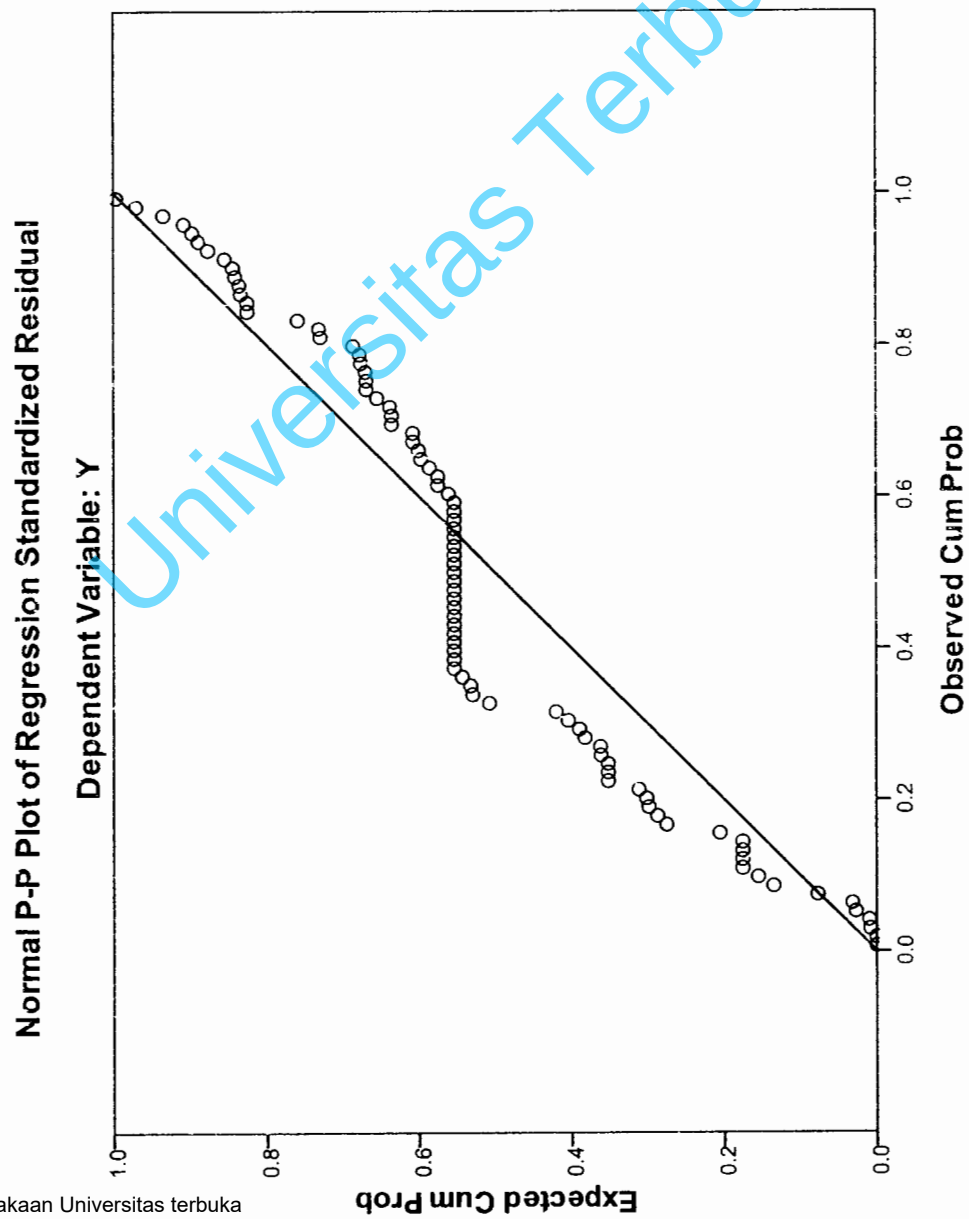
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6408	4.9631	4.7730	.27200	87
Residual	-.93410	.73738	.00000	.26534	87
Std. Predicted Value	-4.162	.699	.000	1.000	87
Std. Residual	-3.437	2.714	.000	.976	87

a. Dependent Variable: Y





Lampiran V**Kuisisioner**

K U E S I O N E R
PERANAN KOMPETENSI DALAM MEMBANGUN KINERJA GURU SMP
NEGERI DAN SWASTA SEKECAMATAN NONGSA
KOTA BATAM

Yth.

Bapak/Ibu Guru SMP

Di

Kec. Nongsa

Teriring salam dan do'a saya haturkan semoga Bapak/Ibu berada dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktifitas. Amin.

Berdasarkan ketentuan Akademik Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan diwajibkan mengadakan penelitian lapangan sebagai bahan dalam penulisan tesis. Sehubungan dengan penyelesaian tesis tersebut, saya:

Nama : KHADIJAH,SE

NIM : 015976932

Menangkat penelitian tentang "Peranan Kompetensi Dalam Membangun Kinerja Guru SMP Negeri dan Swasta Sekecamatan Nongsa". Untuk melengkapi data penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya terhadap sejumlah pertanyaan berikut ini.

Demikian saya sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini saya haturkan terima kasih.

Peneliti,

Khadijah, SE

A. Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan kuisioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data terlebih dahulu (data yang diberikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama lengkap :
2. Status kepegawaian : PNS / Honor
3. Masa kerja :
4. Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan
5. Usia :
 - a. < 26 tahun
 - b. 26 – 30 tahun
 - c. 31 – 35 tahun
 - d. 36 – 40 tahun
 - e. 41 – 45 tahun
 - f. 46 – 50 tahun
 - g. 51 - 55 tahun
 - h. > 55 tahun
6. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA sederajat / sedang kuliah
 - b. Diploma
 - c. Strata 1
 - d. Strata 2
7. Tamatan / Jurusan :
8. Mata pelajaran yang diajarkan:

B. Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda lingkari (○) pada salah satu angka yang ada pada kotak Jawaban. Diharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan sesuai dengan kondisi atau kenyataan yang sebenarnya.

Penjelasan untuk masing-masing jawaban sebagai berikut:

- TS = Tidak Setuju
 ATS = Agak Tidak Setuju
 N = Netral
 AS = Agak Setuju
 S = Setuju

KOMPETENSI GURU

A. Kompetensi Pedagogik

NO	PERTANYAAN	KLASIFIKASI JAWABAN				
		TS	ATS	N	AS	S
1	Saya bekerja ditinjau dari latar belakang pendidikan	1	2	3	4	5
2	Saya memahami latar belakang peserta didik secara baik	1	2	3	4	5
3	Saya bisa melakukan pengembangan kurikulum	1	2	3	4	5
4	Saya melakukan pengembangan silabus	1	2	3	4	5
5	Saya selalu menyusun RPP	1	2	3	4	5
6	Saya melaksanakan pembelajaran secara dialogis untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	1	2	3	4	5
7	Saya selalu melakukan evaluasi belajar terhadap peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	1	2	3	4	5
8	Saya melakukan berbagai hal untuk pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	1	2	3	4	5

B. Kompetensi Kepribadian

NO	PERTANYAAN	KLASIFIKASI JAWABAN				
		TS	ATS	N	AS	S
1	Saya selalu bertindak sesuai dengan norma agama	1	2	3	4	5
2	Saya selalu bertindak sesuai dengan norma hukum	1	2	3	4	5
3	Saya selalu bertindak sesuai dengan norma sosial	1	2	3	4	5
4	Saya selalu bertindak sesuai dengan norma kebudayaan nasional Indonesia	1	2	3	4	5
5	Saya selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	1	2	3	4	5
6	Saya mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa	1	2	3	4	5

7	Saya selalu menunjukkan etos kerja	1	2	3	4	5
8	Saya selalu memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya	1	2	3	4	5
9	Saya merasa bangga menjadi guru	1	2	3	4	5
10	Saya selalu percaya diri sebagai seorang guru	1	2	3	4	5
11	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru	1	2	3	4	5

C. Kompetensi Sosial

NO	PERTANYAAN	KLASIFIKASI JAWABAN				
		TS	ATS	N	AS	S
1	Saya selalu bersikap ramah kepada peserta didik tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi	1	2	3	4	5
2	Saya selalu bertindak objektif kepada peserta didik tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi	1	2	3	4	5
3	Saya tidak diskriminatif kepada peserta didik meskipun mereka berbeda jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi	1	2	3	4	5
4	Saya selalu berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat	1	2	3	4	5
5	Saya selalu bisa beradaptasi di tempat bertugas yang memiliki keragaman sosial budaya	1	2	3	4	5
6	Saya selalu berkomunikasi dengan komunitas guru ditempat saya bekerja baik secara lisan dan tulisan	1	2	3	4	5
7	Saya biasa berkomunikasi dengan orang yang berbeda profesi baik secara lisan dan tulisan	1	2	3	4	5

D. Kompetensi Profesional

NO	PERTANYAAN	KLASIFIKASI JAWABAN				
		TS	ATS	N	AS	S
1	Saya menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1	2	3	4	5
2	Saya menguasai standar kompetensi sebagai seorang guru	1	2	3	4	5
3	Saya menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang saya ampu	1	2	3	4	5
4	Saya mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	1	2	3	4	5
5	Saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan	1	2	3	4	5
6	Saya selalu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	1	2	3	4	5

KINERJA GURU

NO	PERTANYAAN	KLASIFIKASI JAWABAN				
		TS	ATS	N	AS	S
1	Saya mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas	1	2	3	4	5
2	Sebelum mengajar saya membuat rencana pengajaran	1	2	3	4	5
3	Saya mempersiapkan kelas supaya siap belajar	1	2	3	4	5
4	Saya menyesuaikan program pengajaran dengan situasi kelas	1	2	3	4	5
5	Saya mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran	1	2	3	4	5
6	Saya menggunakan cara-cara berkomunikasi antar pribadi dengan siswa	1	2	3	4	5
7	Saya memotivasi siswa untuk giat belajar	1	2	3	4	5
8	Saya bersama siswa menyimpulkan materi pelajaran pada akhir pelajaran	1	2	3	4	5
9	Saya mengembangkan media pembelajaran sendiri	1	2	3	4	5
10	Saya menggunakan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar untuk membuat alat bantu pengajaran	1	2	3	4	5

11	Saya menggunakan media pembelajaran yang tersedia di sekolah	1	2	3	4	5
12	Saya memanfaatkan laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar	1	2	3	4	5
13	Saya menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar	1	2	3	4	5
14	Saya memberikan latihan-latihan lanjutan pada siswa	1	2	3	4	5
15	Saya melakukan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran	1	2	3	4	5
16	Saya membuat evaluasi sendiri alat evaluasi untuk ulangan harian/formatif	1	2	3	4	5
17	Saya pernah memeriksa hasil ulangan/pekerjaan rumah siswa	1	2	3	4	5
18	Saya berusaha mengenal kemampuan anak didik saya	1	2	3	4	5
19	Saya mampu mendiagnosa kesulitan belajar siswa saya	1	2	3	4	5
20	Saya memberikan pengayaan kepada siswa yang berprestasi pada ulangan	1	2	3	4	5
21	Saya memberikan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar	1	2	3	4	5
22	Saya mau melibatkan diri dalam kegiatan kepanitiaan sekolah	1	2	3	4	5
23	Saya melibatkan diri dalam organisasi profesi guru	1	2	3	4	5
24	Prosentase kehadiran saya dalam mengajar tinggi	1	2	3	4	5
25	Saya hadir di kelas tepat waktu dalam mengajar	1	2	3	4	5