

**KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK
DI SMK NEGERI 2 DEPOK YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan**



Disusun oleh :

**Novi Triyanto
08501247001**

**PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

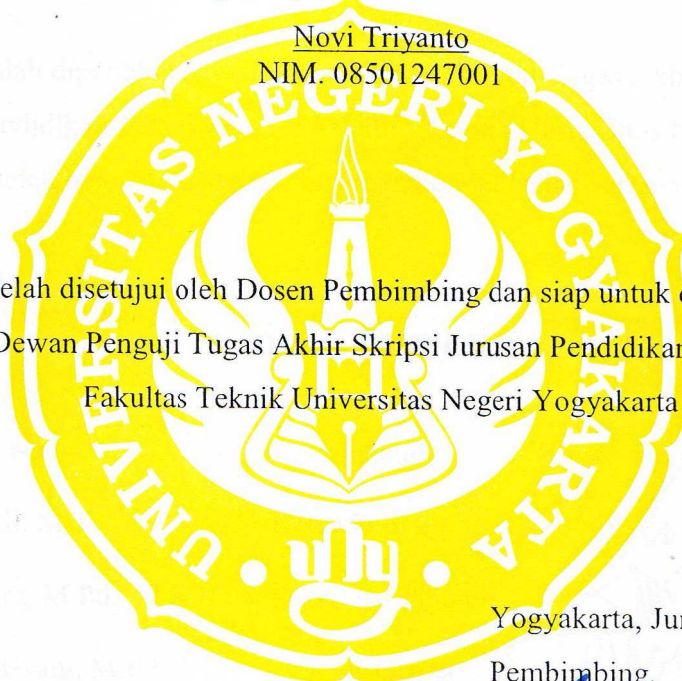
KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK

DI SMK NEGERI 2 DEPOK YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Novi Triyanto
NIM. 08501247001

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing dan siap untuk diujikan
di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Teknik Elektro
Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, Juni 2012

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, which appears to be "Muhamad Ali", is written over the printed name.

Muhamad Ali, M.T.

NIP. 19741127 200003 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMK NEGERI 2 DEPOK YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Novi Triyanto
NIM. 08501247001

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi
Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
dan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Muhamad Ali, M.T.	Ketua Penguji		_____
K. Ima Ismara, M.Pd., M.Kes.	Sekretaris Penguji		_____
Dr. Edy Supriyadi, M.Pd.	Penguji Utama		_____

Yogyakarta, Juni 2012

Dekan Fakultas Teknik

Universitas Negeri Yogyakarta




Dr. Moch. Bruri Triyono

NIR. 19560216 198603 1 003

SURAT PERNYATAAN


Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Triyanto
NIM : 08501247001
Prodi : Pendidikan Teknik Elektro
Fakultas : Teknik
Judul TAS : Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik
di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, karya ilmiah ini tidak berisi materi yang ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan dengan mengikuti tata cara dan etika penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila ternyata terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan bagian dari payung penelitian Bapak Muhamad Ali, M.T., Bapak Dr. Edy Supriyadi, M.Pd., dan Bapak K. Ima Ismara, M.Pd., M.Kes.

Yogyakarta, Juni 2012

Yang menyatakan,



Novi Triyanto
NIM. 08501247001

To live is to die.
Metallica

Don't die with a clean sword.
Ramin Djawadi

Seize the day or die regretting the time you lost.
Avenged Sevenfold

Untuk sembilan tahun yang sia-sia..

ABSTRAK

KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMK NEGERI 2 DEPOK YOGYAKARTA

Penulis : Novi Triyanto
Pembimbing : Muhamad Ali, M.T.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Tujuan berikutnya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian ekspos fakto. Responden penelitian adalah 75 guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, yang terpilih berdasarkan teknik *sampling insidental*. Data penelitian diperoleh melalui instrumen angket berbentuk tertutup dan berskala *Likert* dengan empat alternatif jawaban, berkonsep penilaian atas diri sendiri. Analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan, tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta terletak pada kategori sangat tinggi. Terkait dengan faktor-faktor kinerja, diketahui bahwa faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,840 menunjukkan bahwa hubungan tersebut terletak pada kategori sangat tinggi, serta nilai koefisien determinasi (r^2) yang menunjukkan bahwa faktor instrinsik kinerja (X_1) dan faktor ekstrinsik kinerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,6% terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta (Y). Bentuk persamaan regresi linier yang didapat adalah: $Y = 42,397 + 1,368X_1 + 0,561X_2$

Kata kunci: *kinerja guru, sertifikat pendidik, faktor-faktor kinerja*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, syukur kami ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, yang hanya atas kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi “Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta”. Sholawat kami kepada Nabi Besar Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam* yang senantiasa mendoakan umatnya. Aamiin.

Tugas Akhir Skripsi ini telah melibatkan begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono, selaku Dekan Fakultas Teknik UNY.
2. Bapak K. Ima Ismara, M.Pd., M.Kes., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik UNY.
3. Bapak Muhamad Ali, M.T., selaku Pembimbing Tugas Akhir Skripsi.
4. Bapak Dr. Edy Supriyadi, M.Pd., selaku Penguji Tugas Akhir Skripsi.
5. Pimpinan serta warga SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.
6. *Mak'e lan Pak'e ingkang kulo tresnani.*
7. Arif F. Juwito, Bangkit Yudha Admaja dan Nuryake Fy.
8. Lulus P., Dwi Agus, Rudi Yuliyanto dan keluarga *Rambo Computer*.
9. Kawan-kawan Elektro & Mekatronika dari segala penjuru mata angin.
10. Bkti M. Susanto dan keluarga kost Puren 74.
11. Tim Nyota, Aor Meylan, Bartul Grašo, Michael Sturtevant *and everyone at Raggy Dolls's keep.*
12. Hendra Widiyanto, Saudara-saudara *Error Electrical*, dan Jaka Mulyana.
13. Ay Astried, dan Katy, dan sahabat-sahabat kalian yang sudah aku recoki.
14. *Mbakyu* Fitriana Maharjanti.
15. Semua pihak yang telah membantu hingga naskah ini terselesaikan.

Penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini tentu tidak lepas dari kekurangan dalam penyajiannya, namun setiap bagian yang esensial telah diusahakan untuk diungkapkan secara jelas dan sederhana. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran sebagai bekal di waktu mendatang. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Kinerja Guru.....	7
a. Pengertian Kinerja Guru.....	7
b. Penilaian Kinerja Guru.....	12
c. Standar Kompetensi Guru.....	17
2. Sertifikasi Guru.....	22
3. Profil SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.....	25
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	29
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Pertanyaan dan Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
D. Variabel Penelitian.....	35
E. Paradigma Penelitian.....	35
F. Definisi Operasional Variabel.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	36
H. Instrumen Penelitian.....	37
I. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	39
J. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian.....	51
1. Tabulasi Data.....	51
2. Uji Prasyarat Analisis.....	92
a. Uji Normalitas.....	92
b. Uji Linieritas.....	93
c. Uji Multikolinieritas.....	94
d. Uji Heteroskedastisitas.....	95
3. Uji Hipotesis.....	96
a. Hipotesis I.....	96
b. Hipotesis II.....	105
c. Hipotesis III.....	109
d. Hipotesis IV.....	113
e. Hipotesis V.....	117
B. Pembahasan.....	121

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	127
B. Keterbatasan Penelitian.....	130
C. Saran.....	131

DAFTAR PUSTAKA.....	132
---------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen.....	38
Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	40
Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2007).....	41
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	41
Tabel 5. Kategorisasi Kecenderungan Variabel (Djemari Mardapi, 2008).....	43
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru.....	52
Tabel 7. Kategorisasi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	52
Tabel 8. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Kinerja Guru.....	52
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi.....	54
Tabel 10. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Pedagogi.....	54
Tabel 11. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi.....	54
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian.....	55
Tabel 13. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Kepribadian.....	56
Tabel 14. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian.....	56
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Sosial.....	57
Tabel 16. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Sosial.....	58
Tabel 17. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Sosial.....	58
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Profesional.....	60
Tabel 19. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Profesional.....	60
Tabel 20. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Profesional.....	60

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru.....	61
Tabel 22. Kategorisasi Kecenderungan Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru.....	62
Tabel 23. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru.....	62
Tabel 24. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi.....	63
Tabel 25. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi.....	64
Tabel 26. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi.....	64
Tabel 27. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian.....	65
Tabel 28. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian.....	66
Tabel 29. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian.....	66
Tabel 30. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial.....	67
Tabel 31. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial.....	68
Tabel 32. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial.....	68
Tabel 33. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional.....	69
Tabel 34. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional.....	70
Tabel 35. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional.....	70

Tabel 36. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja.....	71
Tabel 37. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja.....	72
Tabel 38. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Instrinsik Kinerja.....	72
Tabel 39. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Pedagogi.....	74
Tabel 40. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Pedagogi.....	74
Tabel 41. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi.....	74
Tabel 42. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Kepribadian.....	76
Tabel 43. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Kepribadian.....	76
Tabel 44. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian.....	76
Tabel 45. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Sosial.....	77
Tabel 46. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Sosial.....	78
Tabel 47. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial.....	78
Tabel 48. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Profesional.....	80
Tabel 49. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik	
Kinerja Profesional.....	80
Tabel 50. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional.....	80

Tabel 51. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja.....	81
Tabel 52. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja.....	82
Tabel 53. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Ekstrinsik Kinerja.....	82
Tabel 54. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Pedagogi.....	84
Tabel 55. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Pedagogi.....	84
Tabel 56. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi.....	84
Tabel 57. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Kepribadian.....	86
Tabel 58. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Kepribadian.....	86
Tabel 59. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian.....	86
Tabel 60. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Sosial.....	87
Tabel 61. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Sosial.....	88
Tabel 62. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial.....	88
Tabel 63. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Profesional.....	90
Tabel 64. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik	
Kinerja Profesional.....	90
Tabel 65. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel	
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional.....	90

Tabel 67. Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru dengan Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja.....	93
Tabel 68. Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru dengan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja.....	93
Tabel 69. Hasil Uji Multikolinieritas.....	94
Tabel 70. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95
Tabel 71. Hasil Uji t Satu Sampel Variabel Kinerja Guru.....	97
Tabel 72. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Pedagogi.....	99
Tabel 73. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Kepribadian.....	100
Tabel 74. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Sosial.....	102
Tabel 75. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Profesional.....	104
Tabel 76. Ringkasan Model (<i>Model Summary</i>) Hipotesis II.....	105
Tabel 77. Tabel Anova (<i>Analysis of Variance</i>) Hipotesis II.....	106
Tabel 78. Tabel Koefisien Hipotesis II.....	107
Tabel 79. Ringkasan Model (<i>Model Summary</i>) Hipotesis III.....	109
Tabel 80. Tabel Anova (<i>Analysis of Variance</i>) Hipotesis III.....	110
Tabel 81. Tabel Koefisien Hipotesis III.....	111
Tabel 82. Ringkasan Model (<i>Model Summary</i>) Hipotesis IV.....	113
Tabel 83. Tabel Anova (<i>Analysis of Variance</i>) Hipotesis IV.....	114
Tabel 84. Tabel Koefisien Hipotesis IV.....	115
Tabel 85. Ringkasan Model (<i>Model Summary</i>) Hipotesis V.....	117
Tabel 86. Tabel Anova (<i>Analysis of Variance</i>) Hipotesis V.....	118
Tabel 87. Tabel Koefisien Hipotesis V.....	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Skema Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 2.	Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 3.	Histogram Sebaran Skor Variabel Kinerja Guru.....	52
Gambar 4.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Kinerja Guru.....	53
Gambar 5.	Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi.....	54
Gambar 6.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi.....	55
Gambar 7.	Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian.....	56
Gambar 8.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian.....	57
Gambar 9.	Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Sosial.....	58
Gambar 10.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Sosial.....	59
Gambar 11.	Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Profesional.....	60
Gambar 12.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Profesional.....	61
Gambar 13.	Histogram Sebaran Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru.....	62
Gambar 14.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru.....	63
Gambar 15.	Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi.....	64
Gambar 16.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi.....	65
Gambar 17.	Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian.....	66
Gambar 18.	Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian.....	67

Gambar 19. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial.....	68
Gambar 20. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial.....	69
Gambar 21. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional.....	70
Gambar 22. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional.....	71
Gambar 23. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja.....	72
Gambar 24. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja.....	73
Gambar 25. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi.....	74
Gambar 26. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi.....	75
Gambar 27. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian.....	76
Gambar 28. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian.....	77
Gambar 29. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial.....	78
Gambar 30. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial.....	79
Gambar 31. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Profesional.....	80
Gambar 32. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Profesional.....	81
Gambar 33. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja.....	82

Gambar 34. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja.....	83
Gambar 35. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi	84
Gambar 36. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi.....	85
Gambar 37. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	86
Gambar 38. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	87
Gambar 39. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial.....	88
Gambar 40. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial.....	89
Gambar 41. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional.....	90
Gambar 42. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A. Validasi Instrumen Penelitian
- Lampiran B. Instrumen Penelitian
- Lampiran C. Data Mentah Uji Coba Instrumen Penelitian
- Lampiran D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran E. Data Mentah Hasil Penelitian
- Lampiran F. Hasil Analisis Data Penelitian
- Lampiran G. Surat Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 11 tahun 2011 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Sertifikat pendidik menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru ini bertujuan antara lain untuk menentukan kelayakan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, serta meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu (www.dikti.go.id).

Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Kesadaran dan pemahaman yang tepat pada keberadaan program sertifikasi akan melahirkan aktivitas kerja yang benar bahwa apapun yang dilakukan guna memperoleh sertifikat pendidik adalah untuk mencapai kualitas, sehingga guru tersertifikasi dapat menunjukkan bahwa dia telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kemampuan guru (sertifikasiguru.org).

Sertifikasi guru yang dilaksanakan pemerintah sejak tahun 2006 lalu mulai memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru (*kompas.com*). Sulistiyo, Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia dalam tulisannya menyatakan bahwa sertifikasi merupakan proses pengakuan kemampuan guru yang sudah ada dan tidak serta-merta guru yang lulus sertifikasi berubah seketika, serta membutuhkan peran pemerintah untuk menjalankan kewajibannya membuat sistem pembinaan dan pendidikan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Mayoritas kinerja guru yang bersertifikasi sudah dianggap baik, akan tetapi masih terdapat beberapa di antaranya yang belum memenuhi harapan pemerintah dan masyarakat (*krjogja.com*). Pendapat tersebut terungkap dalam sebuah perhelatan yang digelar oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Peduli Pendidikan dan Forum Diskusi Kelompok Wartawan Pendidikan di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Tengah. Prof. Dr. Baedhowi, MSi saat pengukuhan beliau sebagai Guru Besar Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, dalam pidatonya “Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Sertifikasi” juga menyoroti kinerja guru setelah lolos sertifikasi, menanggapi kritik di masyarakat yang mempersoalkan kualitas guru pasca tersertifikasi tidak ada bedanya dengan yang belum tersertifikasi.

Beliau kemudian bersama dengan Drs. Hartoyo, MA, PhD melakukan penelitian pada tahun 2009 yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi guru untuk segera mengikuti program sertifikasi bukanlah semata-mata untuk mengetahui tingkat kompetensi atau menambah kompetensi mereka. Hasil penelitian ini memperkuat hasil kajian Ditjen PMPTK pada tahun 2008 yang menjabarkan bahwa kinerja guru tersertifikasi belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Namun beliau menegaskan bahwa hal ini hendaknya tidak dipandang sebagai masalah, melainkan sebagai tantangan bagi guru tersertifikasi dengan mengubah cara berpikir bahwa sertifikasi adalah upaya untuk mengukur dan meningkatkan kompetensi, dan memberikan layanan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (*Majalah "Guru"*, 2010).

Wayan Santana (*Campus Indonesia*, 2011) dengan berdasar pada laporan dari Bank Dunia (*Teacher Employment and Deployment*, 2008; *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*, 2009) menyampaikan bahwa semenjak bergulirnya reformasi pada Mei 1998, walau telah banyak perubahan yang terjadi di lingkup nasional namun perihal profesi guru belum menunjukan perubahan yang menggembirakan. Pemerintah melalui program sertifikasi guru diharapkan dapat mengatasi reputasi guru Indonesia yang terbilang kalah, bila dibandingkan dengan reputasi guru-guru sesama negara ASEAN.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Gagasan awal sertifikasi adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan melalui upaya peningkatan kompetensi profesi guru dan bukan proses legalisasi semata.
2. Guru yang lolos sertifikasi adalah guru yang berprestasi, berkompetensi layak dan dapat dipertanggung-jawabkan sesuai standar kompetensi guru.
3. Peningkatan kualitas kinerja guru pasca tersertifikasi selain berangkat dari pribadi guru itu sendiri, juga membutuhkan peran pemerintah guna memantau dan memfasilitasi perkembangannya.
4. Perbedaan hasil penelitian yang cukup signifikan mengenai kinerja guru pasca tersertifikasi menunjukkan belum adanya pemahaman yang sama terhadap keberadaan program sertifikasi oleh seluruh guru tersertifikasi.
5. Kritikan dari sebagian kalangan masyarakat yang mempertanyakan kredibilitas beberapa guru bersertifikat pendidik serta program sertifikasi itu sendiri, menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut terhadap jalannya program ini.
6. SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta adalah salah satu sekolah unggulan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya di wilayah Kabupaten Sleman. Satuan pendidikan tersebut dapat menjadi suatu *role model* bagi sekolah-sekolah lain di tingkat yang setara pada khususnya, maupun pada tingkat yang lebih umum.

C. Batasan Masalah

Lingkup batasan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang meliputi kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional; serta faktor-faktor kinerja yang mempengaruhinya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional?
2. Adakah hubungan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional.
2. Mengetahui hubungan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi instansi pendidikan

Sebagai refleksi atas pelaksanaan program sertifikasi guru serta salah satu sumber informasi bagi pertimbangan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di lingkup SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

2. Bagi peneliti dan umum

Memperdalam wawasan profesionalisme guru melalui pengkajian terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di lingkup SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan. Hadari Nawawi (2006) di dalam bukunya “Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri”, menyebutkan beberapa pengertian kinerja yang di antaranya:

- 1) Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan (Lavasque).
- 2) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan (Schermerson, Hunt, dan Osborn).
- 3) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan).

Pengertian-pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses dan hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Terkait dengan profesi keguruan, Rusman (2009) menyatakan kinerja guru sebagai suatu kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar.

Kinerja adalah tindakan terbaik seseorang yang diinginkan oleh organisasinya. Tindakan ini harus dapat diukur, dan penilaiannya melalui suatu proses evaluasi untuk mendapatkan keputusan tertentu (Sonnentag, 2002).

Hubungan aspek keluaran kinerja akan mengacu pada konsekuensi dari perilaku dalam bekerja dan faktor-faktor lain yang terkait. Evaluasi kinerja hanya mencakup tindakan-tindakan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Kriteria penilaian yang digunakan harus mampu mempertimbangkan setiap unsur aspek keluaran kinerja secara simultan (Sonnentag, 2002).

Borman dan Motowidlo (1993) dalam Ima Ismara (2009) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada tingkat yang paling dasar dapat dibedakan menjadi kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*). Kinerja tugas merupakan kecakapan individual seseorang dalam menjalankan tugas utamanya. Kinerja kontekstual merupakan tindakan di luar lingkup kinerja tugas, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja kondusif.

Kinerja kontekstual tidak hanya melibatkan perilaku dalam bekerja, tetapi juga mengusahakan cara-cara untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Terdapat 3 (tiga) asumsi yang menjadi dasar perbedaan antara kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Asumsi pertama menyatakan bahwa kegiatan yang berhubungan dengan kinerja tugas adalah berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lain, sedangkan kegiatan yang berhubungan dengan kinerja kontekstual relatif sama tanpa dibedakan apa pekerjaannya. Asumsi kedua menyatakan bahwa kinerja tugas berhubungan dengan keahlian pekerja, sedangkan kinerja kontekstual berhubungan dengan kepribadian dan motivasi pekerja dalam bekerja. Asumsi ketiga menyatakan bahwa kinerja tugas bersifat mengacu pada ketentuan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja dan perilakunya terbatas pada jabatan atau tanggung-jawab yang diemban, sedangkan kinerja kontekstual bersifat lebih kepada kesadaran atau kebebasan dari diri pekerja dan perilakunya tidak terbatas pada jabatan atau tanggung-jawab yang diemban (Borman dan Motowidlo, 1997; Motowidlo dan Schmit, 1999; dalam Sonnentag, 2002).

Kinerja tugas dan kinerja kontekstual dapat dengan mudah dibedakan dari segi konsepnya. Kinerja kontekstual cenderung dipengaruhi oleh individu lain, sedangkan kinerja tugas dipengaruhi dari dalam diri pekerja itu sendiri. Keahlian dan kemampuan pekerja

akan mempengaruhi kinerja tugas pekerja, sementara kepribadian pekerja dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan itu akan mempengaruhi kinerja kontekstualnya. Meskipun demikian, aspek-aspek tertentu dalam kinerja kontekstual diketahui dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang bersifat personal seperti kemampuan dan motivasi kerja (Sonnentag, 2002).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Hadari Nawawi (2006) mengungkapkan bahwa di dalam kinerja tercakup beberapa indikator, yakni:

- 1) kuantitas hasil kerja yang dicapai
- 2) kualitas hasil kerja yang dicapai
- 3) jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- 4) kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, serta
- 5) kemampuan bekerja sama.

Menurut Sjafriz Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis (2007) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010), kinerja merupakan suatu konstruksi multi-dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik (personal/individual) dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional). Uraian faktor-faktornya adalah sebagai berikut:

1) Faktor personal/individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.

2) Faktor kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.

3) Faktor tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

5) Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Hadari Nawawi (2006) juga merumuskan kinerja sebagai gabungan dari tiga faktor-faktor kerja yang mempengaruhinya, yakni: (a) pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaan termasuk jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya, (b) pengalaman, mencakup substansi pekerjaan yang jika dilaksanakan dalam periode tertentu akan

meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dan bukan sekedar lamanya dalam bekerja, (c) kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi pekerjaan, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Kinerja guru perlu dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi maksimal. Menurut Robert Bacal (2005) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010), manajemen kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan secara kemitraan antara seorang guru dengan siswa, guna mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru. Kemitraan ini akan jauh lebih baik jika diikuti dengan komunikasi yang baik pula antara guru dengan Kepala Sekolah, sehingga menjadi suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas belajar siswa.

b. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja (Mondy, 2008).

Merujuk pada muatan dalam publikasi oleh Kementerian Pendidikan Nasional (2010), penilaian kinerja guru adalah penilaian prestasi kerja guru, sehingga dikaitkan dengan peningkatan dan

pengembangan karir guru. Penilaian kinerja guru menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaannya secara profesional, serta layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas.

Terdapat 14 bidang kompetensi guru dalam penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Ke-empat belas bidang kompetensi tersebut meliputi:

1) Kompetensi Pedagogi

- a) Mengenal karakteristik peserta didik.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Pengembangan kurikulum.
- d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memahami dan mengembangkan potensi.
- f) Komunikasi dengan peserta didik.
- g) Penilaian dan evaluasi.

2) Kompetensi Kepribadian

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru.

3) Kompetensi Sosial

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif.
- b) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.

4) Kompetensi Profesional

- a) Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Surya Dharma (2009) mengemukakan beberapa alasan perlunya penilaian kerja, antara lain: (1) untuk memperkuat budaya yang berorientasikan kinerja atau mengubah suatu budaya yang ada agar menjadi lebih berorientasikan kinerja, (2) untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, (3) untuk mengembangkan keahlian, kompetensi, dan potensi individu, (4) untuk memberikan informasi yang diperlukan guna penentuan imbalan yang didasarkan pada kinerja, (5) untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi, (6) untuk membantu dalam pengintegrasian sasaran organisasi, fungsi departemen dan individu, (7) untuk menyediakan suatu saluran komunikasi ekstra tentang hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan, dan (8) untuk mendukung manajemen yang berkualitas total.

Susilo (1994) menambahkan, penilaian kerja pada dasarnya adalah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan

pertimbangan untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya. Keputusan tersebut tidak sekedar berpengaruh, tetapi juga menentukan masa depan seseorang dalam bekerja.

Dijelaskan pula oleh Surya Dharma (2009), bahwa pendekatan tradisional terhadap penilaian kinerja didasarkan pada asumsi bahwa penilaian dari atas ke bawah melibatkan hubungan empat mata. Pendekatan ini kemudian berkembang menjadi suatu prinsip baru di mana evaluasi kinerja harus dilaksanakan sebagai sebuah dialog. Mengikuti terobosan itu, dikembangkan pula konsep-konsep penilaian kinerja sebagai tambahan ataupun alternatif bagi hubungan manajer/bawahan yang konvensional. Tujuannya adalah untuk mencapai suatu pandangan yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari sudut pandang yang berbeda dan seringkali atas sebuah dasar multi-dimensional. Konsep-konsep yang telah dikembangkan tersebut antara lain:

1) Penilaian atas diri sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses di mana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi. Konsep penilaian ini mampu mendorong orang untuk lebih memikirkan kebutuhan mereka akan perkembangan diri dan bagaimana meningkatkan kinerjanya sendiri. Banyak orang yang tidak

disangka ternyata amat realistis dalam menilai kinerja diri sendiri, meski ada juga yang akan terlalu berlebihan dalam menilai kemampuan sendiri.

2) Penilaian oleh bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya. Tujuannya adalah untuk membuat manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

3) Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kinerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja dengan membandingkan hasil kerja dengan kriteria yang ada. Kriteria dalam penilaian kinerja guru adalah dengan mengacu pada Standar Kompetensi Guru.

c. Standar Kompetensi Guru

Martinis Yamin dan Maisah (2010) dalam buku mereka yang berjudul “Standarisasi Kinerja Guru”, menjabarkan beberapa pengertian kompetensi oleh para pakar di bidangnya, antara lain:

- 1) Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan (Suparno, 2000: 22).
- 2) Kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan (Munandar, 1992: 17).
- 3) Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya (McAshan dalam Mulyasa, 2003: 38).

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Mulyasa (2009) menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, iptek, sosial, dan spiritual yang secara utuh membentuk kompetensi standar profesi guru, mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.

Berdasarkan penjelasan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwasanya standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 (empat) kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Direktorat Tenaga Kependidikan melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional (2008) dalam terbitannya yang berjudul “Penilaian Kinerja Guru”, menguraikan ke-empat kompetensi tersebut sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogi

Kompetensi pedagogi yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan *interest* yang berbeda. Guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru pun harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

- a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mampu mengembangkan kurikulum terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi pendidikan sesuai dengan tata nilai

yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Nilai-nilai norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan akan mempengaruhi perilaku individual dan sosial siswa. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian siswa yang kuat. Semuanya itu akan berhasil jika guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Guru harus mengembangkan kompetensi sosialnya karena guru adalah suri teladan dalam kehidupannya sehari-hari.

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
 - c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah NKRI yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru harus mampu menyampaikan bahan ajar guna mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, serta selalu memperbaharui, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan sesuai dengan perkembangan zaman.

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pekerjaan mengajarnya.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2. Sertifikasi Guru

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan sertifikasi guru sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga penyelenggara sertifikasi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang Guru menjelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru, di mana sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

Suyatno (2007) dalam bukunya “Panduan Sertifikasi Guru” menyebutkan, tujuan utama sertifikasi guru ialah:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru, dan
- d. Meningkatkan profesionalitas guru.

Profesionalisme seorang guru banyak ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri lain oleh guru bersangkutan. Mutu siswa selain sebagai hasil proses pendidikan yang sangat ditentukan oleh kecerdasan, minat, dan upaya siswa yang bersangkutan, juga ditentukan oleh mutu guru dan mutu proses pembelajaran.

Seorang guru yang profesional layak disebut sebagai seorang agen pembelajaran yang berarti pelaku proses pembelajaran. Guru profesional diharapkan mampu “memberi” lebih banyak terhadap kemajuan siswa dalam belajar, sehingga martabat sebagai guru pun akan meningkat. Manfaat sertifikasi guru yang utama ialah:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.

Guru dituntut untuk menerapkan teori dan praktik kependidikan yang telah teruji dalam pembelajaran di kelas. Contohnya adalah memilih cara-cara pendisiplinan menurut teori kependidikan dan psikologi untuk mendisiplinkan siswa, bukan dengan kekerasan fisik maupun verbal.

Mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh mutu guru dan proses pembelajaran di kelas. Masyarakat akan menilai sekolah berdasarkan mutu kedua faktor tersebut, bukan berdasarkan promosi yang gencar yang dilakukan oleh sekolah yang bersangkutan.

Rusman (2009) menjelaskan pelaksanaan sertifikasi guru mengacu pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Sertifikasi mengacu pada proses perolehan sertifikat pendidik yang adil dan memenuhi standar yang berlaku, yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh

akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi, serta merupakan proses yang dapat dipertanggung-jawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

- b. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah meningkatkan mutu guru bersamaan dengan meningkatkan kesejahteraan guru, dengan harapan dapat meningkatkan mutu pembelajaran, dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

- c. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

Dasar hukum pelaksanaan sertifikasi antara lain:

- 1) Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- 2) Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 11 tahun 2011 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.

- d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis.

Efektifitas pelaksanaan sertifikasi melalui perencanaan yang matang dengan mengacu pada standar kompetensi guru, serta dilakukannya uji kompetensi untuk menilai kelayakan guru menerima sertifikasi.

- e. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah.

Pemerintah setiap tahunnya menetapkan jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi atas dasar efektifitas dan efisiensi demi terjaminnya kualitas hasil sertifikasi. Pemerintah kemudian menyusun kuota peserta sertifikasi berdasarkan jumlah data individu guru per Kabupaten/Kota yang masuk di pusat data Ditjen PMPTK.

3. Profil SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menyatakan bahwa sekolah menengah kejuruan adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs. Tujuan umum dan tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah sebagaimana di bawah ini.

- a. Tujuan umum sekolah menengah kejuruan:

- 1) Meningkatkan imtaq peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga negara yang berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.
- 3) Mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami, dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia.

- 4) Mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup, dengan secara aktif turut memelihara, dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

a. Tujuan khusus sekolah menengah kejuruan:

- 1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif dan mampu bekerja mandiri.
- 2) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet, dan gigih dalam berkompetensi, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya.
- 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 4) Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

(www.pusdiknakes.or.id/data/kurikulum/smk.doc).

SMK Negeri 2 Depok Sleman adalah sebuah lembaga pendidikan teknik yang dahulu bernama STM Pembangunan Yogyakarta. Semenjak diresmikannya sekolah dengan nama STM Pembangunan Yogyakarta pada tanggal 29 Juli 1972 ini oleh Presiden Soeharto, masa pendidikan yang ditempuh adalah selama 4 (empat) tahun dengan fasilitas lengkap dan

posisi tamatan apabila sudah bekerja di Industri adalah Teknisi Industri. Pada tanggal 7 Maret 1997 dengan Keputusan Mendikbud No. 036/O/1997, nama sekolah berubah menjadi SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta dengan masa pendidikan yang tidak berubah, yaitu 4 (empat) tahun. Masa pendidikan hampir sama dengan SMK pada umumnya yaitu jenjang pendidikan kelas 10, 11, dan 12 dengan sistem pendidikan sama dengan SMK yang lain, kemudian pada tahun ke-empat dilaksanakan praktik kerja industri atau pemagangan para siswa untuk memperoleh pengalaman kerja. Sedikit berbeda dengan SMK pada umumnya yang melaksanakan praktik kerja industri pada jenjang pendidikan kelas 11 (XI) atau 12 (XII).

SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta saat ini merupakan SMK dengan jurusan terbanyak se-Yogyakarta, yaitu:

- a. Teknik Elektronika Audio Video
- b. Teknik Perbaikan Bodi Otomotif (Otomotif)
- c. Teknik Pemesinan
- d. Teknik Gambar Bangunan
- e. Teknik Informatika (Teknik Komputer dan Jaringan)
- f. Geologi Pertambangan (Satu-satunya SMK dengan jurusan Geologi Pertambangan di Indonesia saat ini)
- g. Kimia Industri
- h. Kimia Analisis
- i. Teknik Otomasi Industri

“Terwujudnya sekolah bertaraf internasional penghasil sumber daya manusia yang berkompeten” merupakan visi SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, sedangkan misi SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta adalah:

1. Melaksanakan dan mengembangkan manajemen mutu yang mengacu pada sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2008.
2. Mengembangkan dan melaksanakan proses pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan Kurikulum SMK Negeri 2 Depok.
3. Menyediakan dan mengembangkan sarana dan prasarana sesuai dengan tuntutan kurikulum.
4. Melaksanakan proses pendidikan dan pelatihan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi internasional dan memiliki jiwa kewirausahaan.
5. Menyelenggarakan dan mengembangkan berbagai program unggulan.
6. Melaksanakan dan meningkatkan bimbingan konseling dan karier bagi peserta didik.
7. Melaksanakan dan mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler sebagai sarana mengembangkan bakat, minat, prestasi, dan budi pekerti peserta didik.
8. Melaksanakan dan meningkatkan ketertiban peserta didik.
9. Membangun dan mengembangkan jaringan komunikasi dan kerja sama dengan pihak-pihak terkait (*stakeholder*) baik maupun internasional.
10. Menyiapkan dan meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan terkait dengan penelitian ini diuraikan sebagaimana berikut:

1. Penelitian oleh Truko Tiyanto (2011) yang berjudul “Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Wonosobo”. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat dampak positif sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru IPA pada aspek pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesi setahun setelah sertifikasi. Namun, terdapat penurunan pada aspek prestasi akademik dibandingkan dengan setahun sebelum sertifikasi.
2. Penelitian oleh Ali Imran (2010) yang berjudul “Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru IPA di SD Negeri se-Kecamatan Praya Barat Daya Kabupaten Lombok Tengah – Nusa Tenggara Barat”. Penelitian ini mengungkapkan, bahwa menurut penilaian Kepala Sekolah dan rekan sejawat terdapat dampak positif sertifikasi terhadap kinerja guru dalam aspek pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Selain itu, menurut penilaian Kepala Sekolah, rekan sejawat, dan siswa terdapat pula dampak positif sertifikasi terhadap kinerja guru pada pelaksanaan pembelajaran di kelas. Walaupun demikian, berdasarkan hasil observasi oleh peneliti, kinerja guru di dalam kedua hal tersebut masih berkategori rendah.
3. Penelitian oleh Gustina (2010) yang berjudul “Evaluasi Kinerja Guru IPS SMP Bersertifikat Profesi Berdasarkan Standar Kompetensi Guru di Kabupaten Buton”. Penelitian ini menyatakan, bahwa kinerja guru IPS

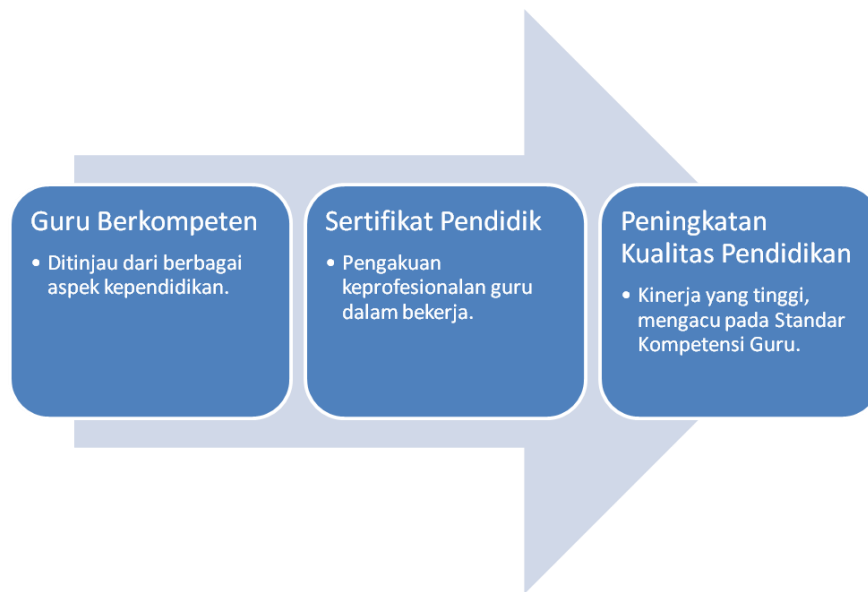
SMP bersertifikat profesi di Kabupaten Buton hampir seluruhnya sudah sesuai dengan kriteria-kriteria dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

4. Penelitian oleh Sujarwo (2010) yang berjudul “Perbandingan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Ditinjau dari Kompetensi Profesional Guru Sebelum dan Sesudah Bersertifikasi di Kabupaten Bantul”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum terdapat peningkatan yang signifikan pada kinerja guru Penjaskes tersertifikasi di Kabupaten Bantul.
5. Penelitian oleh Suryanti (2009) yang berjudul “Evaluasi Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di Kota Yogyakarta”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada kompetensi kepribadian menurut pendapat siswa termasuk dalam kategori cukup, menurut penilaian diri masuk dalam kategori tinggi dan menurut penilaian Kepala Sekolah juga berada dalam kategori tinggi. Kompetensi pedagogi menurut pendapat siswa masuk dalam kategori tinggi, menurut penilaian diri masuk dalam kategori tinggi dan menurut penilaian Kepala Sekolah berada dalam kategori sangat tinggi. Kompetensi sosial menurut pendapat siswa masuk dalam kategori tinggi, menurut penilaian diri masuk dalam kategori tinggi dan menurut penilaian Kepala Sekolah juga berada dalam kategori tinggi. Kompetensi profesional menurut pendapat siswa masuk dalam kategori cukup, menurut penilaian diri juga masuk dalam kategori cukup dan menurut penilaian Kepala Sekolah masuk dalam kategori tinggi.

6. Penelitian oleh Arif Marwanto (2009) yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Kinerja Guru SMK Kabupaten Sleman”. Penelitian ini mengungkapkan, bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor-faktor kinerja terhadap keberhasilan kinerja guru SMK Kabupaten Sleman. Hasil penelitiannya menunjukkan pencapaian rata-rata skor keberhasilan kinerja guru terhadap skor maksimum yang dapat dicapai adalah: untuk kriteria kualitas kerja sebesar 89,99%, untuk kriteria kecepatan dan ketepatan kerja sebesar 89,53%, untuk kriteria inisiatif dalam kerja sebesar 93%, untuk kriteria kemampuan dalam kerja sebesar 91,57%, dan untuk kriteria kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan sebesar 91,97%.

C. Kerangka Berpikir

Digulirkannya program sertifikasi guru adalah atas upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Program ini menyeleksi guru-guru yang layak mendapatkan sertifikat pendidik, ditinjau dari berbagai aspek kependidikan. Sertifikat pendidik itu sendiri merupakan suatu pengakuan keprofesionalan guru dalam bekerja, dengan harapan dapat memacu guru lebih giat mengembangkan profesionalismenya. Landasan teoritis tersebut mengandung persepsi bahwa guru bersertifikat pendidik idealnya mampu menunjukkan kinerja tinggi yang dapat diketahui dari upaya mereka mengamalkan aspek-aspek standar kompetensi guru, meski tidak menutup adanya kemungkinan kinerja guru bersertifikat pendidik tak sesuai harapan semua pihak yang terkait dengan program ini.



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

D. Pertanyaan dan Hipotesis Penelitian

1. Pertanyaan Penelitian

- a. Seberapa tinggi kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional?
- b. Adakah hubungan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta?
- c. Adakah hubungan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta?
- d. Adakah hubungan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta?
- e. Secara bersama-sama adakah hubungan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta?

2. Hipotesis Penelitian

- a. Kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan, ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional.
- b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.
- c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor intrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.
- d. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.
- e. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor intrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ekspos fakto (*expost facto research*), yakni suatu penelitian yang meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Penelitian hubungan sebab-akibat dilakukan terhadap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi. Adanya hubungan sebab-akibat didasarkan atas kajian teoritis, bahwa sesuatu variabel disebabkan atau dilatarbelakangi oleh variabel tertentu atau mengakibatkan variabel tertentu (Nana Syaodih Sukmadinata, 2008).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertempat di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, pada bulan Februari sampai dengan April 2012.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*, di mana yang menjadi sampel adalah orang-orang yang secara kebetulan ditemui di lokasi penelitian dan cocok sebagai sumber data (Nana Syaodih Sukmadinata, 2008).

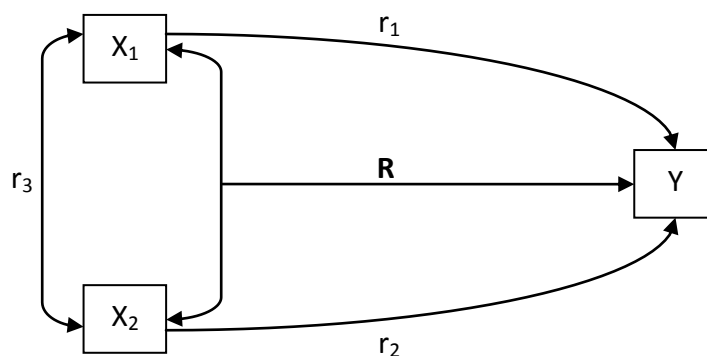
Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Jumlah tersebut mewakili 102 guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta ketika penelitian ini dilaksanakan dengan taraf kesalahan sebesar 10%, mengacu pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu oleh Sugiyono (2007).

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang memiliki nilai dan dapat diukur, sedangkan konsep adalah gambaran suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Restu Kartiko Wisi, 2010). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas, sebagai suatu penyebab yang bertanggung jawab membawa perubahan dalam suatu fenomena, yakni: faktor instrinsik dan ekstrinsik kinerja guru bersertifikat pendidik.
2. Variabel terikat, sebagai dampak akibat adanya variabel bebas, yaitu: kinerja guru bersertifikat pendidik.

E. Paradigma Penelitian



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dalam penelitian ini menggunakan Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Bebas. Berdasarkan paradigma penelitian di atas dapat diketahui: (1) bagaimana pengaruh X_1 terhadap Y , (2) bagaimana pengaruh X_2 terhadap Y , dan (3) bagaimana pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja guru bersertifikat pendidik (Y)

Merupakan unjuk kerja guru bersertifikat pendidik pada aspek pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Penilaian kinerja pada variabel ini menggunakan konsep penilaian atas diri sendiri.

2. Faktor instrinsik kinerja guru bersertifikat pendidik (X_1)

Merupakan faktor personal/individual dari diri guru bersertifikat pendidik yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikat pendidik.

3. Faktor ekstrinsik kinerja guru bersertifikat pendidik (X_2)

Merupakan faktor-faktor dari luar pribadi guru bersertifikat pendidik, yang turut mempengaruhi kinerja guru bersertifikat pendidik, meliputi: faktor kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual (situasional).

G. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket sebagai instrumen pengumpulan data. Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung berupa sejumlah pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab oleh responden (Nana Syaodih Sukmadinata, 2008). Angket ini menggunakan skala *Likert* dengan 4 (empat) alternatif jawaban.

Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam angket pada penelitian ini adalah pertanyaan atau pernyataan berbentuk tertutup. Pertanyaan atau pernyataan angket berbentuk tertutup adalah suatu bentuk pertanyaan atau pernyataan angket yang tidak memberi kebebasan bagi responden untuk menuliskan atau memberikan jawaban lain selain pilihan jawaban yang telah disediakan (Nana Syaodih Sukmadinata, 2008).

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati. Instrumen penelitian merupakan susunan jabaran butir-butir pertanyaan atau pernyataan dari indikator variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diukur/diteliti (Sugiyono, 2007). Susunan kisi-kisi angket sebagai instrumen penelitian di sini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel		Indikator	Item	Jumlah Item
	Variabel	Sub-Variabel			
1	Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik	Kinerja Pedagogi	Mengenal karakteristik peserta didik.	1 - 5	5
			Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	6 - 10	5
			Pengembangan kurikulum.	11- 13	3
			Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	14 - 16	3
			Memahami dan mengembangkan potensi.	17 - 19	3
			Komunikasi dengan peserta didik.	20 - 22	3
			Penilaian dan evaluasi.	23 - 27	5
		Kinerja Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	28 - 30	3
			Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	31 - 33	3
			Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru.	34 - 38	5
		Kinerja Sosial	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif.	39 - 41	3
			Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.	42 - 44	3
		Kinerja Profesional	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	45 - 47	3
			Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.	48 - 50	3
Total item				50	
2	Faktor-faktor Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik	Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	Faktor personal/individual	1,2,3	3
			Faktor kepemimpinan	4,5,6	3
			Faktor tim	7,8,9	3
			Faktor sistem	10,11,12	3
			Faktor kontekstual (situasional)	13,14,15	3
		Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	Faktor personal/individual	16,17	2
			Faktor kepemimpinan	18,19	2
			Faktor tim	20,21	2
			Faktor sistem	22,23	2
			Faktor kontekstual (situasional)	24,25	2
		Faktor-faktor Kinerja Sosial	Faktor personal/individual	26,27	2
			Faktor kepemimpinan	28,29	2
			Faktor tim	30,31	2
			Faktor sistem	32,33	2
			Faktor kontekstual (situasional)	34,35	2
		Faktor-faktor Kinerja Profesional	Faktor personal/individual	36,37,38	3
			Faktor kepemimpinan	39,40,41	3
			Faktor tim	42,43,44	3
			Faktor sistem	45,46,47	3
			Faktor kontekstual (situasional)	48,49,50	3
Total item				50	

I. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Validitas dalam instrumen penelitian ini menerapkan prinsip validitas internal. Validitas internal adalah bila kriteria dalam instrumen penelitian secara teoritis telah mencerminkan sesuatu yang diukur. Validitas internal mencakup validitas konstruk dan isi. Validitas konstruk mencerminkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan, berdasarkan hasil pengujian oleh pendapat dari para ahli (*experts judgement*).

Sedangkan validitas isi merupakan validitas yang diperhitungkan melalui pengujian terhadap isi instrumen dengan analisis rasional. Pengujian validitas isi dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap butir instrumen dengan skor total keseluruhan butir instrumen menggunakan korelasi *Product Moment* oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2007).

Terdapat 9 (sembilan) butir pertanyaan/pernyataan yang tidak valid dari 100 butir pertanyaan/pernyataan yang telah diuji validitasnya. Hasil pengujian validitas tersebut ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel		Indikator	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur
	Variabel	Sub-Variabel			
1	Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik	Kinerja Pedagogi	Mengenal karakteristik peserta didik.	4	1
			Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	4	1
			Pengembangan kurikulum.	3	-
			Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	3	-
			Memahami dan mengembangkan potensi.	3	-
			Komunikasi dengan peserta didik.	3	-
			Penilaian dan evaluasi.	4	1
		Kinerja Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	3	-
			Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	3	-
			Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru.	4	1
		Kinerja Sosial	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif.	3	-
			Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.	3	-
		Kinerja Profesional	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	3	-
			Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.	2	1
Total butir pertanyaan/pernyataan				45	5
2	Faktor-faktor Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik	Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	Faktor personal/individual	3	-
			Faktor kepemimpinan	2	1
			Faktor tim	3	-
			Faktor sistem	3	-
			Faktor kontekstual (situasional)	3	-
		Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	Faktor personal/individual	2	-
			Faktor kepemimpinan	2	-
			Faktor tim	1	1
			Faktor sistem	2	-
			Faktor kontekstual (situasional)	2	-
		Faktor-faktor Kinerja Sosial	Faktor personal/individual	2	-
			Faktor kepemimpinan	2	-
			Faktor tim	2	-
			Faktor sistem	2	-
			Faktor kontekstual (situasional)	2	-
		Faktor-faktor Kinerja Profesional	Faktor personal/individual	2	1
			Faktor kepemimpinan	3	-
			Faktor tim	2	1
			Faktor sistem	3	-
Faktor kontekstual (situasional)	3		-		
Total butir pertanyaan/pernyataan				46	4

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat keandalan. Instrumen dikatakan *reliable* jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama (Sugiyono, 2007). Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas yang dimilikinya. Koefisien reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha* yang didapat melalui pengujian instrumen dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 4.

Angka-angka hasil pengukuran reliabilitas ditafsirkan dengan berpedoman pada tabel interpretasi koefisien korelasi oleh Sugiyono (2007). Penafsiran angka-angka tersebut ditampilkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2007)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik	0,749	Tinggi
2	Faktor-faktor Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik	0,750	Tinggi

J. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini diarahkan untuk mendeskripsikan setiap aspek penelitian, menjawab pertanyaan penelitian, serta menguji hipotesis. Seluruh data diolah dengan bantuan aplikasi statistik “*Statistical Product and Service Solution (SPSS) v. 16.0*”.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2007). Analisis statistik deskriptif di sini berfungsi untuk menyajikan data-data penelitian dalam penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku; tabel distribusi frekuensi, serta histogram.

Tabel distribusi frekuensi disusun apabila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga jika disajikan menggunakan tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif (Sugiyono, 2007). Penetapan jumlah kelas interval, rentang data, dan panjang kelas dalam tabel distribusi frekuensi ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Jumlah kelas} = 1 + 3,3 \log n$$

dengan n adalah jumlah data observasi.

$$\text{Rentang data} = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang data} : \text{jumlah kelas interval}$$

Langkah kemudian adalah menampilkan kecenderungan variabel/sub-variabel penelitian, agar diperoleh ketegasan dalam pengkategoriannya. Menurut Djemari Mardapi (2008), untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel digunakan suatu kategorisasi kecenderungan berdasarkan skor perolehan yang dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori.

Tabel 5. Kategorisasi Kecenderungan Variabel (Djemari Mardapi, 2008)

No.	Skor	Kategori
1	$x \geq \bar{x}_i + 1.SBi$	Sangat positif/ sangat tinggi
2	$\bar{x}_i + 1.SBi > x \geq \bar{x}_i$	Positif/ tinggi
3	$\bar{x}_i > x \geq \bar{x}_i - 1.SBi$	Negatif/ rendah
4	$x < \bar{x}_i - 1.SBi$	Sangat negatif/ sangat rendah

dengan,

$$\bar{x}_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SBi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$x = \text{Skor yang dicapai}$$

$$\bar{x}_i = \text{Rerata ideal}$$

$$SBi = \text{Simpangan baku ideal}$$

2. Statistik Inferensial

Statistik deskriptif digunakan bila penelitian dilakukan pada populasi atau bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil. Statistik inferensial akan digunakan apabila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi.

Statistik inferensial disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Kesimpulan ini memiliki peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Sebagai contoh, bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95%. Peluang kesalahan dan taraf kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi (Sugiyono, 2007).

3. Uji Prasyarat Analisis

Statistik inferensial terbagi menjadi statistik parametris dan statistik nonparametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Statistik nonparametris tidak menguji parameter populasi, tetapi menguji distribusi.

Penggunaan statistik parametris dan nonparametris tergantung pada asumsi dan jenis data yang akan dianalisis. Asumsi dalam menggunakan statistik parametris antara lain data harus berdistribusi normal dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, serta datanya adalah data interval dan/atau data rasio. Statistik nonparametris kemudian digunakan jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi (Sugiyono, 2007).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2007). Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik analisis *Kolmogorof-Smirnov* dalam aplikasi *SPSS* pada taraf signifikansi 5%, untuk menguji apakah skor untuk tiap bagian variabel berdistribusi normal atau tidak. Distribusi tersebut adalah normal apabila nilai *Asymp.Sig.* yang didapatkan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Hubungan ini adalah linier apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} . Hubungan yang tidak linier dapat diketahui apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (Imam Ghozali, 2009).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu, jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dilakukan sebagai syarat untuk analisis hipotesis dengan menggunakan regresi linear ganda. Penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinieritas (Imam Ghozali, 2009).

Uji multikolonieritas menggunakan aplikasi *SPSS* dilakukan melalui uji regresi, dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) pada masing-masing variabel bebas. Kriterianya yaitu jika suatu variabel bebas mempunyai nilai *VIF* lebih besar dari 10 berarti telah terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2009). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan aplikasi *SPSS* dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan residualnya. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

4. Uji Hipotesis

Pengujian parameter melalui statistik (data sampel) dinamakan uji hipotesis statistik. Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena tidak dikehendaki adanya perbedaan antara parameter populasi dan statistik (data yang diperoleh dari sampel) (Sugiyono, 2007).

Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert*, sehingga data yang didapat adalah data interval. Teknik statistik yang digunakan adalah statistik parametris, setelah asumsi yang mendasari dapat dibuktikan. Beberapa bentuk uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji t (*t-test*) Satu Sampel

Uji t (*t-test*) satu sampel digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif satu variabel. Terdapat 3 (tiga) kategori pada uji t (*t-test*) satu sampel, ketiga kategori tersebut adalah:

- 1) Uji pihak kanan, karena harga t_{tabel} diletakkan di kanan kurva.
- 2) Uji pihak kiri, karena harga t_{tabel} diletakkan di kiri kurva.
- 3) Uji dua pihak, karena harga t_{tabel} dibagi dua dan diletakkan di bagian sebelah kanan dan kiri kurva.

b. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keerataan hubungan dan bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel. Hubungan dalam korelasi dapat berupa hubungan linier positif atau negatif. Interpretasi koefisien korelasi akan menghasilkan makna kekuatan, signifikansi, dan arah hubungan kedua variabel yang diteliti. Kekuatan koefisien korelasi didasarkan pada jarak yang berkisar antara 0 s/d 1. Angka signifikansi digunakan untuk melihat signifikansi hubungan. Arah korelasi dapat dilihat dari angka koefisien korelasi yang menunjukkan positif atau negatif.

c. Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu metode uji regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi (simpulan) statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

dengan,

Y = Subjek dalam variabel terikat yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X adalah konstan.

b = Angka arah atau koefisien regresi; yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat, yang didasarkan pada perubahan variabel bebas.

Bila nilainya positif [+] maka garisnya naik, sebaliknya bila nilainya negatif [-] maka garisnya turun.

X = Subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode uji regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi (simpulan) statistik untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

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

dengan,

Y = Subjek dalam variabel terikat yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X_1, X_2, \dots, X_n adalah konstan.

b = Angka arah atau koefisien regresi; yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat, yang didasarkan pada perubahan variabel bebas.

Bila nilainya positif [+] maka garisnya naik, sebaliknya bila nilainya negatif [-] maka garisnya turun.

$X_{1...n}$ = Subjek pada variabel-variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan, apakah naik dan/atau menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui peningkatan dan/atau penurunan variabel bebas atau tidak. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai dalam variabel terikat akan terjadi, bila nilai dalam variabel bebas diubah atau ditetapkan. (Sugiyono, 2007).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Tabulasi Data

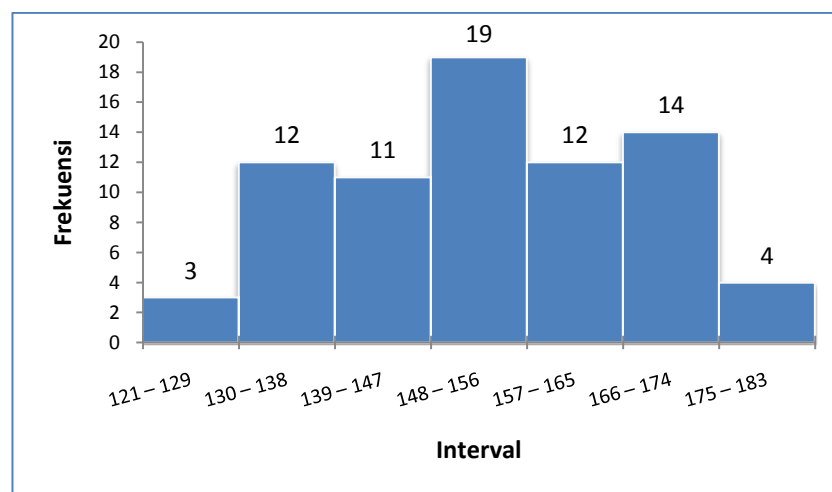
Kegiatan ini merupakan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan. Tabulasi data menampilkan hasil analisis statistik deskriptif, komponen distribusi frekuensi skor, komponen kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor masing-masing variabel/sub-variabel penelitian. Angka-angka tabulasi data dimuat dalam tabel-tabel pada Lampiran F.

a. Variabel Kinerja Guru

Statistik deskriptif variabel kinerja guru menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 153,04; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 14,402; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 207,417; rentang (*range*) sebesar 58; skor minimum (*min*) sebesar 121; skor maksimum (*max*) sebesar 179; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 11478. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

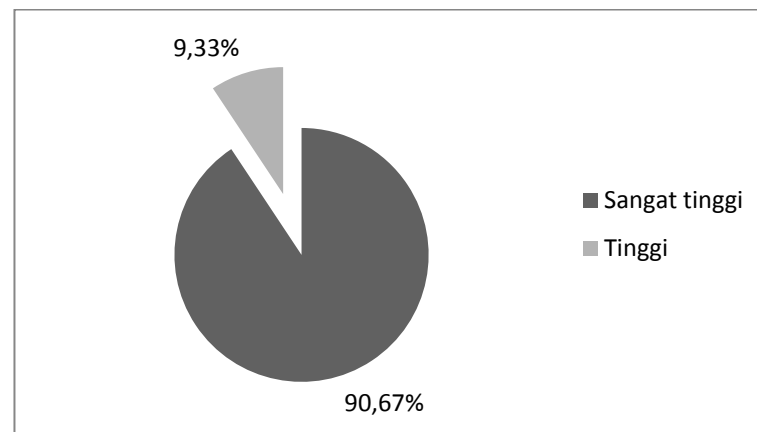
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	121 – 129	3	4,00
2	130 – 138	12	16,00
3	139 – 147	11	14,67
4	148 – 156	19	25,33
5	157 – 165	12	16,00
6	166 – 174	14	18,67
7	175 – 183	4	5,33
Jumlah		75	100

**Gambar 3.** Histogram Sebaran Skor Variabel Kinerja Guru**Tabel 7.** Kategorisasi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{x} \geq 135$	$\bar{x} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$135 > \bar{x} \geq 112,5$	$75 > \bar{x} \geq 62,5$	Tinggi
3	$112,5 > \bar{x} \geq 90$	$62,5 > \bar{x} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{x} < 90$	$\bar{x} < 50$	Sangat rendah

Tabel 8. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Kinerja Guru

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{x} \geq 135$	Sangat tinggi	68	90,67
2	$135 > \bar{x} \geq 112,5$	Tinggi	7	9,33
3	$112,5 > \bar{x} \geq 90$	Rendah	0	0
4	$\bar{x} < 90$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 4. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Kinerja Guru

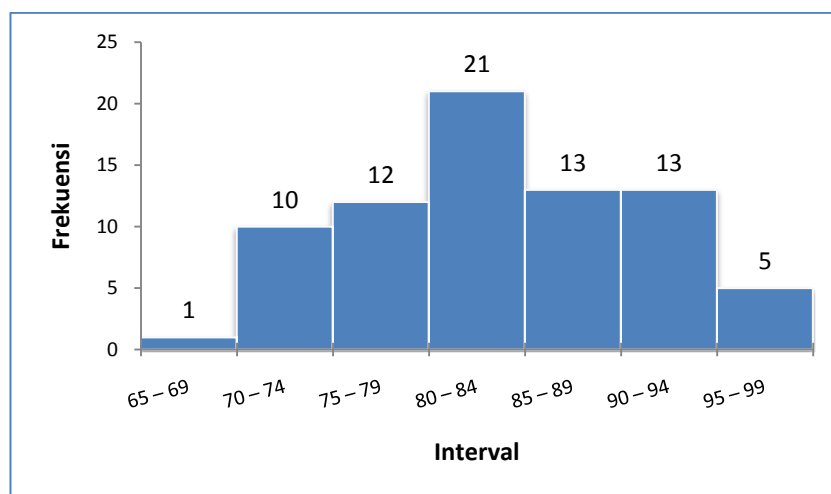
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 68 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 7 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 85,02% (Tabel F.25).

b. Sub-variabel Kinerja Pedagogi

Statistik deskriptif sub-variabel kinerja pedagogi menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 83,09; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 7,514; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 56,464; rentang (*range*) sebesar 31; skor minimum (*min*) sebesar 65; skor maksimum (*max*) sebesar 96; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 6232. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel kinerja pedagogi adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi

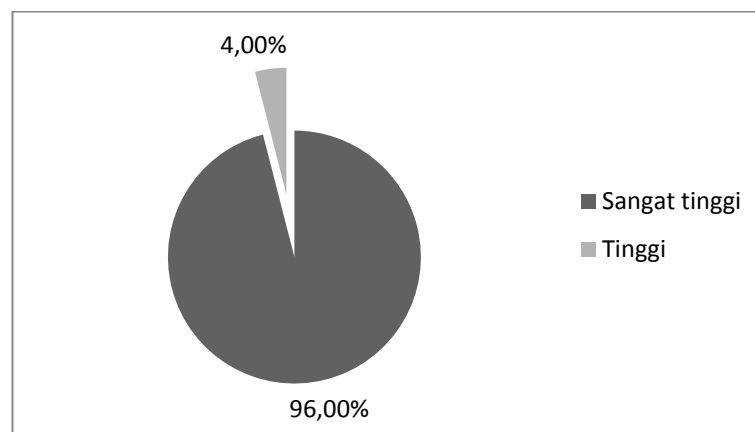
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	65 – 69	1	1,33
2	70 – 74	10	13,33
3	75 – 79	12	16,00
4	80 – 84	21	28,00
5	85 – 89	13	17,33
6	90 – 94	13	17,33
7	95 – 99	5	6,67
Jumlah		75	100

**Gambar 5.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi**Tabel 10.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 72$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$72 > \bar{X} \geq 60$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$60 > \bar{X} \geq 48$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 48$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 11. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 72$	Sangat tinggi	72	96,00
2	$72 > \bar{X} \geq 60$	Tinggi	3	4,00
3	$60 > \bar{X} \geq 48$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 48$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 6. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi

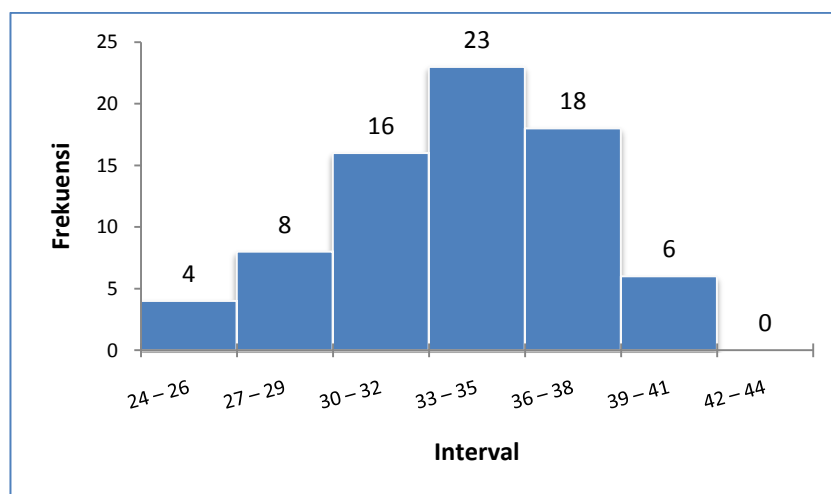
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 72 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 3 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 86,56% (Tabel F.25).

c. Sub-variabel Kinerja Kepribadian

Statistik deskriptif sub-variabel kinerja kepribadian menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 33,33; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,857; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 14,874; rentang (*range*) sebesar 16; skor minimum (*min*) sebesar 24; skor maksimum (*max*) sebesar 40; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2500. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel kinerja kepribadian adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian

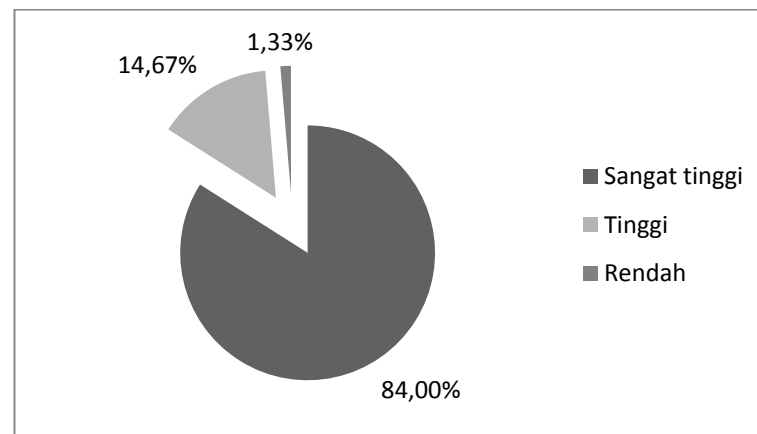
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	24 – 26	4	5,33
2	27 – 29	8	10,67
3	30 – 32	16	21,33
4	33 – 35	23	30,67
5	36 – 38	18	24,00
6	39 – 41	6	8,00
7	42 – 44	0	0
Jumlah		75	100

**Gambar 7.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian**Tabel 13.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$X \geq 30$	$X \geq 75$	Sangat tinggi
2	$30 > X \geq 25$	$75 > X \geq 62,5$	Tinggi
3	$25 > X \geq 20$	$62,5 > X \geq 50$	Rendah
4	$X < 20$	$X < 50$	Sangat rendah

Tabel 14. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X \geq 30$	Sangat tinggi	63	84,00
2	$30 > X \geq 25$	Tinggi	11	14,67
3	$25 > X \geq 20$	Rendah	1	1,33
4	$X < 20$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 8. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian

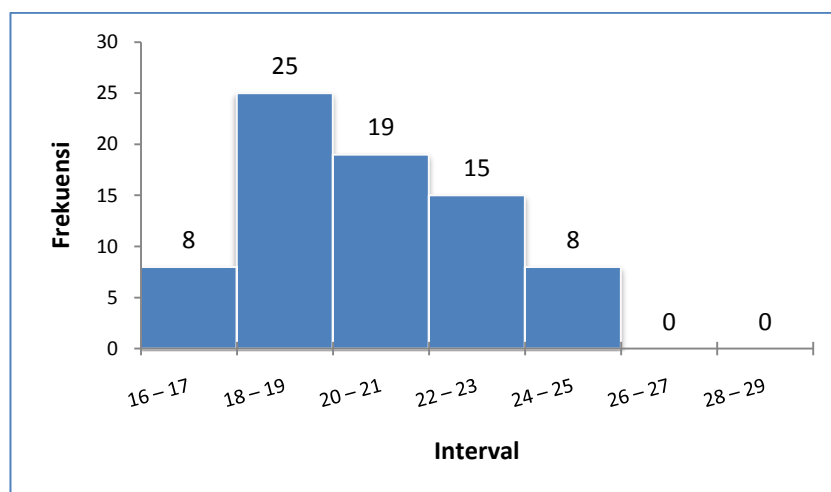
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 63 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 11 responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 1 responden termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,33% (Tabel F.25).

d. Sub-variabel Kinerja Sosial

Statistik deskriptif sub-variabel kinerja sosial menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 20,27; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 2,177; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 4,739; rentang (*range*) sebesar 8; skor minimum (*min*) sebesar 16; skor maksimum (*max*) sebesar 24; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 1520. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel kinerja sosial adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Sosial

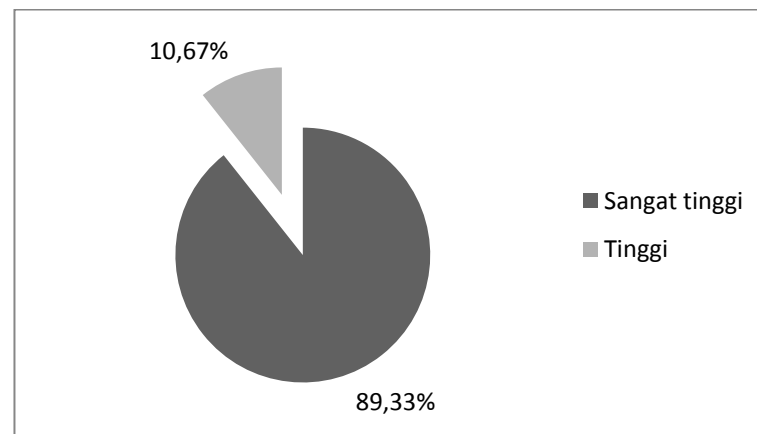
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	16 – 17	8	10,67
2	18 – 19	25	33,33
3	20 – 21	19	25,33
4	22 – 23	15	20,00
5	24 – 25	8	10,67
6	26 – 27	0	0
7	28 – 29	0	0
Jumlah		75	100

**Gambar 9.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Sosial**Tabel 16.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 18$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$18 > \bar{X} \geq 15$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$15 > \bar{X} \geq 12$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 12$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 17. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 18$	Sangat tinggi	67	89,33
2	$18 > \bar{X} \geq 15$	Tinggi	8	10,67
3	$15 > \bar{X} \geq 12$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 12$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 10. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Sosial

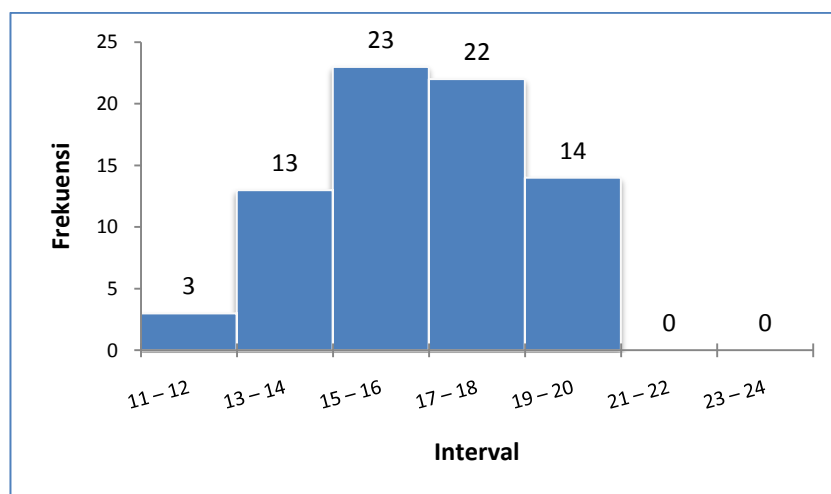
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 67 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 8 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 89,33% (Tabel F.25).

e. Sub-variabel Kinerja Profesional

Statistik deskriptif sub-variabel kinerja profesional menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 16,35; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 2,215; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 4,905; rentang (*range*) sebesar 9; skor minimum (*min*) sebesar 11; skor maksimum (*max*) sebesar 20; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 1226. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel kinerja profesional adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Profesional

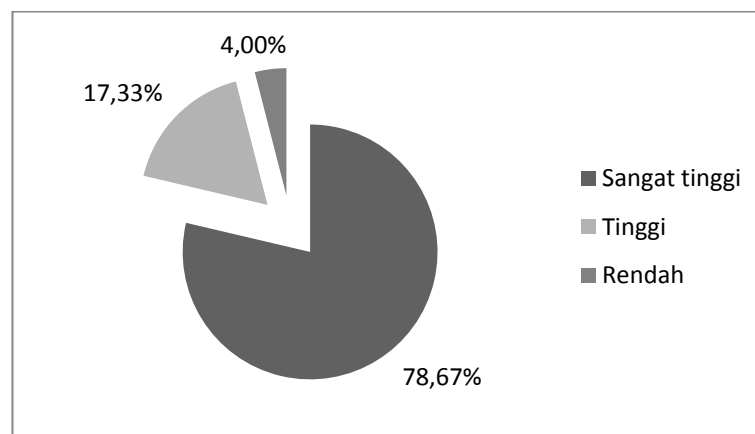
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	11 – 12	3	4,00
2	13 – 14	13	17,33
3	15 – 16	23	30,67
4	17 – 18	22	29,33
5	19 – 20	14	18,67
6	21 – 22	0	0
7	23 – 24	0	0
Jumlah		75	100

**Gambar 11.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Profesional**Tabel 19.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 15$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$15 > \bar{X} \geq 12,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$12,5 > \bar{X} \geq 10$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 10$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 20. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 15$	Sangat tinggi	59	78,67
2	$15 > \bar{X} \geq 12,5$	Tinggi	13	17,33
3	$12,5 > \bar{X} \geq 10$	Rendah	3	4,00
4	$\bar{X} < 10$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 12. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Kinerja Profesional

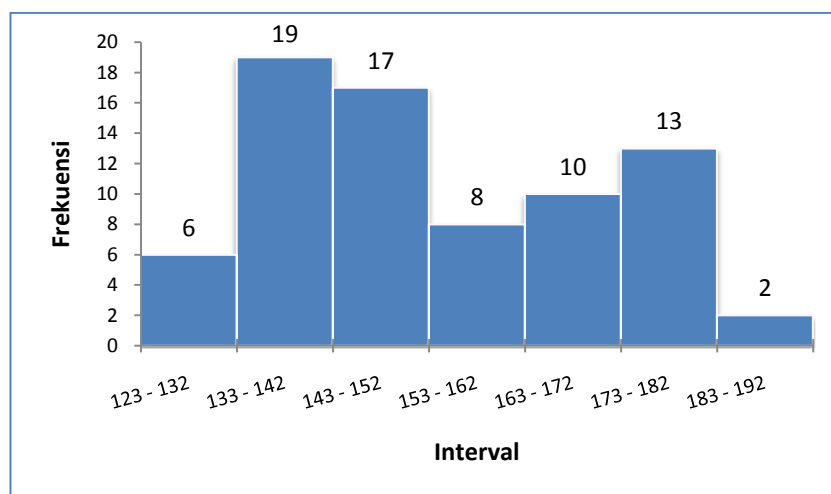
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 59 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 13 responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 3 responden termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 81,73% (Tabel F.25).

f. Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru

Statistik deskriptif variabel faktor-faktor kinerja guru menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 153,20; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 17,041; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 290,405; rentang (*range*) sebesar 60; skor minimum (*min*) sebesar 123; skor maksimum (*max*) sebesar 183; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 11490. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor variabel faktor-faktor kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru

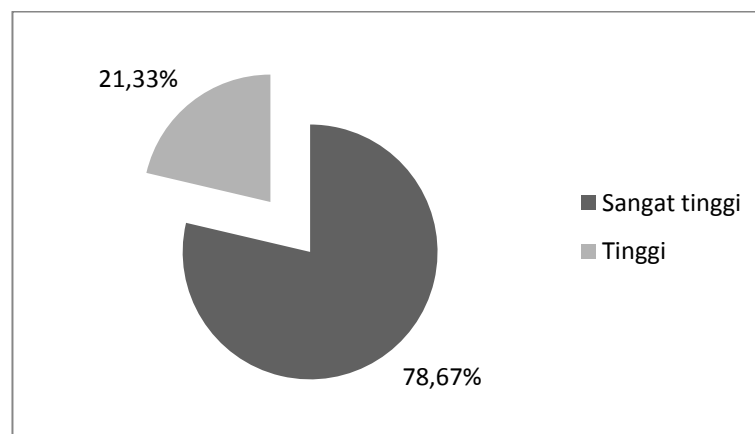
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	123 – 132	6	8,00
2	133 – 142	19	25,33
3	143 – 152	17	22,67
4	153 – 162	8	10,67
5	163 – 172	10	13,33
6	173 – 182	13	17,33
7	183 – 192	2	2,67
Jumlah		75	100

**Gambar 13.** Histogram Sebaran Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru**Tabel 22.** Kategorisasi Kecenderungan Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 138$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$138 > \bar{X} \geq 115$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$115 > \bar{X} \geq 92$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 92$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 23. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 138$	Sangat tinggi	59	78,67
2	$138 > \bar{X} \geq 115$	Tinggi	16	21,33
3	$115 > \bar{X} \geq 92$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 92$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 14. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru

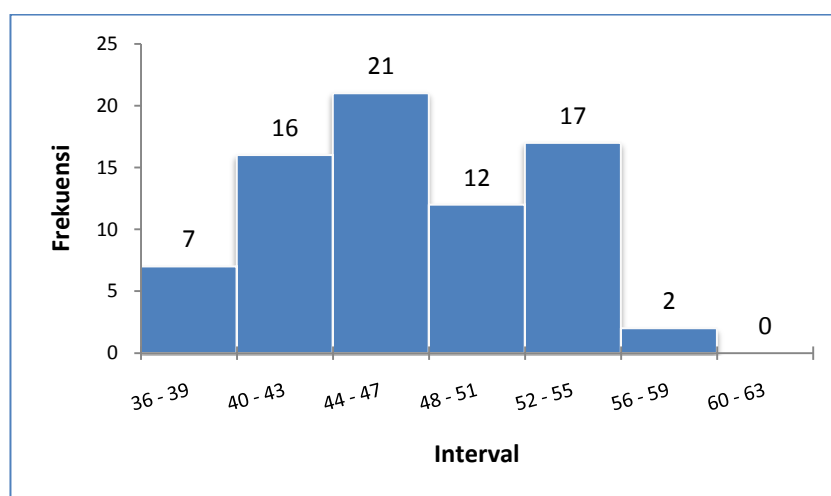
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 59 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 16 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,26% (Tabel F.25).

g. Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

Statistik deskriptif sub-variabel faktor-faktor kinerja pedagogi menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 46,63; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 5,357; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 28,697; rentang (*range*) sebesar 20; skor minimum (*min*) sebesar 36; skor maksimum (*max*) sebesar 56; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 3497. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor-faktor kinerja pedagogi adalah sebagai berikut:

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	36 – 39	7	9,33
2	40 – 43	16	21,33
3	44 – 47	21	28,00
4	48 – 51	12	16,00
5	52 – 55	17	22,67
6	56 – 59	2	2,67
7	60 – 63	0	0
Jumlah		75	100



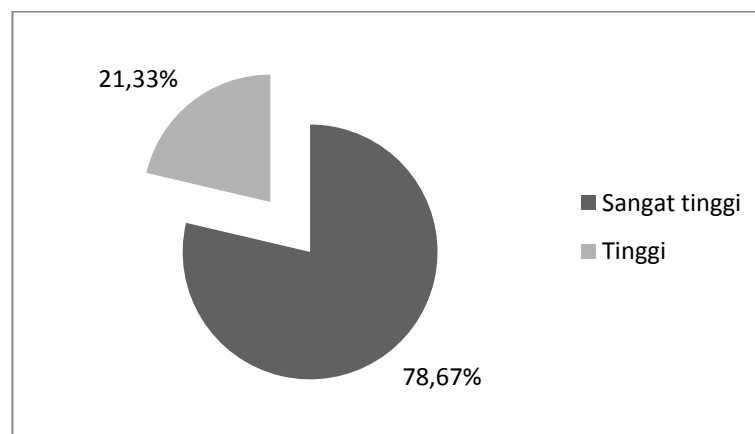
Gambar 15. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

Tabel 25. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 42$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$42 > \bar{X} \geq 35$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$35 > \bar{X} \geq 28$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 28$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 26. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 42$	Sangat tinggi	59	78,67
2	$42 > \bar{X} \geq 35$	Tinggi	16	21,33
3	$35 > \bar{X} \geq 28$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 28$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 16. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

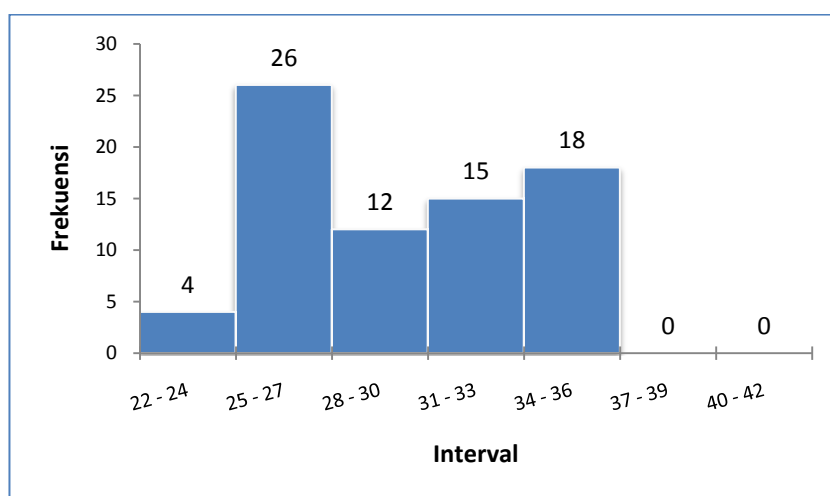
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 59 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 16 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,26% (Tabel F.25).

h. Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

Statistik deskriptif sub-variabel faktor-faktor kinerja kepribadian menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 29,45; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,832; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 14,684; rentang (*range*) sebesar 14; skor minimum (*min*) sebesar 22; skor maksimum (*max*) sebesar 36; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2209. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor-faktor kinerja kepribadian adalah sebagai berikut:

Tabel 27. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	22 – 24	4	5,33
2	25 – 27	26	34,67
3	28 – 30	12	16,00
4	31 – 33	15	20,00
5	34 – 36	18	24,00
6	37 – 39	0	0
7	40 – 42	0	0
Jumlah		75	100



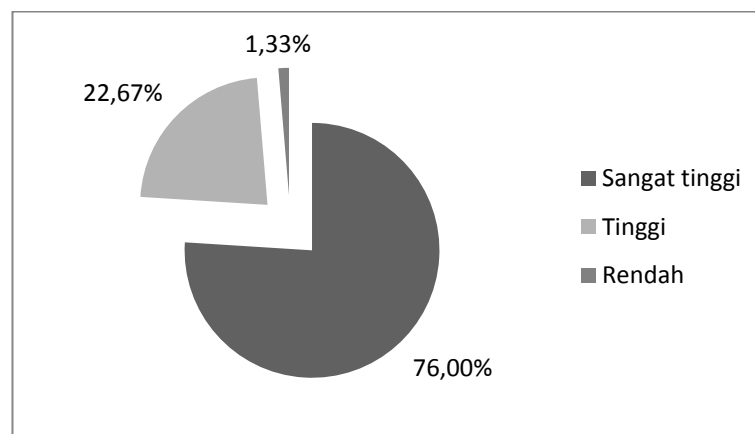
Gambar 17. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

Tabel 28. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 27$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$27 > \bar{X} \geq 22,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$22,5 > \bar{X} \geq 18$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 18$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 29. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 27$	Sangat tinggi	57	76,00
2	$27 > \bar{X} \geq 22,5$	Tinggi	17	22,67
3	$22,5 > \bar{X} \geq 18$	Rendah	1	1,33
4	$\bar{X} < 18$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 18. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

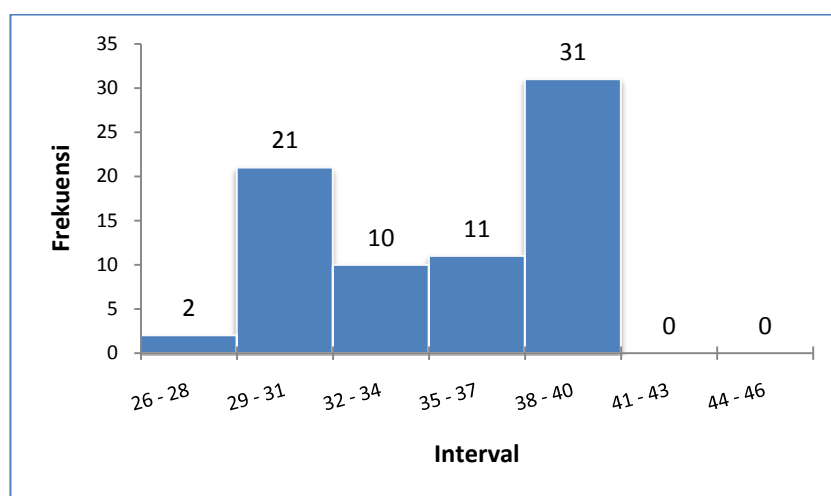
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 57 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 17 responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 1 responden termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 81,81% (Tabel F.25).

i. Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

Statistik deskriptif sub-variabel faktor-faktor kinerja sosial menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 34,93; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,028; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 16,225; rentang (*range*) sebesar 14; skor minimum (*min*) sebesar 26; skor maksimum (*max*) sebesar 40; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2620. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor-faktor kinerja sosial adalah sebagai berikut:

Tabel 30. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	26 – 28	2	2,67
2	29 – 31	21	28,00
3	32 – 34	10	13,33
4	35 – 37	11	14,67
5	38 – 40	31	41,33
6	41 – 43	0	0
7	44 – 46	0	0
Jumlah		75	100



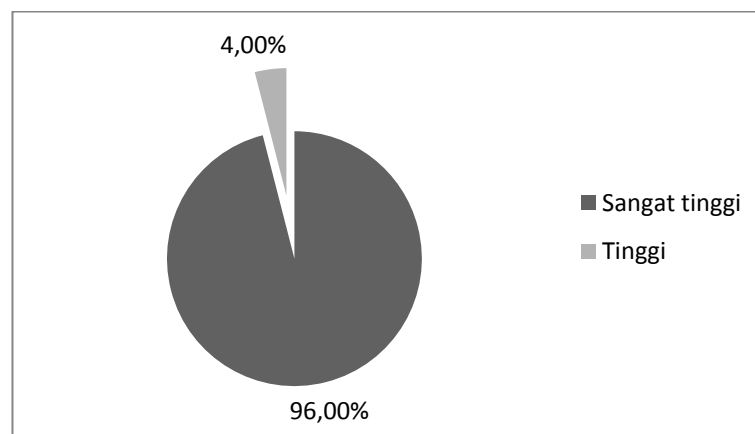
Gambar 19. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

Tabel 31. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 30$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$30 > \bar{X} \geq 25$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$25 > \bar{X} \geq 20$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 20$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 32. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 30$	Sangat tinggi	72	96,00
2	$30 > \bar{X} \geq 25$	Tinggi	3	4,00
3	$25 > \bar{X} \geq 20$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 20$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 20. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

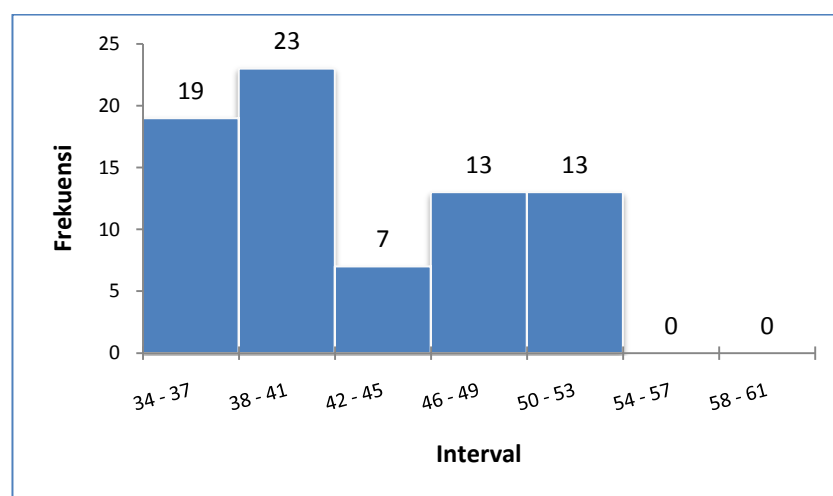
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 72 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 3 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 87,33% (Tabel F.25).

j. Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional

Statistik deskriptif sub-variabel faktor-faktor kinerja profesional menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 42,19; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 5,84; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 34,1; rentang (*range*) sebesar 18; skor minimum (*min*) sebesar 34; skor maksimum (*max*) sebesar 52; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 3164. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor-faktor kinerja profesional adalah sebagai berikut:

Tabel 33. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Profesional

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	34 – 37	19	25,33
2	38 – 41	23	30,67
3	42 – 45	7	9,33
4	46 – 49	13	17,33
5	50 – 53	13	17,33
6	54 – 57	0	0
7	58 – 61	0	0
Jumlah		75	100



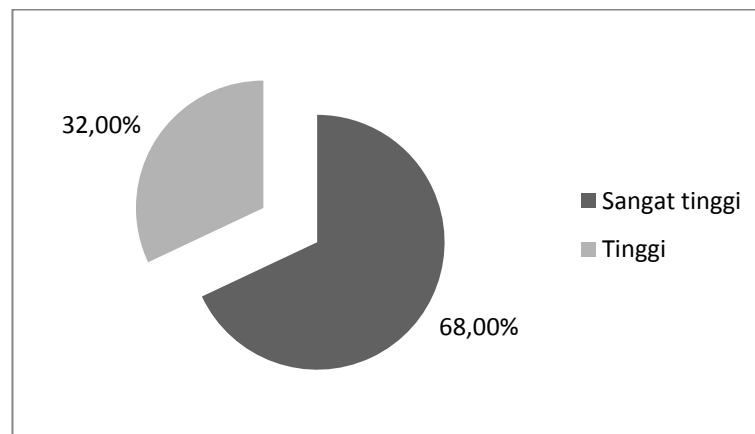
Gambar 21. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Profesional

Tabel 34. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor-faktor Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$X \geq 39$	$X \geq 75$	Sangat tinggi
2	$39 > X \geq 32,5$	$75 > X \geq 62,5$	Tinggi
3	$32,5 > X \geq 26$	$62,5 > X \geq 50$	Rendah
4	$X < 26$	$X < 50$	Sangat rendah

Tabel 35. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X \geq 39$	Sangat tinggi	51	68,00
2	$39 > X \geq 32,5$	Tinggi	24	32,00
3	$32,5 > X \geq 26$	Rendah	0	0
4	$X < 26$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 22. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional

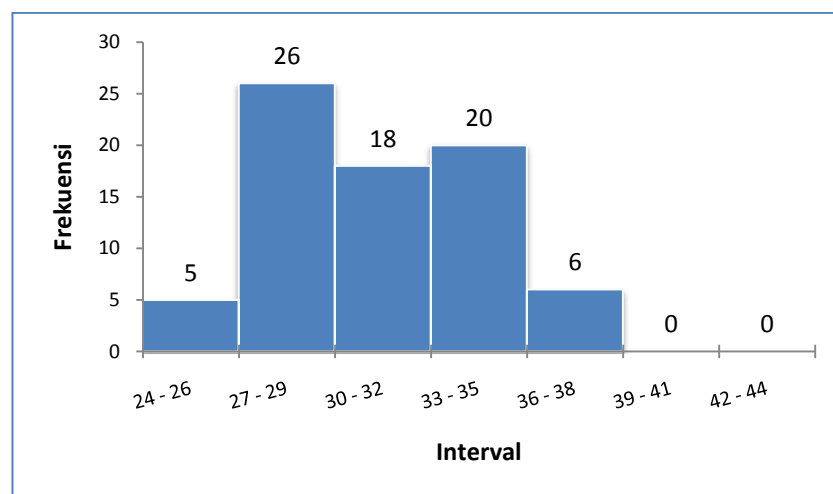
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 51 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 24 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 81,13% (Tabel F.25).

k. Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

Statistik deskriptif sub-variabel faktor instrinsik kinerja menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 30,68; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,418; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 11,68; rentang (*range*) sebesar 12; skor minimum (*min*) sebesar 24; skor maksimum (*max*) sebesar 36; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2301. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor instrinsik kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 36. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

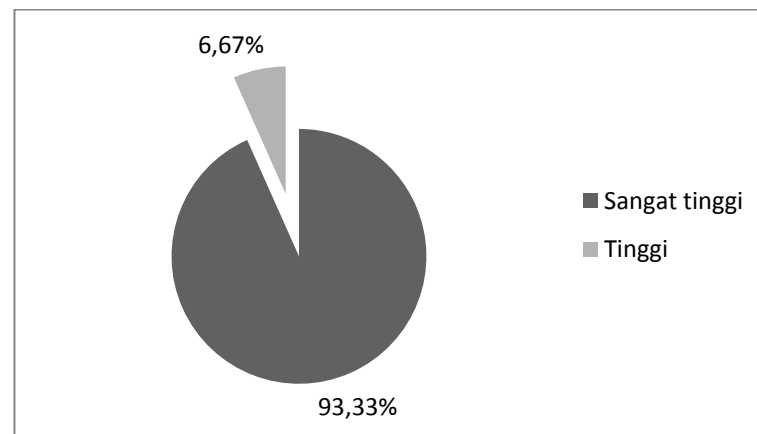
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	24 – 26	5	6,67
2	27 – 29	26	34,67
3	30 – 32	18	24,00
4	33 – 35	20	26,67
5	36 – 38	6	8,00
6	39 – 41	0	0
7	42 – 44	0	0
Jumlah		75	100

**Gambar 23.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja**Tabel 37.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$X \geq 27$	$X \geq 75$	Sangat tinggi
2	$27 > X \geq 22,5$	$75 > X \geq 62,5$	Tinggi
3	$22,5 > X \geq 18$	$62,5 > X \geq 50$	Rendah
4	$X < 18$	$X < 50$	Sangat rendah

Tabel 38. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X \geq 27$	Sangat tinggi	70	93,33
2	$27 > X \geq 22,5$	Tinggi	5	6,67
3	$22,5 > X \geq 18$	Rendah	0	0
4	$X < 18$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 24. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

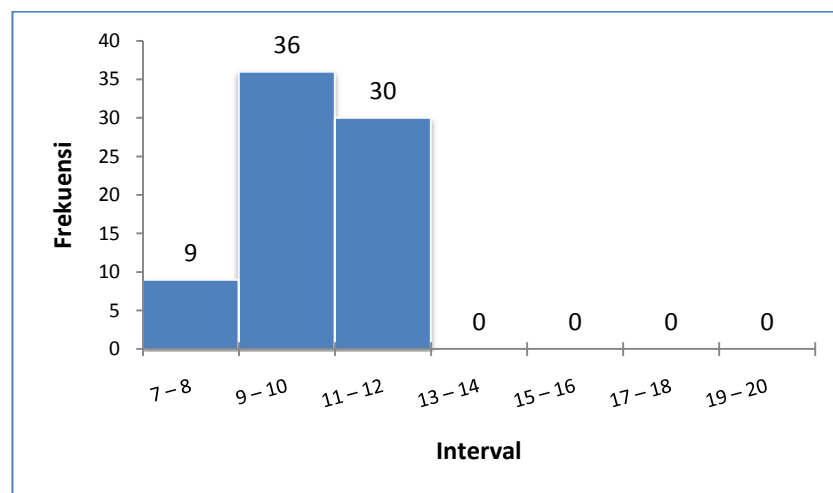
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 70 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 5 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 85,22% (Tabel F.25).

1. Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

Statistik deskriptif sub-variabel faktor instrinsik kinerja pedagogi menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 9,97; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 1,395; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 1,945; rentang (*range*) sebesar 5; skor minimum (*min*) sebesar 7; skor maksimum (*max*) sebesar 12; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 748. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor instrinsik kinerja pedagogi adalah sebagai berikut:

Tabel 39. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	7 – 8	9	12,00
2	9 – 10	36	48,00
3	11 – 12	30	40,00
4	13 – 14	0	0
5	15 – 16	0	0
6	17 – 18	0	0
7	19 – 20	0	0
Jumlah		75	100



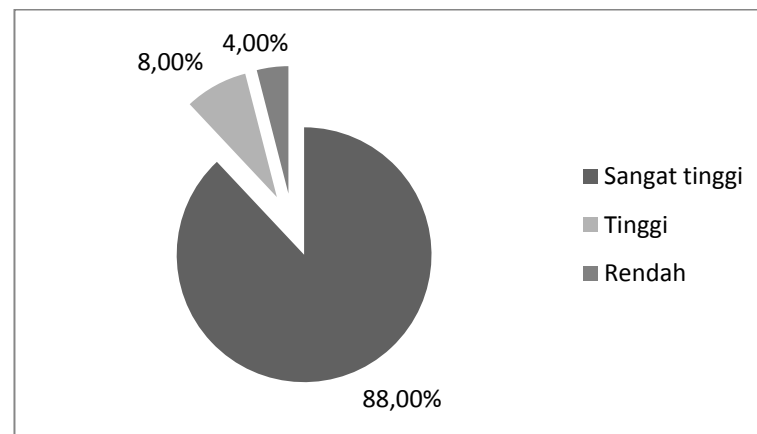
Gambar 25. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

Tabel 40. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 9$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$9 > \bar{X} \geq 7,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$7,5 > \bar{X} \geq 6$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 6$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 41. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 9$	Sangat tinggi	66	88,00
2	$9 > \bar{X} \geq 7,5$	Tinggi	6	8,00
3	$7,5 > \bar{X} \geq 6$	Rendah	3	4,00
4	$\bar{X} < 6$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 26. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

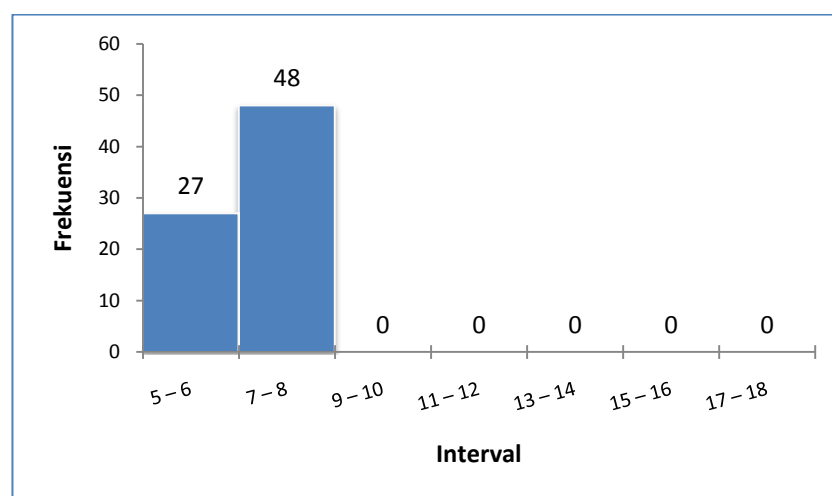
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 66 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 6 responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 3 responden termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 88,00% (Tabel F.25).

m. Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

Statistik deskriptif sub-variabel faktor instrinsik kinerja kepribadian menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 6,87; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 0,977; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 0,955; rentang (*range*) sebesar 3; skor minimum (*min*) sebesar 5; skor maksimum (*max*) sebesar 8; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 515. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor instrinsik kinerja kepribadian adalah sebagai berikut:

Tabel 42. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	5 – 6	27	36,00
2	7 – 8	48	64,00
3	9 – 10	0	0
4	11 – 12	0	0
5	13 – 14	0	0
6	15 – 16	0	0
7	17 – 18	0	0
Jumlah		75	100



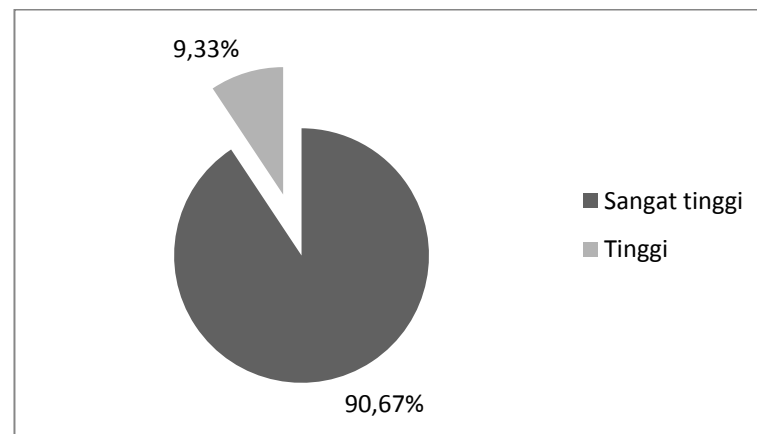
Gambar 27. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

Tabel 43. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 6$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$6 > \bar{X} \geq 5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$5 > \bar{X} \geq 4$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 4$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 44. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 6$	Sangat tinggi	68	90,67
2	$6 > \bar{X} \geq 5$	Tinggi	7	9,33
3	$5 > \bar{X} \geq 4$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 4$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 28. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

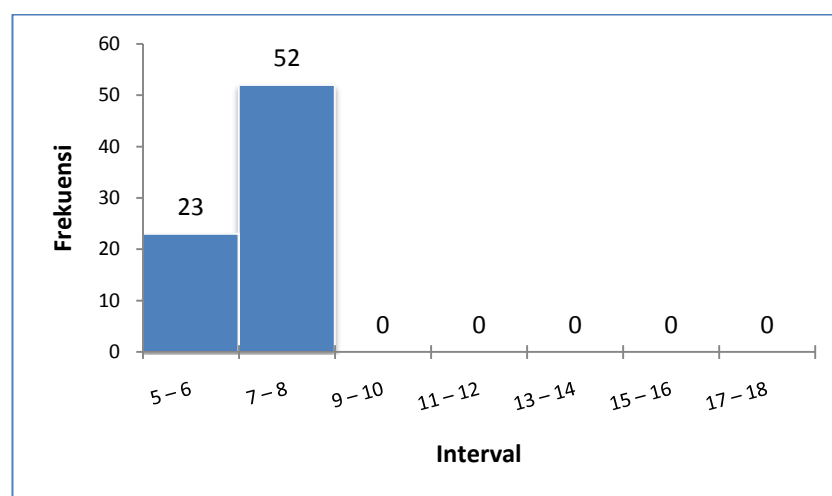
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 68 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 7 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 85,83% (Tabel F.25).

n. Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

Statistik deskriptif sub-variabel faktor instrinsik kinerja sosial menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 7,17; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 0,906; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 0,821; rentang (*range*) sebesar 3; skor minimum (*min*) sebesar 5; skor maksimum (*max*) sebesar 8; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 538. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor instrinsik kinerja sosial adalah sebagai berikut:

Tabel 45. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	5 – 6	23	30,67
2	7 – 8	52	69,33
3	9 – 10	0	0
4	11 – 12	0	0
5	13 – 14	0	0
6	15 – 16	0	0
7	17 – 18	0	0
Jumlah		75	100



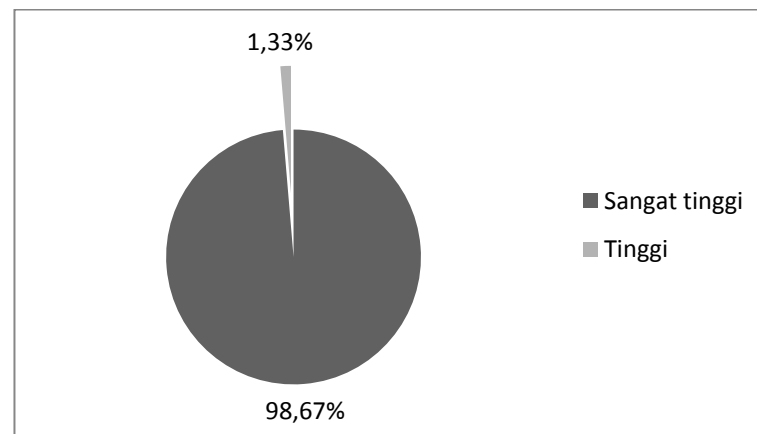
Gambar 29. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

Tabel 46. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$X \geq 6$	$X \geq 75$	Sangat tinggi
2	$6 > X \geq 5$	$75 > X \geq 62,5$	Tinggi
3	$5 > X \geq 4$	$62,5 > X \geq 50$	Rendah
4	$X < 4$	$X < 50$	Sangat rendah

Tabel 47. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X \geq 6$	Sangat tinggi	74	98,67
2	$6 > X \geq 5$	Tinggi	1	1,33
3	$5 > X \geq 4$	Rendah	0	0
4	$X < 4$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 30. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

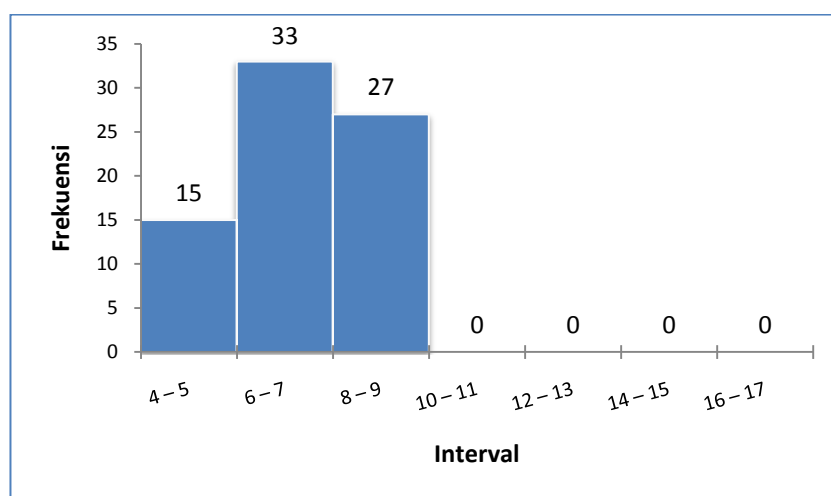
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 74 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 1 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 98,67% (Tabel F.25).

o. Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

Statistik deskriptif sub-variabel faktor instrinsik kinerja profesional menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 6,67; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 1,234; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 1,523; rentang (*range*) sebesar 4; skor minimum (*min*) sebesar 4; skor maksimum (*max*) sebesar 8; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 500. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor instrinsik kinerja profesional adalah sebagai berikut:

Tabel 48. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	4 – 5	15	20,00
2	6 – 7	33	44,00
3	8 – 9	27	36,00
4	10 – 11	0	0
5	12 – 13	0	0
6	14 – 15	0	0
7	16 – 17	0	0
Jumlah		75	100



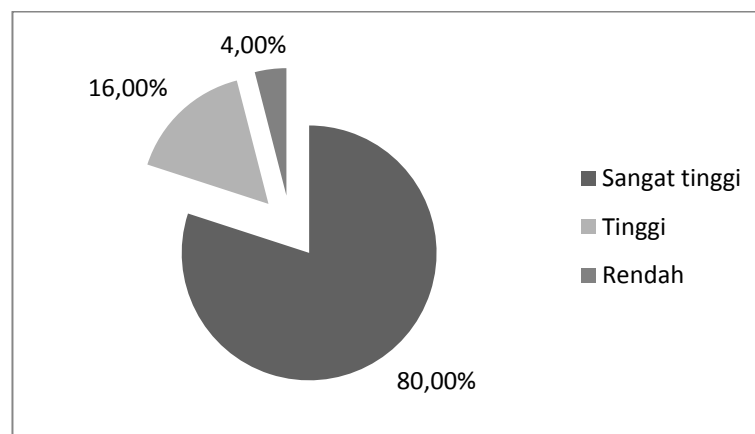
Gambar 31. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

Tabel 49. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 6$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$6 > \bar{X} \geq 5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$5 > \bar{X} \geq 4$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 4$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 50. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 6$	Sangat tinggi	60	80,00
2	$6 > \bar{X} \geq 5$	Tinggi	12	16,00
3	$5 > \bar{X} \geq 4$	Rendah	3	4,00
4	$\bar{X} < 4$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 32. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

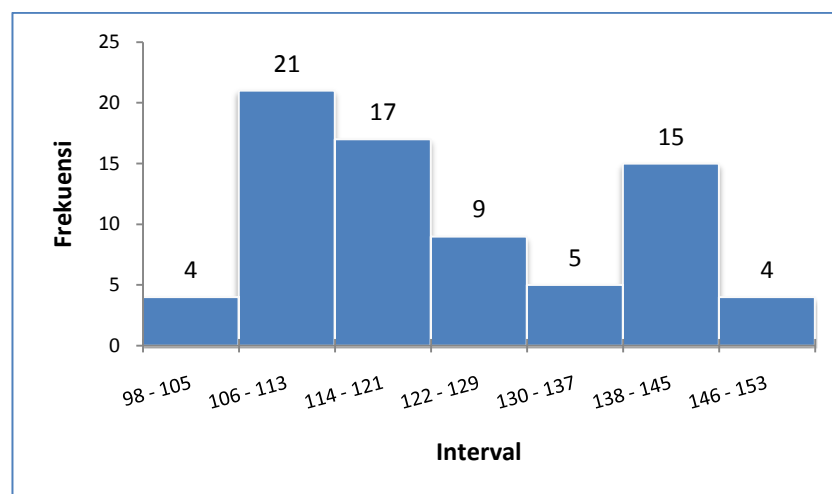
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 60 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 12 responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 3 responden termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,33% (Tabel F.25).

p. Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

Statistik deskriptif sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 122,52; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 14,029; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 196,821; rentang (*range*) sebesar 49; skor minimum (*min*) sebesar 98; skor maksimum (*max*) sebesar 147; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 9189. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 51. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

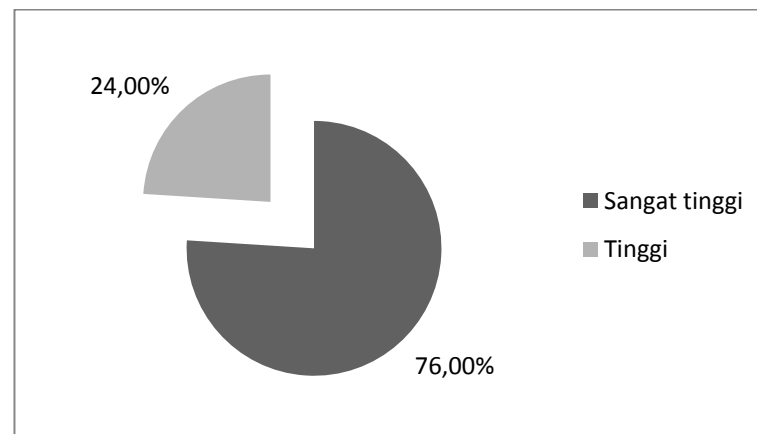
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	98 – 105	4	5,33
2	106 – 113	21	28,00
3	114 – 121	17	22,67
4	122 – 129	9	12,00
5	130 – 137	5	6,67
6	138 – 145	15	20,00
7	146 – 153	4	5,33
Jumlah		75	100

**Gambar 33.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja**Tabel 52.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 111$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$111 > \bar{X} \geq 92,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$92,5 > \bar{X} \geq 74$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 74$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 53. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 111$	Sangat tinggi	57	76,00
2	$111 > \bar{X} \geq 92,5$	Tinggi	18	24,00
3	$92,5 > \bar{X} \geq 74$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 74$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 34. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

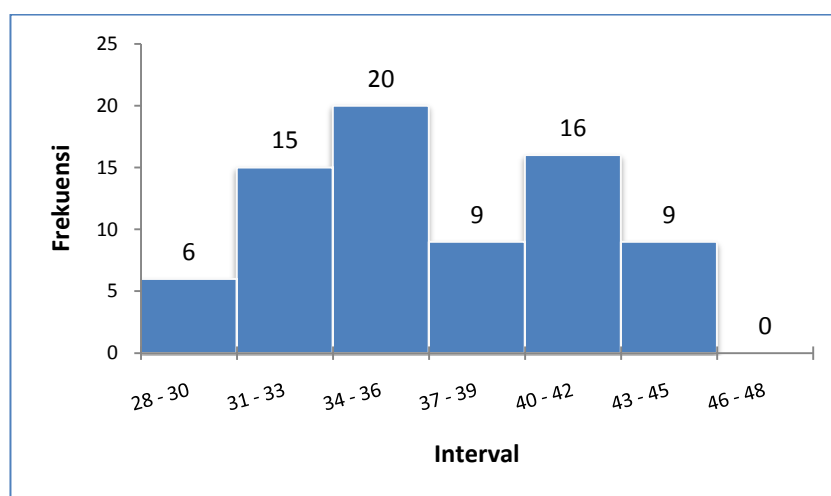
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 57 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 18 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 82,78% (Tabel F.25).

q. Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

Statistik deskriptif sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja pedagogi menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 36,65; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,329; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 18,743; rentang (*range*) sebesar 16; skor minimum (*min*) sebesar 28; skor maksimum (*max*) sebesar 44; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2749. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja pedagogi adalah sebagai berikut:

Tabel 54. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	28 – 30	6	8,00
2	31 – 33	15	20,00
3	34 – 36	20	26,67
4	37 – 39	9	12,00
5	40 – 42	16	21,33
6	43 – 45	9	12,00
7	46 – 48	0	0
Jumlah		75	100



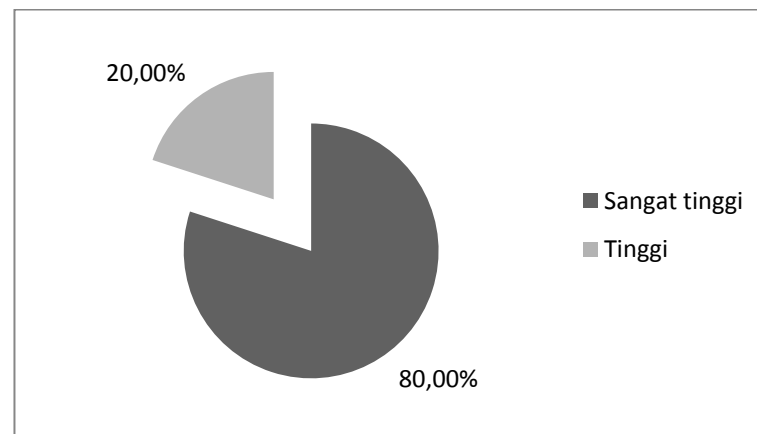
Gambar 35. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

Tabel 55. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 33$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$33 > \bar{X} \geq 27,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$27,5 > \bar{X} \geq 22$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 22$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 56. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 33$	Sangat tinggi	60	80,00
2	$33 > \bar{X} \geq 27,5$	Tinggi	15	20,00
3	$27,5 > \bar{X} \geq 22$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 22$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 36. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

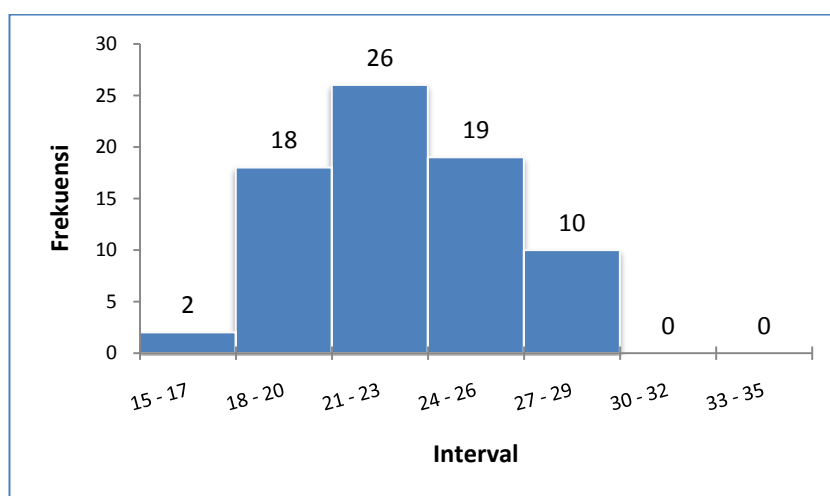
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 60 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 15 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,30% (Tabel F.25).

r. Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

Statistik deskriptif sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja kepribadian menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 22,59; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,15; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 9,921; rentang (*range*) sebesar 13; skor minimum (*min*) sebesar 15; skor maksimum (*max*) sebesar 28; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 1694. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja kepribadian adalah sebagai berikut:

Tabel 57. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	15 – 17	2	2,67
2	18 – 20	18	24,00
3	21 – 23	26	34,67
4	24 – 26	19	25,33
5	27 – 29	10	13,33
6	30 – 32	0	0
7	33 – 35	0	0
Jumlah		75	100



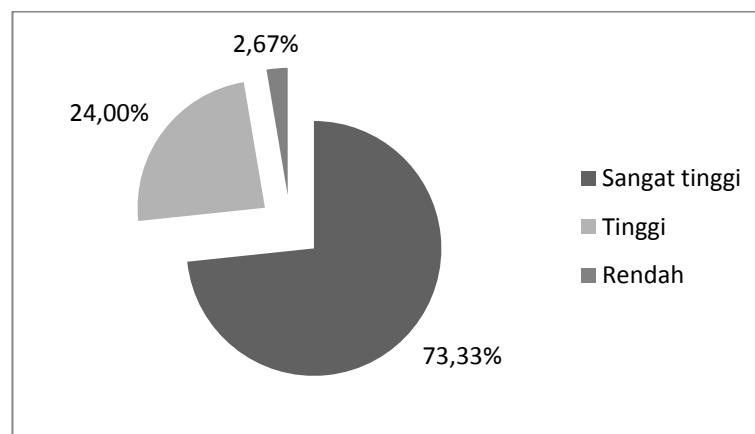
Gambar 37. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

Tabel 58. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 21$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$21 > \bar{X} \geq 17,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$17,5 > \bar{X} \geq 14$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 14$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 59. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 21$	Sangat tinggi	55	73,33
2	$21 > \bar{X} \geq 17,5$	Tinggi	18	24,00
3	$17,5 > \bar{X} \geq 14$	Rendah	2	2,67
4	$\bar{X} < 14$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 38. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

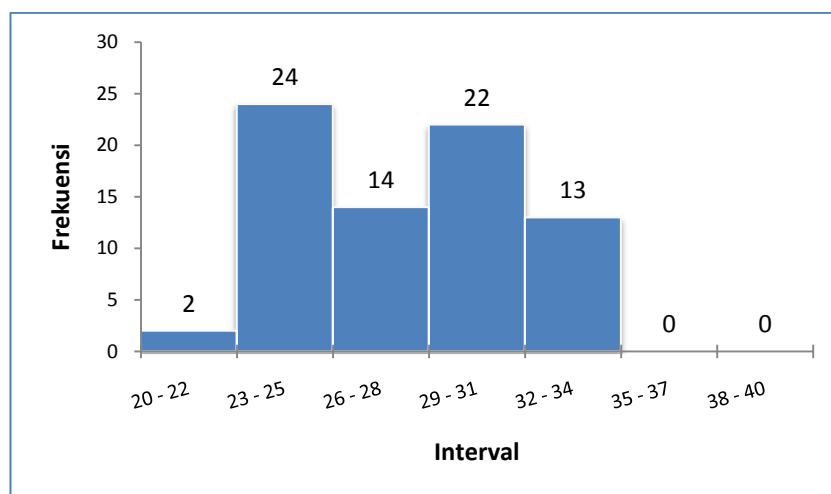
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 55 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 18 responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 2 responden termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 80,67% (Tabel F.25).

s. Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial

Statistik deskriptif sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja sosial menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 27,76; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,416; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 11,671; rentang (*range*) sebesar 12; skor minimum (*min*) sebesar 20; skor maksimum (*max*) sebesar 32; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2082. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja sosial adalah sebagai berikut:

Tabel 60. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial

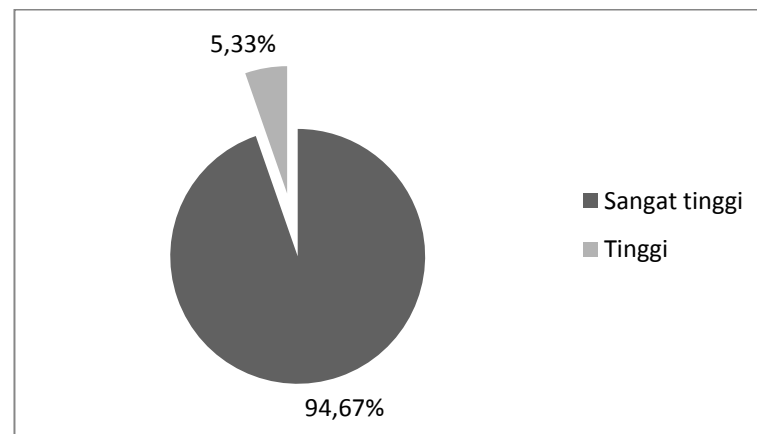
No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	20 – 22	2	2,67
2	23 – 25	24	32,00
3	26 – 28	14	18,67
4	29 – 31	22	29,33
5	32 – 34	13	17,33
6	35 – 37	0	0
7	38 – 40	0	0
Jumlah		75	100

**Gambar 39.** Histogram Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial**Tabel 61.** Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 24$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$24 > \bar{X} \geq 20$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$20 > \bar{X} \geq 16$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 16$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 62. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 24$	Sangat tinggi	71	94,67
2	$24 > \bar{X} \geq 20$	Tinggi	4	5,33
3	$20 > \bar{X} \geq 16$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 16$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 40. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial

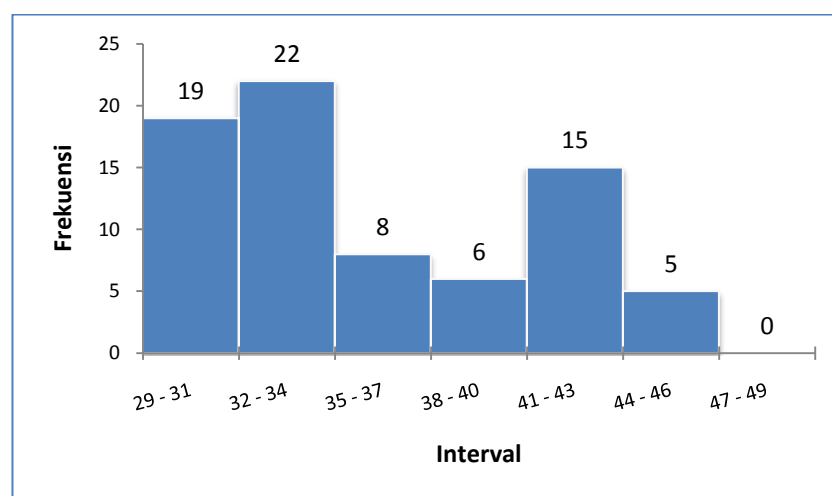
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 71 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 4 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 86,75% (Tabel F.25).

t. Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

Statistik deskriptif sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja profesional menunjukkan data-data: rerata (*mean*) sebesar 35,42; simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,933; tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 24,334; rentang (*range*) sebesar 15; skor minimum (*min*) sebesar 29; skor maksimum (*max*) sebesar 44; dan jumlah skor keseluruhan (*sum*) sebesar 2664. Distribusi frekuensi skor, model visual (histogram) penyebaran skor, kategorisasi kecenderungan sebaran dan penilaian jumlah skor sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja profesional adalah sebagai berikut:

Tabel 63. Distribusi Frekuensi Skor Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	29 – 31	19	25,33
2	32 – 34	22	29,33
3	35 – 37	8	10,67
4	38 – 40	6	8,00
5	41 – 43	15	20,00
6	44 – 46	5	6,67
7	47 – 49	0	0
Jumlah		75	100



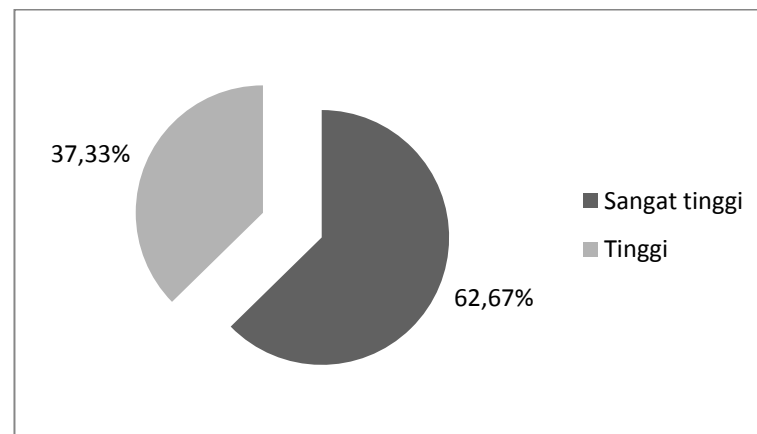
Gambar 41. Histogram Sebaran Skor Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

Tabel 64. Kategorisasi Kecenderungan Sub-variabel
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Rentang jumlah skor (dalam %)	Kategori
1	$\bar{X} \geq 33$	$\bar{X} \geq 75$	Sangat tinggi
2	$33 > \bar{X} \geq 27,5$	$75 > \bar{X} \geq 62,5$	Tinggi
3	$27,5 > \bar{X} \geq 22$	$62,5 > \bar{X} \geq 50$	Rendah
4	$\bar{X} < 22$	$\bar{X} < 50$	Sangat rendah

Tabel 65. Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor
Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

No.	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$\bar{X} \geq 33$	Sangat tinggi	47	62,67
2	$33 > \bar{X} \geq 27,5$	Tinggi	28	37,33
3	$27,5 > \bar{X} \geq 22$	Rendah	0	0
4	$\bar{X} < 22$	Sangat rendah	0	0
Jumlah			75	100



Gambar 42. Diagram *Pie* Kecenderungan Sebaran Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diketahui bahwa dari 75 responden: 47 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 28 responden termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 80,73% (Tabel F.25).

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Kolmogorof-Smirnov* dalam aplikasi *SPSS* pada taraf signifikansi 5%, untuk menguji apakah skor untuk tiap bagian variabel berdistribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0,05 artinya distribusi frekuensi variabel tersebut adalah normal dan demikian sebaliknya. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 66. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja Guru	Faktor Instrinsik Kinerja	Faktor Ekstrinsik Kinerja
N		75	75	75
Normal Parameters ^a	Mean	153.04	30.68	122.52
	Std. Deviation	14.402	3.418	14.029
Most Extreme Differences	Absolute	.074	.130	.133
	Positive	.074	.130	.133
	Negative	-.074	-.104	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.645	1.128	1.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800	.157	.141

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, diperoleh data nilai *Asymp.Sig* pada variabel kinerja guru sebesar 0,800 serta nilai *Asymp.Sig* pada sub-variabel faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik kinerja adalah 0,157 dan 0,141. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiganya berdistribusi normal karena nilai masing-masing *Asymp.Sig* lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat membentuk garis linier atau tidak. Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan, jika garis regresi tidak membentuk garis linier.

Uji linearitas dapat diketahui dengan uji F. Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan aplikasi *SPSS* bertaraf signifikansi 5%, didapat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 67. Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru dengan Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

	Kinerja Guru * Faktor Instrinsik Kinerja				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	11492.874	9602.844	1890.030	3856.006	15348.880
df	12	1	11	62	74
Mean Square	957.740	9602.844	171.821	62.194	
F	15.399	154.402	2.763		
Sig.	.000	.000	.006		

Tabel 68. Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru dengan Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

	Kinerja Guru * Faktor Ekstrinsik Kinerja				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	13278.997	10403.380	2875.617	2069.883	15348.880
df	36	1	35	38	74
Mean Square	368.861	10403.380	82.160	54.471	
F	6.772	190.991	1.508		
Sig.	.000	.000	.108		

Hasil uji linieritas tersebut dapat diinterpretasikan dengan melihat nilai *Linearity*. Hubungan antar variabel adalah linier apabila angka *Linearity* pada kolom *Sig. (Significant)* lebih kecil dari 0,05.

Nilai *Sig.* pada *Linearity* dari kedua hasil uji linieritas di atas masing-masing sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel kinerja guru dengan sub-variabel faktor instrinsik kinerja dan hubungan antara variabel kinerja guru dengan sub-variabel faktor ekstrinsik kinerja adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, artinya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 69. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Faktor Instrinsik Kinerja	.270	3.697
	Faktor Ekstrinsik Kinerja	.270	3.697

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji multikolonieritas menggunakan aplikasi *SPSS* dilakukan melalui uji regresi, dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) pada masing-masing variabel bebas. Kriterianya yaitu jika suatu variabel bebas mempunyai nilai *VIF* lebih besar dari 10 berarti telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolonieritas pada Tabel 69 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolonieritas antara variabel-variabel bebas, karena nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) pada masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan aplikasi *SPSS* dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan residualnya. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 70. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Faktor Instrinsik Kinerja	Faktor Ekstrinsik Kinerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Faktor Instrinsik Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.847**	.033
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.776
		N	75	75	75
	Faktor Ekstrinsik Kinerja	Correlation Coefficient	.847**	1.000	.087
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.456
		N	75	75	75
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.033	.087	1.000
		Sig. (2-tailed)	.776	.456	.
		N	75	75	75

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

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas (Tabel 70) di atas, kolom *Unstandardized Residual* menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* masing-masing variabel bebas adalah lebih besar dari 0,05 (0,776 dan 0,456). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Hipotesis I

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan Uji t (*t-test*) Satu Sampel. Uji t (*t-test*) Satu Sampel yang dipilih adalah uji pihak kiri, karena harga t_{tabel} diletakkan pada bagian sebelah kiri kurva. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Kalimat

H_0 : Kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan.

H_a : Kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta kurang dari 70% dari kriteria yang diharapkan.

2) Hipotesis Statistik

Skor tertinggi ideal variabel kinerja guru

$$= \text{skor tertinggi tiap item} \times \sum \text{item instrumen} \times \sum \text{responden}$$

$$= 4 \times 45 \times 75$$

$$= 13500$$

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor tertinggi ideal} : \sum \text{responden}$$

$$= 13500 : 75$$

$$= 180$$

$$\text{Nilai yang dihipotesiskan} = 70\% \times 180$$

$$= 126$$

$$H_0 : \mu = 126$$

$$H_a : \mu < 126$$

3) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$

$$\begin{aligned} \text{Harga } t_{tabel} &= (\text{Hasil interpolasi } t_{tabel} \text{ untuk } \sum \text{ responden} = 75) \\ &= 1,99254 \end{aligned}$$

4) Hasil Pengujian

Tabel 71. Hasil Uji t Satu Sampel Variabel Kinerja Guru

One-Sample Test			
			Kinerja Guru
Test Value = 126	t		16.260
	df		74
	Sig. (2-tailed)		.000
	Mean Difference		27.040
	95% Confidence Interval of the Difference		
		Lower	23.73
		Upper	30.35

5) Kesimpulan Pengujian

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa harga $t_{hitung} = 16,260$; karena didapat harga t_{hitung} (16,260) lebih besar dari harga t_{tabel} (1,99254) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan, dapat diterima. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 85,02%.

Secara berturut-turut pengujian hipotesis pertama untuk kinerja pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional adalah sebagai berikut:

1) Kinerja Pedagogi

a) Hipotesis Kalimat

H_0 : Kinerja pedagogi guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan.

H_a : Kinerja pedagogi guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta kurang dari 70% dari kriteria yang diharapkan.

b) Hipotesis Statistik

Skor tertinggi ideal sub-variabel kinerja pedagogi

= skor tertinggi tiap item $\times \sum$ item instrumen $\times \sum$ responden

= $4 \times 24 \times 75$

= 7200

Rata-rata = Skor tertinggi ideal : \sum responden

= $7200 : 75$

= 96

Nilai yang dihipotesiskan = $70\% \times 96$

= 67,2

$H_0 : \mu = 67,2$

$H_a : \mu < 67,2$

c) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$

d) Hasil Pengujian

Tabel 72. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Pedagogi

One-Sample Test			Kinerja Pedagogi
Test Value = 67.2	t		18.317
	df		74
	Sig. (2-tailed)		.000
	Mean Difference		15.893
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower Upper	14.16 17.62

e) Kesimpulan Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak karena didapat harga t_{hitung} (18,317) > harga t_{tabel} (1,99254). Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja pedagogi guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan, dapat diterima. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai kinerja pedagogi guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 86,56%.

2) Kinerja Kepribadian

a) Hipotesis Kalimat

H_0 : Kinerja kepribadian guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan.

H_a : Kinerja kepribadian guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta kurang dari 70% dari kriteria yang diharapkan.

b) Hipotesis Statistik

Skor tertinggi ideal sub-variabel kinerja kepribadian

$$= \text{skor tertinggi tiap item} \times \sum \text{item instrumen} \times \sum \text{responden}$$

$$= 4 \times 10 \times 75$$

$$= 3000$$

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor tertinggi ideal} : \sum \text{responden}$$

$$= 3000 : 75$$

$$= 40$$

$$\text{Nilai yang dihipotesiskan} = 70\% \times 40$$

$$= 28$$

$$H_0 : \mu = 28$$

$$H_a : \mu < 28$$

c) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$

d) Hasil Pengujian

Tabel 73. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Kepribadian

One-Sample Test			Kinerja Kepribadian
Test Value = 28	t		11.976
	df		74
	Sig. (2-tailed)		.000
	Mean Difference		5.333
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower Upper	4.45 6.22

e) Kesimpulan Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak karena didapat harga t_{hitung} (11,976) > harga t_{tabel} (1,99254). Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja kepribadian guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan, dapat diterima. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh kinerja kepribadian guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 83,33%.

3) Kinerja Sosial

a) Hipotesis Kalimat

H_0 : Kinerja sosial guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan.

H_a : Kinerja sosial guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta kurang dari 70% dari kriteria yang diharapkan.

b) Hipotesis Statistik

Skor tertinggi ideal sub-variabel kinerja sosial

$$= \text{skor tertinggi tiap item} \times \sum \text{item instrumen} \times \sum \text{responden}$$

$$= 4 \times 6 \times 75$$

$$= 1800$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &= \text{Skor tertinggi ideal} : \sum \text{responden} \\
 &= 1800 : 75 \\
 &= 24
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai yang dihipotesiskan} &= 70\% \times 24 \\
 &= 16,8
 \end{aligned}$$

$$H_0 : \mu = 16,8$$

$$H_a : \mu < 16,8$$

c) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$

d) Hasil Pengujian

Tabel 74. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Sosial

One-Sample Test			Kinerja Sosial
Test Value = 16.8	t		13.791
	df		74
	Sig. (2-tailed)		.000
	Mean Difference		3.467
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower Upper	2.97 3.97

e) Kesimpulan Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak karena didapat harga t_{hitung} (13,791) > harga t_{tabel} (1,99254). Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja sosial guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan, dapat diterima. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai kinerja sosial guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 84,44%.

4) Kinerja Profesional

a) Hipotesis Kalimat

H_0 : Kinerja profesional guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan.

H_a : Kinerja profesional guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta kurang dari 70% dari kriteria yang diharapkan.

b) Hipotesis Statistik

Skor tertinggi ideal sub-variabel kinerja profesional

$$= \text{skor tertinggi tiap item} \times \sum \text{item instrumen} \times \sum \text{responden}$$

$$= 4 \times 5 \times 75$$

$$= 1500$$

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor tertinggi ideal} : \sum \text{responden}$$

$$= 1500 : 75$$

$$= 20$$

$$\text{Nilai yang dihipotesiskan} = 70\% \times 20$$

$$= 14$$

$$H_0 : \mu = 14$$

$$H_a : \mu < 14$$

c) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$

d) Hasil Pengujian

Tabel 75. Hasil Uji t Satu Sampel Sub-variabel Kinerja Profesional

One-Sample Test			Kinerja Profesional
Test Value = 14	t		9.176
	df		74
	Sig. (2-tailed)		.000
	Mean Difference		2.347
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower Upper	1.84 2.86

e) Kesimpulan Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak karena didapat harga t_{hitung} (9,176) > harga t_{tabel} (1,99254). Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja profesional guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 70% dari kriteria yang diharapkan, dapat diterima. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai kinerja profesional guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta mencapai 81,73%.

b. Hipotesis II

1) Hipotesis Kalimat

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

2) Hipotesis Statistik

$H_0 : r_{xy} = 0$ (berarti tidak ada hubungan)

$H_a : r_{xy} \neq 0$ (berarti ada hubungan)

3) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$

Harga $r_{tabel} = 0,227$ (Harga r_{tabel} untuk \sum responden = 75)

4) Hasil Pengujian

a) Ringkasan Model (*Model Summary*)

Tabel 76. Ringkasan Model (*Model Summary*) Hipotesis II

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.700	.695	7.948	1.605

a. Predictors: (Constant), Faktor-faktor Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai koefisien korelasi (r) yang didapat adalah 0,836. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada pada kategori sangat tinggi. Interpretasi nilai tersebut didapat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi oleh Sugiyono (2007) pada Tabel 3.

Seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat dapat ditunjukkan melalui perolehan nilai r^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 70%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70% terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b) Tabel Anova (*Analysis of Variance*)

Tabel 77. Tabel Anova (*Analysis of Variance*) Hipotesis II

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10737.471	1	10737.471	169.977	.000 ^a
	Residual	4611.409	73	63.170		
	Total	15348.880	74			

a. Predictors: (Constant), Faktor-faktor Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Anova digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (*Sig.*). Uji *Sig.*, memiliki ketentuan yakni jika nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000

yang berarti lebih kecil dari kriteria signifikan (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

c) Tabel Koefisien

Tabel 78. Tabel Koefisien Hipotesis II

Coefficients ^a		Model	
		1	
		(Constant)	Faktor-faktor Kinerja Guru
Unstandardized Coefficients	B	44.749	.707
	Std. Error	8.357	.054
Standardized Coefficients	Beta		.836
t		5.355	13.038
Sig.		.000	.000
95% Confidence Interval for B	Lower Bound	28.094	.599
	Upper Bound	61.404	.815

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Koefisien menginformasikan nilai-nilai untuk model persamaan regresi. Nilai-nilai yang menjadi perhatian adalah nilai koefisien konstanta dan koefisien variabel pada baris/kolom *Unstandardized Coefficients - B*.

5) Kesimpulan Pengujian

Hasil uji menunjukkan harga r_{hitung} sebesar 0,836. H_a diterima dan H_0 ditolak karena didapat harga r_{hitung} (0,836) lebih besar dari harga r_{tabel} (0,227). Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, dapat diterima.

Berdasarkan pada Tabel Anova dan Tabel Koefisien, diketahui pula adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kinerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Signifikan karena t_{hitung} (13,038) lebih besar dari t_{tabel} (1,99254). Model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 44,749 + 0,707 X$$

artinya,

- a) Pengaruh faktor-faktor kinerja guru terhadap kinerja guru adalah positif [+], menunjukkan bahwa kenaikan dari faktor-faktor kinerja guru akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru.
- b) Konstanta (a) = 44,749; artinya jika tidak terdapat faktor-faktor kinerja guru, maka nilai kinerja guru adalah sebesar 44,749.
- c) Koefisien regresi (X) = 0,707; artinya apabila faktor-faktor kinerja guru ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,707 pula (dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan).

c. Hipotesis III

1) Hipotesis Kalimat

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

2) Hipotesis Statistik

$H_0 : r_{xly} = 0$ (berarti tidak ada hubungan)

$H_a : r_{xly} \neq 0$ (berarti ada hubungan)

3) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$

Harga $r_{tabel} = 0,227$ (Harga r_{tabel} untuk \sum responden = 75)

4) Hasil Pengujian

a) Ringkasan Model (*Model Summary*)

Tabel 79. Ringkasan Model (*Model Summary*) Hipotesis III

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.621	8.872

a. Predictors: (Constant), Faktor Instrinsik Kinerja

Nilai koefisien korelasi (r) yang didapat adalah 0,791. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada pada kategori tinggi. Interpretasi nilai tersebut didapat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi oleh Sugiyono (2007) pada Tabel 3.

Seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat dapat ditunjukkan melalui perolehan nilai r^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 62,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 62,6% terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b) Tabel Anova (*Analysis of Variance*)

Tabel 80. Tabel Anova (*Analysis of Variance*) Hipotesis III

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9602.844	1	9602.844	121.998	.000 ^a
	Residual	5746.036	73	78.713		
	Total	15348.880	74			

a. Predictors: (Constant), Faktor Instrinsik Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Anova digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (*Sig.*). Uji *Sig.*, memiliki ketentuan yakni jika nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000

yang berarti lebih kecil dari kriteria signifikan (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

c) Tabel Koefisien

Tabel 81. Tabel Koefisien Hipotesis III

Coefficients ^a			
		Model	
		1	
		(Constant)	Faktor Instrinsik Kinerja
Unstandardized Coefficients	B	50.777	3.333
	Std. Error	9.315	.302
Standardized Coefficients	Beta		.791
t		5.451	11.045
Sig.		.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Koefisien menginformasikan nilai-nilai untuk model persamaan regresi. Nilai-nilai yang menjadi perhatian adalah nilai koefisien konstanta dan koefisien variabel pada baris/kolom *Unstandardized Coefficients - B*.

5) Kesimpulan Pengujian

Hasil uji menunjukkan harga r_{hitung} sebesar 0,791. H_a diterima dan H_0 ditolak karena didapat harga r_{hitung} (0,791) lebih besar dari harga r_{tabel} (0,227). Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, dapat diterima.

Berdasarkan pada Tabel Anova dan Tabel Koefisien, diketahui pula adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Signifikan karena t_{hitung} (11,045) lebih besar dari t_{tabel} (1,99254). Model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 50,777 + 3,333 X_1$$

artinya,

- a) Pengaruh faktor instrinsik kinerja terhadap kinerja guru adalah positif [+], menunjukkan bahwa kenaikan dari faktor instrinsik kinerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru.
- b) Konstanta (a) = 50,777; artinya jika tidak terdapat faktor instrinsik kinerja, maka nilai kinerja guru sebesar 50,777.
- c) Koefisien regresi (X) = 3,333; artinya apabila faktor instrinsik kinerja ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 3,333 pula (dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan).

d. Hipotesis IV

1) Hipotesis Kalimat

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

2) Hipotesis Statistik

$H_0 : r_{x2y} = 0$ (berarti tidak ada hubungan)

$H_a : r_{x2y} \neq 0$ (berarti ada hubungan)

3) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$

Harga $r_{tabel} = 0,227$ (Harga r_{tabel} untuk \sum responden = 75)

4) Hasil Pengujian

a) Ringkasan Model (*Model Summary*)

Tabel 82. Ringkasan Model (*Model Summary*) Hipotesis IV

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.673	8.231

a. Predictors: (Constant), Faktor Ekstrinsik Kinerja

Nilai koefisien korelasi (r) yang didapat adalah 0,823. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada pada kategori sangat tinggi. Interpretasi nilai tersebut didapat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi oleh Sugiyono (2007) pada Tabel 3.

Seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat dapat ditunjukkan melalui perolehan nilai r^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 67,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 67,8% terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b) Tabel Anova (*Analysis of Variance*)

Tabel 83. Tabel Anova (*Analysis of Variance*) Hipotesis IV

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10403.380	1	10403.380	153.563	.000 ^a
	Residual	4945.500	73	67.747		
	Total	15348.880	74			

a. Predictors: (Constant), Faktor Ekstrinsik Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Anova digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (*Sig.*). Uji *Sig.*, memiliki ketentuan yakni jika nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000

yang berarti lebih kecil dari kriteria signifikan (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

c) Tabel Koefisien

Tabel 84. Tabel Koefisien Hipotesis IV

Coefficients ^a			
		Model	
		1	
		(Constant)	Faktor Ekstrinsik Kinerja
Unstandardized Coefficients	B	49.492	.845
	Std. Error	8.410	.068
Standardized Coefficients	Beta		.823
t		5.885	12.392
Sig.		.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Koefisien menginformasikan nilai-nilai untuk model persamaan regresi. Nilai-nilai yang menjadi perhatian adalah nilai koefisien konstanta dan koefisien variabel pada baris/kolom *Unstandardized Coefficients - B*.

5) Kesimpulan Pengujian

Hasil uji menunjukkan harga r_{hitung} sebesar 0,823. H_a diterima dan H_0 ditolak karena didapat harga r_{hitung} (0,823) lebih besar dari harga r_{tabel} (0,227). Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, dapat diterima.

Berdasarkan pada Tabel Anova dan Tabel Koefisien, diketahui pula adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor ekstrinsik kinerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Signifikan karena t_{hitung} (12,392) lebih besar dari t_{tabel} (1,99254). Model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 49,492 + 0,845 X_2$$

artinya,

- a) Pengaruh faktor ekstrinsik kinerja terhadap kinerja guru adalah positif [+], menunjukkan bahwa kenaikan dari faktor ekstrinsik kinerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru.
- b) Konstanta (a) = 49,492; artinya jika tidak terdapat faktor ekstrinsik kinerja, maka nilai kinerja guru sebesar 49,492.
- c) Koefisien regresi (X) = 0,845; artinya apabila faktor ekstrinsik kinerja ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,845 pula (dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan).

e. Hipotesis V

1) Hipotesis Kalimat

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

2) Hipotesis Statistik

$H_0 : r_{yx1x2} = 0$ (berarti tidak ada hubungan)

$H_a : r_{yx1x2} \neq 0$ (berarti ada hubungan)

3) Parameter Uji

H_0 diterima dan H_a ditolak jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$

Harga $r_{tabel} = 0,227$ (Harga r_{tabel} untuk \sum responden = 75)

4) Hasil Pengujian

a) Ringkasan Model (*Model Summary*)

Tabel 85. Ringkasan Model (*Model Summary*) Hipotesis V

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.698	7.913

a. Predictors: (Constant), Faktor Ekstrinsik Kinerja, Faktor Instrinsik Kinerja

Nilai koefisien korelasi (r) yang didapat adalah 0,840. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel-variabel penelitian ada pada kategori sangat tinggi. Interpretasi nilai tersebut didapat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi oleh Sugiyono (2007) pada Tabel 3.

Seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat dapat ditunjukkan melalui perolehan nilai r^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 70,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,6% terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

b) Tabel Anova (*Analysis of Variance*)

Tabel 86. Tabel Anova (*Analysis of Variance*) Hipotesis V

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10840.698	2	5420.349	86.568	.000 ^a
	Residual	4508.182	72	62.614		
	Total	15348.880	74			

a. Predictors: (Constant), Faktor Ekstrinsik Kinerja, Faktor Instrinsik Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Anova digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (*Sig.*). Uji *Sig.*, memiliki ketentuan yakni jika nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000

yang berarti lebih kecil dari kriteria signifikan (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

c) Tabel Koefisien

Tabel 87. Tabel Koefisien Hipotesis V

		Coefficients ^a		
		Model		
		1		
		(Constant)	Faktor Intrinsik Kinerja	Faktor Ekstrinsik Kinerja
Unstandardized Coefficients	B	42.397	1.368	.561
	Std. Error	8.519	.518	.126
Standardized Coefficients	Beta		.325	.546
t		4.977	2.643	4.446
Sig.		.000	.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Koefisien menginformasikan nilai-nilai untuk model persamaan regresi. Nilai-nilai yang menjadi perhatian adalah nilai koefisien konstanta dan koefisien variabel pada baris/kolom *Unstandardized Coefficients - B*.

5) Kesimpulan Pengujian

Hasil uji menunjukkan harga r_{hitung} sebesar 0,840. H_a diterima dan H_0 ditolak karena didapat harga r_{hitung} (0,840) lebih besar dari harga r_{tabel} (0,227). Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor intrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, dapat diterima.

Berdasarkan pada Tabel Anova dan Tabel Koefisien, diketahui pula adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Signifikan karena F_{hitung} (86,568) lebih besar dari F_{tabel} (3,12391). Harga F_{tabel} didapat dari interpolasi Tabel F untuk 75 responden. Model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 42,397 + 1,368 X_1 + 0,561 X_2$$

artinya,

- a) Pengaruh faktor instrinsik (X_1) dan ekstrinsik kinerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif [+], menunjukkan bahwa kenaikan dari faktor instrinsik dan ekstrinsik kinerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru.
- b) Konstanta (a) = 42,397; artinya jika tidak terdapat faktor instrinsik dan ekstrinsik kinerja, maka nilai kinerja guru sebesar 42,397.
- c) Koefisien regresi (X_1) = 1,368; artinya apabila nilai X_1 ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai X_2 diasumsikan tetap, maka nilai Y akan meningkat sebesar 1,368 pula.
- d) Koefisien regresi (X_2) = 0,561; artinya apabila nilai X_2 ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai X_1 diasumsikan tetap, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,561 pula.

B. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional di lokasi SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta; dan mengetahui hubungan faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta serta pengaruhnya. Pembahasan penelitian berdasarkan data yang telah dianalisis adalah sebagaimana di bawah ini.

1. Kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

Kinerja merupakan kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Kinerja guru pada profesi keguruan dimaksudkan sebagai suatu kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Badan Standar Nasional Pendidikan pun telah menetapkan acuan penilaian kinerja guru yang terangkum dalam 4 (empat) kompetensi utama (Standar Kompetensi Guru) yaitu: kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Terkait dengan sertifikat pendidik, maka hal tersebut tak lepas dari Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengartikan sertifikasi guru sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga penyelenggara sertifikasi.

Mengacu pada uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik adalah proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai oleh guru bersertifikat pendidik pada kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar dalam kerangka Standar Kompetensi Guru. Hasil penelitian terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, menunjukkan bahwa dari 75 responden guru bersertifikat pendidik yang telah diteliti: 68 responden (90,67%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 7 responden (9,33%) termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 85,02%.

Pencapaian kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari masing-masing kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Pedagogi

Indikator-indikatornya meliputi: mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, serta penilaian dan evaluasi. Hasil penelitian pada kinerja pedagogi menunjukkan 72 responden (96,00%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 3 responden (4,00%) termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 86,56%.

b. Kinerja Kepribadian

Indikator-indikatornya meliputi: bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; dan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru. Hasil penelitian pada kinerja kepribadian menunjukkan 63 responden (84,00%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 11 responden (14,67%) termasuk dalam kategori tinggi, dan 1 responden (1,33%) termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,33%.

c. Kinerja Sosial

Indikator-indikatornya meliputi: bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; serta komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat. Hasil penelitian pada kinerja sosial menunjukkan 67 responden (89,33%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 8 responden (10,67%) termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 84,44%.

d. Kinerja Profesional

Indikator-indikatornya meliputi: penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; serta mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. Hasil penelitian pada kinerja profesional menunjukkan 59 responden

(78,67%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 13 responden (17,33%) termasuk dalam kategori tinggi, dan 3 responden (4,00%) termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 81,73%.

2. Faktor-faktor kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Indikator faktor-faktor tersebut dalam penelitian ini terdiri atas faktor intrinsik (personal/individual) dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional).

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 menunjukkan hubungan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru terletak pada kategori sangat tinggi, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan faktor-faktor kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70% terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 44,749 + 0,707 \cdot \text{Faktor-faktor Kinerja}$$

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Arif Marwanto (2009). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor-faktor kinerja terhadap keberhasilan kinerja guru SMK Kabupaten Sleman.

Kaitannya dengan faktor instrinsik dan ekstrinsik kinerja, hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,791 menunjukkan hubungan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru terletak pada kategori tinggi, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan faktor instrinsik kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 62,6% terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 50,777 + 3,333 \cdot \text{Faktor Instrinsik Kinerja}$$

- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,823 menunjukkan hubungan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru terletak pada kategori sangat tinggi, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan faktor ekstrinsik kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 67,8% terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 49,492 + 0,845 \cdot \text{Faktor Ekstrinsik Kinerja}$$

- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,840 menunjukkan hubungan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan dengan kinerja guru terletak pada kategori sangat tinggi, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,6% terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 42,397 + 1,368 \cdot X_1 + 0,561 \cdot X_2$$

dengan:

X_1 adalah faktor instrinsik kinerja, dan

X_2 adalah faktor ekstrinsik kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian terhadap kinerja 75 responden guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta ini menunjukkan bahwa, terdapat 68 responden (90,67%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 7 responden (9,33%) termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 85,02%. Pencapaian kinerja guru bersertifikat pendidik ditinjau dari masing-masing kompetensi adalah:

- a. Kinerja Pedagogi

Hasil penelitian pada kinerja pedagogi menunjukkan 72 responden (96,00%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 3 responden (4,00%) termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 86,56%.

- b. Kinerja Kepribadian

Hasil penelitian pada kinerja kepribadian menunjukkan 63 responden (84,00%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 11 responden (14,67%) termasuk dalam kategori tinggi, dan 1 responden (1,33%) termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 83,33%.

c. Kinerja Sosial

Hasil penelitian pada kinerja sosial menunjukkan 67 responden (89,33%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 8 responden (10,67%) termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 84,44%.

d. Kinerja Profesional

Hasil penelitian pada kinerja profesional menunjukkan 59 responden (78,67%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 13 responden (17,33%) termasuk dalam kategori tinggi, dan 3 responden (4,00%) termasuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan nilai aspek ini terletak pada kategori sangat tinggi, yakni sebesar 81,73%.

2. Faktor-faktor kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 menunjukkan hubungan antara faktor-faktor kinerja dengan kinerja guru terletak pada kategori sangat tinggi, dengan interpretasi nilai koefisien determinasi (r^2) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70% terhadap kinerja guru. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 44,749 + 0,707 \cdot \text{Faktor-faktor Kinerja}$$

Simpulan yang didapat mengenai faktor instrinsik dan ekstrinsik kinerja terkait dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta, adalah:

- a. Faktor instrinsik kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,791 menunjukkan hubungan antara faktor instrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta terletak pada kategori tinggi, dengan interpretasi nilai koefisien determinasi (r^2) yang menunjukkan bahwa faktor instrinsik kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 62,6% terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 50,777 + 3,333 \cdot \text{Faktor Instrinsik Kinerja}$$

- b. Faktor ekstrinsik kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,823 menunjukkan hubungan antara faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta terletak pada kategori sangat tinggi, dengan interpretasi nilai koefisien determinasi (r^2) yang menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 67,8% terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 49,492 + 0,845 \cdot \text{Faktor Ekstrinsik Kinerja}$$

- c. Faktor instrinsik dan ekstrinsik kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,840 menunjukkan hubungan antara faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja dengan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta terletak pada kategori sangat tinggi, dengan interpretasi nilai koefisien determinasi (r^2) yang menunjukkan bahwa faktor instrinsik kinerja dan faktor ekstrinsik kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,6% terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 42,397 + 1,368 \cdot X_1 + 0,561 \cdot X_2$$

dengan:

X_1 adalah faktor instrinsik kinerja, dan

X_2 adalah faktor ekstrinsik kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yakni:

1. Pengumpulan data terbatas pada responden guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.
2. Data dikumpulkan dengan menggunakan konsep penilaian atas diri sendiri, sehingga dimungkinkan terdapat bias penilaian dari data yang didapatkan.

C. Saran

Berdasarkan deskripsi pada hasil penelitian dan simpulan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pencapaian yang sangat baik dari kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta ini perlu dipertahankan dan menjadi bahan studi banding bagi satuan pendidikan lainnya.
2. Perlunya usaha untuk menjaga serta meningkatkan segala bentuk sikap maupun tindakan dalam aspek faktor-faktor kinerja guna mendapatkan hasil kinerja yang stabil atau bahkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imran. (2010). *Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru IPA di SD Negeri se-Kecamatan Praya Barat Daya Kabupaten Lombok Tengah – Nusa Tenggara Barat*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arif Marwanto. (2009). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Kinerja Guru SMK Kabupaten Sleman*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional (2008) - “Penilaian Kinerja Guru”.
- Djemari Mardapi. 2008. *Teknik Penyusunan Instrumen Tes Dan Non-tes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Ester Lince Napitupulu & I Made Asdhiana. (2011). *Sertifikasi Tingkatkan Kinerja Guru*.
<http://edukasi.kompas.com/read/2011/02/19/10305482/Sertifikasi.Tingkatkan.Kinerja.Guru>. (27 Mei 2011).
- Gustina. (2010). *Evaluasi Kinerja Guru IPS SMP Bersertifikat Profesi Berdasarkan Standar Kompetensi Guru di Kabupaten Buton*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hadari Nawani. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ima Ismara. (2009). *Budaya K3 dan Performansi K3 di SMK*.
<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Drs.%20Ketut%20Ima%20Ismara,%20M.Pd.,M.Kes./konsep%20safety%20culture%20di%20SMK.pdf>. (15 Agustus 2012).
- Imam Ghozali. (2009). *Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 16*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.
- Mondy, Wayne, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nana Syaodih Sukmadinata. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang Guru.
- Restu Kartiko Widi. (2010). *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusman. (2009). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pos.
- Saiful Anam. (2010). *Pengukuhan Guru Besar Prof. Dr. Baedhowi, MSi – Memperbaiki Kinerja Guru Pasca Sertifikasi*. Guru, Nomor 11 Tahun IV, Agustus 2010, hal. 36. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- sertifikasiguru.org. *Pengertian, Tujuan , Manfaat, Dan Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi Guru*.
<http://sertifikasiguru.org/uploads/File/panduan/faq01.pdf>. (27 Mei 2011).
- Sonnentag, S. (2002). *Psychological Management of Individual Performance*. UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo. (2010). *Perbandingan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Ditinjau dari Kompetensi Profesional Guru Sebelum dan Sesudah Bersertifikasi di Kabupaten Bantul*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Surya Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja - Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryanti. (2009). *Evaluasi Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di Kota Yogyakarta*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Suyatno. (2008). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Truko Tiyanto. (2011). *Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Wonosobo*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wayan Santana. (2011). *Mutu Guru dan Dosen Kian Baik*. Campus Indonesia, Volume 1 Nomor 1, April 2011, hal. 126. Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia - Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- www.dikti.go.id. (2009). *Kerangka Acuan Program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Portofolio Tahun 2009*.
http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=category&id=167&Itemid=312. (27 Mei 2011).
- www.krjogja.com. (2010). *Pemerintah Perlu Kontrol Kinerja Guru Bersertifikasi*.
<http://www.krjogja.com/news/detail/63638/Pemerintah.Perlu.Kontrol.Kinerja.Guru.Bersertifikasi.html>. (23 Desember 2010).
- www.pusdiknakes.or.id. *Kurikulum SMK Edisi 2006*.
www.pusdiknakes.or.id/data/kurikulum/smk.doc. (27 Mei 2011).

Daftar Lampiran

Lampiran A. Validasi Instrumen Penelitian

Lampiran B. Instrumen Penelitian

Lampiran C. Data Mentah Uji Coba Instrumen Penelitian

Lampiran D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran E. Data Mentah Hasil Penelitian

Lampiran F. Hasil Analisis Data Penelitian

Lampiran G. Surat Ijin Penelitian

Lampiran A

Validasi Instrumen Penelitian



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK
Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

**Surat Pernyataan Judgement
Instrumen Penelitian**

Setelah membaca instrumen dari penelitian yang berjudul "Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta" yang disusun oleh:

Nama : Novi Triyanto
NIM : 08501247001
Program Studi : Pendidikan Teknik Elektro
Fakultas : Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Dengan ini saya:

Nama : Dr. Edy Supriyadi
NIP : 19611003 1987031 002
Jabatan : Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT UNY

Menyatakan bahwa instrumen tersebut belum/ telah*) siap diujikan dengan saran-saran sebagai berikut:

- ① Secara umum cukup memadai dan sesuai dengan variabel
- ② Alternatif gambar resting : salah, sering kosong, tidak perlu agar dapat mengukur apa yang telah dilakukan responden. 'Setuju dan tidak setuju' cenderung lebih atau lebih.
- ③ Beberapa butir perlu diubah menjadi kalimat negatif
- ④ Lihat catatan pd instrumen

Yogyakarta, ... Oktober 2011

Validator

Dr. Edy Supriyadi
NIP. 19611003 1987031 002

*) Coret yang tidak perlu



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK
Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

**Surat Pernyataan Judgement
Instrumen Penelitian**

Setelah membaca instrumen dari penelitian yang berjudul "Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta" yang disusun oleh:

Nama : **Novi Triyanto**
NIM : 08501247001
Program Studi : Pendidikan Teknik Elektro
Fakultas : Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Dengan ini saya:

Nama : **Dr. Soeharto, MSOE., Ed.D**
NIP : 19530825 197903 1 003
Jabatan : Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT UNY

Menyatakan bahwa instrumen tersebut belum (~~telah~~*) siap diujikan dengan saran-saran sebagai berikut:

1. *menyisipkan & termasuk pengantar yg "bis"; ciri-ciri yg ada yg kati, baik ... maupun ... , dan, dan/atau lks.*
2. *Bisa saja memanfaatkan DP3 sebagai kawatiran faktor kinerja guru.*

Yogyakarta, ... Oktober 2011

Validator

sehar

Dr. Soeharto, MSOE., Ed.D
NIP. 19530825 197903 1 003

*) Coret yang tidak perlu



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK
Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

**Surat Pernyataan Judgement
Instrumen Penelitian**

Setelah membaca instrumen dari penelitian yang berjudul "**Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta**" yang disusun oleh:

Nama : **Novi Triyanto**
NIM : 08501247001
Program Studi : Pendidikan Teknik Elektro
Fakultas : Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Dengan ini saya:

Nama : **Dr. Samsul Hadi, M.Pd., M.T.**
NIP : 19600529 198403 1003
Jabatan : Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Elektro FT UNY

Menyatakan bahwa instrumen tersebut belum/ telah*) siap diujikan dengan saran-saran sebagai berikut:

- *kurang jelas indikator*
- *kurang jelasnya berurutan*
- *kurang analisisnya*

Yogyakarta, ... Oktober 2011

Validator

[Signature]
Dr. Samsul Hadi, M.Pd., M.T.
NIP. 19600529 198403 1003

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran B

Instrumen Penelitian



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

Angket Penelitian
KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMK NEGERI 2 DEPOK
YOGYAKARTA

Kepada yang Terhormat,
Bapak/Ibu Guru SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta
di Tempat.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Salam damai dan sejahtera.

Dengan segenap kerendahan hati, kami mohon keikhlasan dan bantuan Bapak/Ibu Guru untuk meluangkan waktu guna menjawab beberapa pernyataan dalam angket ini. Angket ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian yang bertujuan mengetahui kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta.

Angket ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang benar dan salah. Jawaban yang Bapak/Ibu Guru berikan tidak akan mempengaruhi nilai atau nama baik Anda. Jawaban yang baik adalah yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu Guru sebenarnya, dan akan sangat membantu kami dalam penelitian serta pada perkembangan mutu pendidikan di lokasi Anda mengajar.

Atas bantuan yang Bapak/Ibu Guru berikan, kami ucapkan banyak terima kasih. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa melimpahkan rahmat, kebaikan dan kesejahteraan bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, Februari 2012

Hormat kami,

Peneliti



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

Angket Penelitian

KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMK NEGERI 2 DEPOK
YOGYAKARTA

Nama

(boleh tidak diisi, atau disamarkan)

:

Jurusan

:

Pendidikan terakhir

:

Jalur sertifikasi

:

Tahun lulus sertifikasi

:

Lama mengajar (tahun)

:

PETUNJUK

- Berilah tanda [✓] pada setiap butir pernyataan yang paling sesuai dengan pilihan Anda di salah satu kolom yang telah tersedia.
- Keterangan alternatif jawaban:

1 = Sangat Setuju/ Selalu	3 = Kurang Setuju/ Kadang-kadang
2 = Setuju/ Sering	4 = Tidak Setuju/ Tidak Pernah

Contoh:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Contoh pernyataan.	✓			
2	Contoh pernyataan.		✓		

- Apabila terdapat jawaban yang ingin diganti, maka berilah koreksi pada pilihan awal kemudian pilih jawaban sesuai pilihan yang menurut Anda lebih tepat.

Contoh:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Contoh pernyataan.	✗	✓		
2	Contoh pernyataan.		✗	✓	

TERIMA KASIH



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

Sub 1: Kuesioner Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Melakukan presensi dengan memanggil nama siswa satu-persatu.				
2	Memperhatikan keadaan siswa dengan seksama, ketika melakukan presensi.				
3	Mengenal sifat-sifat siswa yang saya ampu.				
4	Meluangkan waktu bagi siswa yang membutuhkan bimbingan khusus.				
5	Membantu menyelesaikan permasalahan pribadi siswa.				
6	Mengajukan pertanyaan <i>pre-test</i> pada sesi mengajar.				
7	Memberikan motivasi kepada siswa untuk memacu semangat belajar.				
8	Menyampaikan tujuan pembelajaran dari materi pelajaran yang diberikan.				
9	Mengarahkan persepsi siswa tentang materi ajar yang disampaikan.				
10	Menerapkan model pembelajaran yang menunjang kemampuan siswa menguasai materi ajar.				
11	Menyiapkan Administrasi Guru di awal semester dengan lengkap.				
12	Menyiapkan buku materi ajar (modul/ <i>handout</i>) sebagai panduan belajar siswa.				
13	Mengembangkan materi ajar dengan mengacu pada kebutuhan di dunia usaha/dunia industri saat ini.				
14	Mendorong siswa untuk aktif bertanya pada sesi-sesi pelajaran.				
15	Memberi semangat kepada siswa walau belum tepat dalam menjawab pertanyaan yang diajukan.				
16	Mendidik siswa untuk mengutamakan kejujuran sekaligus berprestasi.				
17	Mengembangkan minat siswa.				
18	Menggali bakat siswa.				
19	Memberikan jam pelajaran tambahan bagi siswa yang mengikuti kegiatan di luar kelas.				



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
20	Mengajak siswa untuk mendiskusikan hasil belajar.				
21	Melatih siswa untuk mampu berbicara dengan santun.				
22	Mendidik siswa untuk bertanggung-jawab dalam menyatakan suatu pendapat.				
23	Memberikan nilai tambahan bagi siswa yang berani menjawab pertanyaan yang diajukan.				
24	Melakukan tes formatif sebelum memasuki sub-materi ajar baru.				
25	Memberikan kisi-kisi soal ujian.				
26	Mengujikan materi ajar yang relevan dengan materi ajar yang telah diberikan.				
27	Menganalisis hasil belajar siswa untuk mengukur keberhasilan mengajar.				
28	Mengamalkan Kode Etik Guru.				
29	Menjaga nama baik instansi/sekolah.				
30	Mencontohkan sikap disiplin kepada siswa.				
31	Menghadapi siswa dengan ramah.				
32	Menghadapi siswa dengan tegas.				
33	Mengajak siswa untuk melaksanakan ibadah bersama saat di sekolah.				
34	Hadir di setiap jam mengajar.				
35	Mengoreksi pekerjaan rumah siswa di kala sempat.				
36	Kesulitan untuk menerjemahkan visi misi sekolah ke dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki.				
37	Membiarkan jam pertemuan menjadi kosong ketika berhalangan hadir.				
38	Mengganti jam pertemuan di hari lain ketika berhalangan hadir.				
39	Membagi kelas dalam beberapa kelompok belajar.				
40	Memperlakukan siswa dengan adil.				
41	Memberikan nilai ujian berdasarkan kemampuan siswa yang sebenarnya.				
42	Berkomunikasi secara efektif dengan rekan sejawat.				



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
43	Berkomunikasi secara efektif dengan tenaga kependidikan.				
44	Mengunjungi rumah siswa untuk berkonsultasi dengan orang tua-nya mengenai sikap putra/putri mereka di sekolah.				
45	Mengikuti forum-forum musyawarah guru untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran.				
46	Menguasai materi ajar yang disampaikan.				
47	Memanfaatkan teknologi terkini untuk menyempurnakan proses pembelajaran.				
48	Menulis karya tulis ilmiah.				
49	Mengikuti seminar-seminar pendidikan.				
50	Menerapkan hasil penelitian-penelitian pendidikan yang relevan untuk kemajuan proses pembelajaran.				



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

Sub 2: Kuesioner Faktor-faktor Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.				
2	Memahami bahasa Inggris demi mendukung proses pembelajaran.				
3	Penekanan pada penguasaan kompetensi belajar siswa.				
4	Evaluasi proses pembelajaran oleh Pimpinan sekolah.				
5	Masukan-masukan untuk memperbaiki kualitas proses pembelajaran oleh Pimpinan sekolah.				
6	Dukungan untuk usaha meningkatkan kualitas proses pembelajaran oleh Pimpinan sekolah.				
7	Mewujudkan proses pembelajaran yang sinergis bersama rekan sejawat.				
8	Saling membantu menyelesaikan kendala-kendala dalam pembelajaran bersama rekan sejawat.				
9	Mengutamakan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan kendala-kendala dalam pembelajaran.				
10	Memenuhi kewajiban jam mengajar sesuai dengan yang diamanatkan.				
11	Ketersediaan fasilitas mengajar yang memadai dari pihak sekolah.				
12	Kemudahan untuk mengajukan kebutuhan fasilitas mengajar ke pihak sekolah.				
13	Mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan arah kebijakan pihak sekolah.				
14	Kewalahan dalam mengelola perilaku siswa di kelas.				
15	Kesulitan untuk memenuhi target proses pembelajaran yang dituntut oleh pihak sekolah.				
16	Menganggap siswa seperti anak sendiri.				
17	Berusaha menjadi sosok yang dapat dijadikan teladan oleh siswa.				
18	Mencontoh figur Kepala Sekolah sebagai panutan.				
19	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berdampak positif pada dedikasi terhadap profesi.				
20	Minder dengan prestasi kerja rekan sejawat.				



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
21	Kesediaan membantu mengisi kelas ketika terdapat rekan guru yang berhalangan hadir.				
22	Lingkungan kerja di sekolah turut memberi semangat menjalani aktivitas belajar mengajar.				
23	Menyikapi kendala dalam bekerja sebagai suatu tantangan yang harus ditaklukkan.				
24	Menjauhi unsur anarkisme dalam kegiatan mengajar.				
25	Tuntutan profesionalisme membuat bekerja dengan perasaan tertekan.				
26	Menerima masukan-masukan dari rekan sejawat dengan terbuka.				
27	Bersikap santun dengan siapa saja.				
28	Hubungan kerja yang baik dengan Pimpinan sekolah.				
29	Pimpinan sekolah mampu mengayomi guru.				
30	Berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis.				
31	Berusaha menjadi sosok yang bermanfaat bagi rekan sejawat.				
32	Mampu beradaptasi dengan sistem kerja di lokasi mengajar.				
33	Menjalin komunikasi dengan rekan profesi lain yang berhubungan dengan profesi keguruan.				
34	Memanfaatkan teknologi informasi untuk memelihara komunikasi dengan warga sekolah.				
35	Terlibat aktif dalam kegiatan keguruan di sekolah.				
36	Rutin hadir di sekolah sesuai jam kerja.				
37	Menguasai penggunaan multimedia untuk pembelajaran.				
38	Menyiapkan Administrasi Guru dengan segera.				
39	Pimpinan sekolah konsisten membina profesionalisme guru.				
40	Pimpinan sekolah mengusahakan pelatihan-pelatihan guna mengembangkan profesionalisme guru.				
41	Perhatian terhadap prestasi kerja oleh Pimpinan sekolah.				
42	Menghargai kesuksesan yang diraih oleh rekan sejawat.				



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Karang Malang Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 540715 (Dekan), pes 29, 276, Telp & Fax. (0274) 586734

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
43	Meminta pendapat rekan sejawat untuk mengoreksi kekurangan dalam mengajar.				
44	Melakukan penelitian-penelitian yang bermanfaat untuk memajukan proses pembelajaran bersama rekan sejawat.				
45	Pihak sekolah menyediakan akses informasi yang memadai untuk meningkatkan profesionalisme guru.				
46	Budaya kerja yang menumbuhkan jiwa profesionalisme.				
47	Pihak sekolah mengakomodasi gagasan dari guru.				
48	Pihak sekolah menanggapi saran dari guru.				
49	Jaminan kenyamanan dalam bekerja dari pihak sekolah.				
50	Pembatasan keinginan untuk melanjutkan studi oleh pihak sekolah.				

Lampiran C

Data Mentah Uji Coba Instrumen Penelitian

Tabel C.1. Data Mentah Uji Coba Instrumen Kinerja Guru

Resp.	Item																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
7	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	
8	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
13	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
14	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	
17	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	
22	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
23	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
27	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	

Resp.	Item																				Σ
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	175
2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	161
3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	171
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	184
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152
6	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	163
7	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	155
8	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	163
9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	190
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	180
11	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	179
12	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	190
13	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	170
14	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	156
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	196
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	146
17	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	155
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	155
20	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	185
21	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	151
22	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	148
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	166
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	193
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	193
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	178
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	195
29	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	186
30	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	193

[illegible]

Resp.	Item																				Σ
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	168
2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	168
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	154
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	170
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148
6	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	149
7	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	144
8	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	163
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	188
10	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	163
11	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	151
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	4	177
13	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
14	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	152
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	189
16	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	144
17	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	159
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	191
21	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	149
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	142
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	161
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	190
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	187
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197
29	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	183
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	195

Lampiran D

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel D.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Correlations
Variables=VAR00051

Variables	Statistics		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
VAR00001	.671	.000	30
VAR00002	.592	.001	30
VAR00003	.635	.000	30
VAR00004	.392	.032	30
VAR00005	.306	.100	30
VAR00006	.505	.004	30
VAR00007	.690	.000	30
VAR00008	.306	.100	30
VAR00009	.586	.001	30
VAR00010	.589	.001	30
VAR00011	.486	.007	30
VAR00012	.474	.008	30
VAR00013	.595	.001	30
VAR00014	.512	.004	30
VAR00015	.643	.000	30
VAR00016	.643	.000	30
VAR00017	.798	.000	30
VAR00018	.762	.000	30
VAR00019	.453	.012	30
VAR00020	.592	.001	30
VAR00021	.852	.000	30
VAR00022	.448	.013	30
VAR00023	.502	.005	30
VAR00024	.650	.000	30
VAR00025	.739	.000	30
VAR00026	.505	.004	30
VAR00027	.355	.054	30
VAR00028	.654	.000	30
VAR00029	.595	.001	30
VAR00030	.690	.000	30
VAR00031	.671	.000	30
VAR00032	.671	.000	30
VAR00033	.574	.001	30
VAR00034	.311	.094	30
VAR00035	.561	.001	30
VAR00036	.383	.037	30
VAR00037	.650	.000	30
VAR00038	.375	.041	30
VAR00039	.737	.000	30
VAR00040	.586	.001	30
VAR00041	.595	.001	30
VAR00042	.591	.001	30
VAR00043	.439	.015	30
VAR00044	.739	.000	30
VAR00045	.704	.000	30
VAR00046	.551	.002	30
VAR00047	.839	.000	30
VAR00048	.234	.213	30
VAR00049	.679	.000	30
VAR00050	.715	.000	30
VAR00051	1		30

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

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

Tabel D.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor-faktor Kinerja Guru

Correlations			
Variables=VAR00051			
Variables	Statistics		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
VAR00001	.701	.000	30
VAR00002	.690	.000	30
VAR00003	.638	.000	30
VAR00004	.526	.003	30
VAR00005	.323	.082	30
VAR00006	.623	.000	30
VAR00007	.874	.000	30
VAR00008	.668	.000	30
VAR00009	.778	.000	30
VAR00010	.533	.002	30
VAR00011	.454	.012	30
VAR00012	.461	.010	30
VAR00013	.586	.001	30
VAR00014	.675	.000	30
VAR00015	.626	.000	30
VAR00016	.696	.000	30
VAR00017	.682	.000	30
VAR00018	.610	.000	30
VAR00019	.704	.000	30
VAR00020	.024	.898	30
VAR00021	.593	.001	30
VAR00022	.794	.000	30
VAR00023	.669	.000	30
VAR00024	.581	.001	30
VAR00025	.653	.000	30
VAR00026	.497	.005	30
VAR00027	.494	.005	30
VAR00028	.874	.000	30
VAR00029	.731	.000	30
VAR00030	.733	.000	30
VAR00031	.696	.000	30
VAR00032	.854	.000	30
VAR00033	.729	.000	30
VAR00034	.573	.001	30
VAR00035	.618	.000	30
VAR00036	.341	.065	30
VAR00037	.826	.000	30
VAR00038	.730	.000	30
VAR00039	.711	.000	30
VAR00040	.495	.005	30
VAR00041	.587	.001	30
VAR00042	.300	.107	30
VAR00043	.704	.000	30
VAR00044	.653	.000	30
VAR00045	.539	.002	30
VAR00046	.742	.000	30
VAR00047	.533	.002	30
VAR00048	.637	.000	30
VAR00049	.601	.000	30
VAR00050	.410	.025	30
VAR00051	1		30

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

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

Tabel D.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	51

Tabel D.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Faktor-faktor Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	51

Lampiran E

Data Mentah Hasil Penelitian

Tabel E.1. Data Mentah Hasil Penelitian Instrumen Kinerja Guru

Resp.	Item																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	4	4	4	butir tidak valid	4	4	butir tidak valid	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	butir tidak valid	4	3	4		
2	3	3	3	3		4	4		4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4		4	3	3	4	
3	4	3	4	4		4	3		4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4		4	4	4	3	
4	3	4	3	2		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3		4	4	4	4	
5	3	3	3	4		3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	
6	3	4	3	4		4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3		4	4	3	3	
7	4	3	3	3		4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3		4	3	3	3	
8	4	3	3	3		4	4		4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3		4	4	2	4	
9	4	3	4	3		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
10	4	3	4	4		4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4		4	4	3	4	
11	4	3	4	4		3	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3		3	3	3	4	
12	4	4	4	4		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4		4	4	4	4	
13	3	4	3	2		4	4		4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3		4	4	4	4	
14	3	2	3	2		4	4		3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2		4	4	4	3	
15	4	4	4	4		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
16	3	2	3	4		3	3		3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3		3	3	3	3	
17	3	3	4	3		4	3		4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4		4	3	3	3	
18	3	3	3	3		4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4		3	3	3	3	
19	3	3	3	3		4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4		3	3	3	3	
20	4	4	4	4		4	4		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4		4	4	4	3	4
21	4	3	3	3		3	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3		3	3	3	3	
22	2	3	3	4		3	3		3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		3	3	3	3	
23	3	3	4	4		4	3		4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4		4	4	3	3	
24	4	3	4	4		4	4		4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
25	4	3	4	4		4	4		4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
26	3	3	3	3		3	3		3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3		3	3	3	3	
27	4	3	4	4		4	4		3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4		4	4	3	3	
28	4	4	4	4		4	4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
29	4	4	3	4		4	4		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	
30	4	4	4	4		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		3	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				
33	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3				
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3				
35	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4				
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4				
37	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3				
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4				
40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4			
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4			
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4			
43	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3				
44	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4				
45	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3				
46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
47	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3				
48	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3				
49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
50	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3				
51	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4				
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4				
53	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
55	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																		

Resp.	Item																			Σ		
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		50	
1	4	4	4	butir tidak valid	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3		3	3	157	
2	3	3	2		3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3		3	3	144
3	4	4	3		3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3		3	3	153	
4	3	3	4		3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4		4	4	168	
5	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	136	
6	3	3	2		4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3		3	3	145
7	4	4	2		3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3		3	1	137	
8	4	4	2		3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3		3	3	146	
9	4	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		3	3	171
10	4	4	3		3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3		4	3	161	
11	4	4	3		4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4		4	4	161
12	4	4	4		3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		3	4	174	
13	3	3	3		3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4		3	3	153	
14	3	3	3		3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3		3	3	138	
15	4	4	4		3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	179	
16	3	3	3		3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3		3	2	130	
17	3	3	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	142	
18	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3		3	3	138	
19	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3		3	3	138	
20	4	4	1		4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4		3	3	167	
21	4	4	3		3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2		2	2	136	
22	2	2	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		3	3	133	
23	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3		3	3	148	
24	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		4	4	174	
25	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		4	4	174	
26	3	3	3		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		3	3	141	
27	4	4	4		3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4		3	3	160	
28	4	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		4	4	176	
29	4	4	3		3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4		3	3	167	
30	4	4	4		4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4</							

Tabel E.2. Data Mentah Hasil Penelitian Instrumen Faktor-faktor Kinerja Guru

Resp.	Item																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	4	3	butir tidak valid	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	butir tidak valid	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
2	2	3	4	2		3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	1	4	4	3		4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2		3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	1		4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3		3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
5	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	1		2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3
7	3	2	3	2		3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	3	4	3		4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3		3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	3	4	4	2		3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2		2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
11	2	2	3	3		3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	1		2	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3
12	4	4	4	3		4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4		3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	3	3	4	3		3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2		3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
14	3	3	3	3		3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3		2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
15	4	4	4	2		3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	2	3	2		4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3		2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3
17	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3		3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	2		3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3		3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3
19	3	3	3	2		3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3		3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3
20	4	3	4	3		3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	2		3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3		3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
24	4	4	4	4		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	3	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	4	3		4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3		3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	4	3		4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	3		3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3		3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4
36	3	4	4	3		4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4		2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
37	3	3	3	3		3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4		2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
38	2	3	3	1		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2		4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4		3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3		3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3		3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	3	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3		4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
43	3	3	3	2		2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4		2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4
44	3	4	3	3		1	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	1	4		1	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4
45	4	3	4	3		3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3		3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
46	2	4	4	2		4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4		4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
47	3	4	4	3		4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3		3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
48	3	4	3	3		1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1		4	1	4	3	3	2	4	4	3	3	4
49	3	3	3	3		3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
50	2	3	3	3		3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3		2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3
51	3	3	3	4		3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2		3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
52	4	3	4	3		3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2		2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3
53	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	2	3	2		3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
55	4	3	3	3		3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3		3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	2	4	2		3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2		3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
57	4	3	4	3		3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
58	3	3	4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
59	3	3	3	3		4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

Tabel E.2. Data Mentah Hasil Penelitian Instrumen Faktor-faktor Kinerja Guru (lanjutan)

Resp.	Item																				Σ
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
1	3	3	3	3	3	butir tidak valid	4	4	3	3	4	butir tidak valid	3	3	3	3	3	3	3	4	155
2	4	3	3	3	3		3	4	4	4	4		4	2	3	4	3	4	4	3	154
3	3	3	3	3	2		3	4	3	3	3		2	3	3	3	3	3	3	3	142
4	4	4	4	3	4		3	4	3	3	3		3	3	4	4	3	3	3	4	159
5	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	138
6	3	3	3	4	4		2	3	3	4	2		2	2	3	3	4	3	4	3	134
7	3	3	3	3	3		2	3	2	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	130
8	4	4	4	3	3		2	3	3	3	3		3	2	2	3	3	3	3	2	148
9	4	4	4	4	4		4	4	4	3	3		4	3	3	4	4	4	4	4	177
10	3	4	4	3	3		3	4	3	2	4		2	2	2	4	3	3	3	3	148
11	3	3	3	4	4		2	3	3	4	2		2	3	3	3	4	3	4	4	136
12	4	4	4	4	3		4	4	4	3	2		3	3	2	4	2	2	3	4	162
13	3	3	3	3	3		2	3	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3	3	144
14	3	3	3	3	3		2	3	3	4	3		3	2	3	3	2	3	3	3	139
15	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4	4	176
16	4	3	4	4	2		2	2	3	3	3		2	2	3	3	2	3	3	3	131
17	4	3	3	3	3		3	4	3	3	3		3	3	3	3	3	3	4	1	146
18	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	136
19	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	136
20	4	4	4	3	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	1	176
21	4	3	3	2	2		2	3	3	3	3		3	2	2	3	3	3	3	3	136
22	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	1	131
23	3	3	3	3	3		3	3	4	3	4		3	3	3	3	3	3	4	3	148
24	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	3	3	3	3	3	4	4	177
25	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	183
26	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	139
27	4	4	4	4	3		4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4	4	173
28	4	4	4	4	4		4	4	3	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	181
29	4	4	3	4	3		4	3	4	4	4		4	3	3	3	3	3	3	3	168
30	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	180
31	4	4	4	3	4		4	3	4	4	4		4	4	3	4	4	4	4	4	181
32	4	4	4	3	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	181
33	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	141
34	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	3	175
35	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		3	3	3	4	4	4	4	4	162
36	3	3	3	4	3	butir tidak valid	4	3	3	3	2	butir tidak valid	4	2	3	3	3	3	3	4	153
37	4	3	3	3	3		3	3	3	3	3		4	2	3	3	3	3	3	3	146
38	3	3	3	2	1		2	2	3	3	2		4	2	3	3	3	2	3	3	124
39	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	3	4	4	4	4	4	4	174
40	4	4	3	4	4		4	4	4	4	4		3	3	3	4	4	3	4	3	169
41	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		3	3	3	4	4	3	4	3	166
42	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	3	4	4	4	4	4	3	172
43	4	4	2	2	3		2	3	2	4	3		2	3	3	3	3	2	3	4	134
44	4	3	4	4	4		3	3	3	3	2		4	1	3	3	2	2	3	3	138
45	4	3	3	3	3		3	4	3	4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	149
46	4	4	4	4	3		4	4	4	4	4		4	4	4	3	3	3	4	4	170
47	3	3	2	2	3		3	3	3	3	3		3	3	4	3	3	2	3	4	142
48	4	3	4	4	3		3	3	3	3	2		4	1	3	3	2	2	3	3	137
49	3	3	3	3	3		3	3	4	4	4		3	3	4	3	4	4	4	3	150
50	3	3	3	2	2		3	3	4	3	3		3	2	3	3	2	3	2	1	123
51	4	4	4	4	3		3	3	3	3	3		2	3	3	4	2	2	3	1	144
52	3	3	3	3	3		3	3	3	3	2		2	3	3	3	3	3	3	3	141
53	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		2	3	3	3	3	3	3	3	136
54	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	2	3	1	138
55	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	2	2	2	2	3	3	3	130
56	3	3	3	4	3		4	4	3	3	3		2	3	3	3	3	2	3	3	143
57	4	4	4	4	3		4	4	3	4	3		3	3	3	3	3	3	4	3	163
58	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	143
59	4	4	3	4	4		3	4	3	4	3		4	4	4	4	4	3	4	4	170
60	4	4	3	4	4		3	4	3	4	3		4	4	4	4	4	3	4	4	171
61	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	183
62	4	4	4	4	4		4	4	3	4	3		4	4	4	4	4	4	4	3	177
63	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	179
64	4	4	3	4	4		3	4	3	4	3		4	4	4	4	4	3	4	4	171
65	4	4	4	3	3		3	4	4	3	3		3	3	4	3	3	3	3	4	148
66	4	4	4	4	3		4	3	3	3	3		3	3	3	3	3	2	2	3	146
67	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3		3	2	3	3	3	3	3	3	136
68	4	4	4	4	4		2	3	3	3	3		3	2	2	3	3	3	3	1	145
69	4	4	4	4	4		2	3	3	3	3		3	2	2	3	3	3	3	4	156
70	4	4	4	4	4		4	4	3	3	3		4	3	3	3	3	2	3	4	157
71	4	4	4	4	4		2	2	3	3	3		4	2	3	2	2	3	2	3	150
72	3	3	3	3	3		2	3	3	3	3		3	2	2	3	3	3	2	4	147
73	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4	3	164
74	3	3	3	4	4		4	4	4	3	2		2	3	2	4	2	2	3	4	145
75	3	3	3	3	3		2	3	2	3	3		3	2	3	3	3	3	2	4	137

Lampiran F

Hasil Analisis Data Penelitian

Frequencies

Frequency Table

Tabel F.1. Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	121	1	1.3	1.3	1.3
	128	1	1.3	1.3	2.7
	129	1	1.3	1.3	4.0
	130	1	1.3	1.3	5.3
	131	2	2.7	2.7	8.0
	133	1	1.3	1.3	9.3
	136	3	4.0	4.0	13.3
	137	2	2.7	2.7	16.0
	138	3	4.0	4.0	20.0
	139	1	1.3	1.3	21.3
	141	2	2.7	2.7	24.0
	142	1	1.3	1.3	25.3
	144	3	4.0	4.0	29.3
	145	1	1.3	1.3	30.7
	146	1	1.3	1.3	32.0
	147	2	2.7	2.7	34.7
	148	6	8.0	8.0	42.7
	149	2	2.7	2.7	45.3
	150	1	1.3	1.3	46.7
	151	3	4.0	4.0	50.7
	152	1	1.3	1.3	52.0
	153	4	5.3	5.3	57.3
	154	1	1.3	1.3	58.7
	155	1	1.3	1.3	60.0
	157	1	1.3	1.3	61.3
	158	1	1.3	1.3	62.7
	160	3	4.0	4.0	66.7
	161	3	4.0	4.0	70.7
	162	2	2.7	2.7	73.3
	165	2	2.7	2.7	76.0
	167	3	4.0	4.0	80.0
	168	2	2.7	2.7	82.7
	171	2	2.7	2.7	85.3
	173	2	2.7	2.7	88.0
	174	5	6.7	6.7	94.7
	176	2	2.7	2.7	97.3
	179	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.2. Frekuensi Skor Variabel Faktor-faktor Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	123	1	1.3	1.3	1.3
	124	1	1.3	1.3	2.7
	130	2	2.7	2.7	5.3
	131	2	2.7	2.7	8.0
	134	2	2.7	2.7	10.7
	136	6	8.0	8.0	18.7
	137	2	2.7	2.7	21.3
	138	3	4.0	4.0	25.3
	139	2	2.7	2.7	28.0
	141	2	2.7	2.7	30.7
	142	2	2.7	2.7	33.3
	143	2	2.7	2.7	36.0
	144	2	2.7	2.7	38.7
	145	2	2.7	2.7	41.3
	146	3	4.0	4.0	45.3
	147	1	1.3	1.3	46.7
	148	4	5.3	5.3	52.0
	149	1	1.3	1.3	53.3
	150	2	2.7	2.7	56.0
	153	1	1.3	1.3	57.3
	154	1	1.3	1.3	58.7
	155	1	1.3	1.3	60.0
	156	1	1.3	1.3	61.3
	157	1	1.3	1.3	62.7
	159	1	1.3	1.3	64.0
	162	2	2.7	2.7	66.7
	163	1	1.3	1.3	68.0
	164	1	1.3	1.3	69.3
	166	1	1.3	1.3	70.7
	168	1	1.3	1.3	72.0
	169	1	1.3	1.3	73.3
	170	2	2.7	2.7	76.0
	171	2	2.7	2.7	78.7
	172	1	1.3	1.3	80.0
	173	1	1.3	1.3	81.3
	174	1	1.3	1.3	82.7
	175	1	1.3	1.3	84.0
	176	2	2.7	2.7	86.7
	177	3	4.0	4.0	90.7
	179	1	1.3	1.3	92.0
	180	1	1.3	1.3	93.3
	181	3	4.0	4.0	97.3
	183	2	2.7	2.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Tabel F.3. Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Pedagogi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	1	1.3	1.3	1.3
	70	1	1.3	1.3	2.7
	71	1	1.3	1.3	4.0
	72	5	6.7	6.7	10.7
	73	2	2.7	2.7	13.3
	74	1	1.3	1.3	14.7
	75	3	4.0	4.0	18.7
	76	1	1.3	1.3	20.0
	78	3	4.0	4.0	24.0
	79	5	6.7	6.7	30.7
	80	9	12.0	12.0	42.7
	81	2	2.7	2.7	45.3
	82	5	6.7	6.7	52.0
	83	3	4.0	4.0	56.0
	84	2	2.7	2.7	58.7
	85	2	2.7	2.7	61.3
	86	5	6.7	6.7	68.0
	87	2	2.7	2.7	70.7
	88	3	4.0	4.0	74.7
	89	1	1.3	1.3	76.0
	91	3	4.0	4.0	80.0
	92	3	4.0	4.0	84.0
	93	4	5.3	5.3	89.3
	94	3	4.0	4.0	93.3
	95	3	4.0	4.0	97.3
	96	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.4. Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.3	1.3	1.3
	25	3	4.0	4.0	5.3
	27	1	1.3	1.3	6.7
	28	4	5.3	5.3	12.0
	29	3	4.0	4.0	16.0
	30	5	6.7	6.7	22.7
	31	6	8.0	8.0	30.7
	32	5	6.7	6.7	37.3
	33	11	14.7	14.7	52.0
	34	6	8.0	8.0	60.0
	35	6	8.0	8.0	68.0
	36	7	9.3	9.3	77.3
	37	5	6.7	6.7	84.0
	38	6	8.0	8.0	92.0
	39	3	4.0	4.0	96.0
	40	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.5. Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	1.3	1.3	1.3
	17	7	9.3	9.3	10.7
	18	9	12.0	12.0	22.7
	19	16	21.3	21.3	44.0
	20	7	9.3	9.3	53.3
	21	12	16.0	16.0	69.3
	22	10	13.3	13.3	82.7
	23	5	6.7	6.7	89.3
	24	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.6. Frekuensi Skor Sub-variabel Kinerja Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	1.3	1.3	1.3
	12	2	2.7	2.7	4.0
	13	4	5.3	5.3	9.3
	14	9	12.0	12.0	21.3
	15	11	14.7	14.7	36.0
	16	12	16.0	16.0	52.0
	17	15	20.0	20.0	72.0
	18	7	9.3	9.3	81.3
	19	5	6.7	6.7	88.0
	20	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.7. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Pedagogi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	1.3	1.3	1.3
	38	2	2.7	2.7	4.0
	39	4	5.3	5.3	9.3
	40	4	5.3	5.3	14.7
	41	5	6.7	6.7	21.3
	42	4	5.3	5.3	26.7
	43	3	4.0	4.0	30.7
	44	8	10.7	10.7	41.3
	45	3	4.0	4.0	45.3
	46	5	6.7	6.7	52.0
	47	5	6.7	6.7	58.7
	48	3	4.0	4.0	62.7
	49	2	2.7	2.7	65.3
	50	4	5.3	5.3	70.7
	51	3	4.0	4.0	74.7
	52	6	8.0	8.0	82.7
	53	3	4.0	4.0	86.7
	54	3	4.0	4.0	90.7
	55	5	6.7	6.7	97.3
	56	2	2.7	2.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Tabel F.8. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.3	1.3	1.3
	23	2	2.7	2.7	4.0
	24	1	1.3	1.3	5.3
	25	10	13.3	13.3	18.7
	26	4	5.3	5.3	24.0
	27	12	16.0	16.0	40.0
	28	8	10.7	10.7	50.7
	29	3	4.0	4.0	54.7
	30	1	1.3	1.3	56.0
	31	9	12.0	12.0	68.0
	32	4	5.3	5.3	73.3
	33	2	2.7	2.7	76.0
	34	8	10.7	10.7	86.7
	35	7	9.3	9.3	96.0
	36	3	4.0	4.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Tabel F.9. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	2	2.7	2.7	2.7
	29	1	1.3	1.3	4.0
	30	12	16.0	16.0	20.0
	31	8	10.7	10.7	30.7
	32	5	6.7	6.7	37.3
	33	3	4.0	4.0	41.3
	34	2	2.7	2.7	44.0
	35	3	4.0	4.0	48.0
	36	4	5.3	5.3	53.3
	37	4	5.3	5.3	58.7
	38	9	12.0	12.0	70.7
	39	15	20.0	20.0	90.7
	40	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.10. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor-faktor Kinerja Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	3	4.0	4.0	4.0
	35	7	9.3	9.3	13.3
	36	3	4.0	4.0	17.3
	37	6	8.0	8.0	25.3
	38	5	6.7	6.7	32.0
	39	11	14.7	14.7	46.7
	40	4	5.3	5.3	52.0
	41	3	4.0	4.0	56.0
	42	2	2.7	2.7	58.7
	43	4	5.3	5.3	64.0
	44	1	1.3	1.3	65.3
	46	2	2.7	2.7	68.0
	47	3	4.0	4.0	72.0
	48	4	5.3	5.3	77.3
	49	4	5.3	5.3	82.7
	50	4	5.3	5.3	88.0
	51	4	5.3	5.3	93.3
	52	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.11. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	3	4.0	4.0	4.0
	25	1	1.3	1.3	5.3
	26	1	1.3	1.3	6.7
	27	12	16.0	16.0	22.7
	28	9	12.0	12.0	34.7
	29	5	6.7	6.7	41.3
	30	7	9.3	9.3	50.7
	31	3	4.0	4.0	54.7
	32	8	10.7	10.7	65.3
	33	6	8.0	8.0	73.3
	34	6	8.0	8.0	81.3
	35	8	10.7	10.7	92.0
	36	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.12. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98	1	1.3	1.3	1.3
	100	1	1.3	1.3	2.7
	102	1	1.3	1.3	4.0
	105	1	1.3	1.3	5.3
	106	2	2.7	2.7	8.0
	107	4	5.3	5.3	13.3
	108	2	2.7	2.7	16.0
	109	4	5.3	5.3	21.3
	110	2	2.7	2.7	24.0
	111	5	6.7	6.7	30.7
	113	2	2.7	2.7	33.3
	114	1	1.3	1.3	34.7
	115	4	5.3	5.3	40.0
	116	4	5.3	5.3	45.3
	117	1	1.3	1.3	46.7
	118	3	4.0	4.0	50.7
	119	1	1.3	1.3	52.0
	120	1	1.3	1.3	53.3
	121	2	2.7	2.7	56.0
	122	2	2.7	2.7	58.7
	125	3	4.0	4.0	62.7
	126	1	1.3	1.3	64.0
	127	1	1.3	1.3	65.3
	128	1	1.3	1.3	66.7
	129	1	1.3	1.3	68.0
	131	1	1.3	1.3	69.3
	134	2	2.7	2.7	72.0
	135	1	1.3	1.3	73.3
	137	1	1.3	1.3	74.7
	138	1	1.3	1.3	76.0
	139	4	5.3	5.3	81.3
	140	2	2.7	2.7	84.0
	141	4	5.3	5.3	89.3
	142	1	1.3	1.3	90.7
	145	3	4.0	4.0	94.7
	146	2	2.7	2.7	97.3
	147	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.13. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	3	4.0	4.0	4.0
	8	6	8.0	8.0	12.0
	9	24	32.0	32.0	44.0
	10	12	16.0	16.0	60.0
	11	17	22.7	22.7	82.7
	12	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.14. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1.3	1.3	1.3
	30	5	6.7	6.7	8.0
	31	3	4.0	4.0	12.0
	32	6	8.0	8.0	20.0
	33	6	8.0	8.0	28.0
	34	5	6.7	6.7	34.7
	35	8	10.7	10.7	45.3
	36	7	9.3	9.3	54.7
	37	4	5.3	5.3	60.0
	38	2	2.7	2.7	62.7
	39	3	4.0	4.0	66.7
	40	4	5.3	5.3	72.0
	41	9	12.0	12.0	84.0
	42	3	4.0	4.0	88.0
	43	6	8.0	8.0	96.0
	44	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.15. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	7	9.3	9.3	9.3
	6	20	26.7	26.7	36.0
	7	24	32.0	32.0	68.0
	8	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.16. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.3	1.3	1.3
	16	1	1.3	1.3	2.7
	18	4	5.3	5.3	8.0
	19	6	8.0	8.0	16.0
	20	8	10.7	10.7	26.7
	21	15	20.0	20.0	46.7
	22	4	5.3	5.3	52.0
	23	7	9.3	9.3	61.3
	24	5	6.7	6.7	68.0
	25	5	6.7	6.7	74.7
	26	9	12.0	12.0	86.7
	27	6	8.0	8.0	94.7
	28	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.17. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.3	1.3	1.3
	6	22	29.3	29.3	30.7
	7	15	20.0	20.0	50.7
	8	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.18. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	1.3	1.3	1.3
	21	1	1.3	1.3	2.7
	23	2	2.7	2.7	5.3
	24	18	24.0	24.0	29.3
	25	4	5.3	5.3	34.7
	26	6	8.0	8.0	42.7
	27	3	4.0	4.0	46.7
	28	5	6.7	6.7	53.3
	29	4	5.3	5.3	58.7
	30	4	5.3	5.3	64.0
	31	14	18.7	18.7	82.7
	32	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.19. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Instrinsik Kinerja Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	3	4.0	4.0	4.0
	5	12	16.0	16.0	20.0
	6	19	25.3	25.3	45.3
	7	14	18.7	18.7	64.0
	8	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.20. Frekuensi Skor Sub-variabel Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	6	8.0	8.0	8.0
	30	3	4.0	4.0	12.0
	31	10	13.3	13.3	25.3
	32	9	12.0	12.0	37.3
	33	10	13.3	13.3	50.7
	34	3	4.0	4.0	54.7
	35	3	4.0	4.0	58.7
	36	4	5.3	5.3	64.0
	37	1	1.3	1.3	65.3
	39	4	5.3	5.3	70.7
	40	2	2.7	2.7	73.3
	41	7	9.3	9.3	82.7
	42	3	4.0	4.0	86.7
	43	5	6.7	6.7	93.3
	44	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Tabel F.21. Statistik Frekuensi Data Penelitian

	N		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Minimum	Maximum	Sum
	Valid	Missing									
Kinerja Guru	75	0	153.04	151.00	148	14.402	207.417	58	121	179	11478
Faktor-faktor Kinerja Guru	75	0	153.20	148.00	136	17.041	290.405	60	123	183	11490
Kinerja Pedagogi	75	0	83.09	82.00	80	7.514	56.464	31	65	96	6232
Kinerja Kepribadian	75	0	33.33	33.00	33	3.857	14.874	16	24	40	2500
Kinerja Sosial	75	0	20.27	20.00	19	2.177	4.739	8	16	24	1520
Kinerja Profesional	75	0	16.35	16.00	17	2.215	4.905	9	11	20	1226
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	75	0	46.63	46.00	44	5.357	28.697	20	36	56	3497
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	75	0	29.45	28.00	27	3.832	14.684	14	22	36	2209
Faktor-faktor Kinerja Sosial	75	0	34.93	36.00	39	4.028	16.225	14	26	40	2620
Faktor-faktor Kinerja Profesional	75	0	42.19	40.00	39	5.840	34.100	18	34	52	3164
Faktor Instrinsik Kinerja	75	0	30.68	30.00	27	3.418	11.680	12	24	36	2301
Faktor Ekstrinsik Kinerja	75	0	122.52	118.00	111	14.029	196.821	49	98	147	9189
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi	75	0	9.97	10.00	9	1.395	1.945	5	7	12	748
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi	75	0	36.65	36.00	41	4.329	18.743	16	28	44	2749
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian	75	0	6.87	7.00	7 ^a	.977	.955	3	5	8	515
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	75	0	22.59	22.00	21	3.150	9.921	13	15	28	1694
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial	75	0	7.17	7.00	8	.906	.821	3	5	8	538
Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial	75	0	27.76	28.00	24	3.416	11.671	12	20	32	2082
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional	75	0	6.67	7.00	8	1.234	1.523	4	4	8	500
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional	75	0	35.52	33.00	31 ^a	4.933	24.334	15	29	44	2664

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel F.22. Statistik Deskriptif Data Penelitian

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Guru	75	58	121	179	11478	153.04	14.402	207.417
Faktor-faktor Kinerja Guru	75	60	123	183	11490	153.20	17.041	290.405
Kinerja Pedagogi	75	31	65	96	6232	83.09	7.514	56.464
Kinerja Kepribadian	75	16	24	40	2500	33.33	3.857	14.874
Kinerja Sosial	75	8	16	24	1520	20.27	2.177	4.739
Kinerja Profesional	75	9	11	20	1226	16.35	2.215	4.905
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	75	20	36	56	3497	46.63	5.357	28.697
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	75	14	22	36	2209	29.45	3.832	14.684
Faktor-faktor Kinerja Sosial	75	14	26	40	2620	34.93	4.028	16.225
Faktor-faktor Kinerja Profesional	75	18	34	52	3164	42.19	5.840	34.100
Faktor Instrinsik Kinerja	75	12	24	36	2301	30.68	3.418	11.680
Faktor Ekstrinsik Kinerja	75	49	98	147	9189	122.52	14.029	196.821
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi	75	5	7	12	748	9.97	1.395	1.945
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi	75	16	28	44	2749	36.65	4.329	18.743
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian	75	3	5	8	515	6.87	.977	.955
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	75	13	15	28	1694	22.59	3.150	9.921
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial	75	3	5	8	538	7.17	.906	.821
Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial	75	12	20	32	2082	27.76	3.416	11.671
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional	75	4	4	8	500	6.67	1.234	1.523
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional	75	15	29	44	2664	35.52	4.933	24.334
Valid N (listwise)	75							

Tabel F.23. Tabulasi Data Komponen Distribusi Frekuensi Skor Variabel/Sub-variabel Penelitian

Variabel/Sub-variabel	Item	N	Jumlah kelas	Rentang data	Panjang kelas
Kinerja Guru	45	75	7	58	8
Kinerja Pedagogi	24	75	7	31	4
Kinerja Kepribadian	10	75	7	16	2
Kinerja Sosial	6	75	7	8	1
Kinerja Profesional	5	75	7	9	1
Faktor-faktor Kinerja Guru	46	75	7	60	9
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	14	75	7	20	3
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	9	75	7	14	2
Faktor-faktor Kinerja Sosial	10	75	7	14	2
Faktor-faktor Kinerja Profesional	13	75	7	18	3
Faktor Instrinsik Kinerja	9	75	7	12	2
Faktor Ekstrinsik Kinerja	37	75	7	49	7
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi	3	75	7	5	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi	11	75	7	16	2
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian	2	75	7	3	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	7	75	7	13	2
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial	2	75	7	3	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial	8	75	7	12	2
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional	2	75	7	4	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional	11	75	7	15	2

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas} &= 1 + 3,3 \log 75 \\
 &= 1 + 3,3 \cdot 1,875 \\
 &= 7,1877 \\
 &\approx 7
 \end{aligned}$$

Tabel F.24. Tabulasi Data Komponen Kategorisasi Kecenderungan Sebaran Skor Variabel/Sub-variabel Penelitian

Variabel/ Sub-variabel	Item	N	Kategorisasi kecenderungan sebaran skor			
			Skor ideal tertinggi	Skor ideal terendah	Rerata ideal	Simpangan baku ideal
Kinerja Guru	45	75	180	45	112,5	22,5
Kinerja Pedagogi	24	75	96	24	60	12
Kinerja Kepribadian	10	75	40	10	25	5
Kinerja Sosial	6	75	24	6	15	3
Kinerja Profesional	5	75	20	5	12,5	2,5
Faktor-faktor Kinerja Guru	46	75	184	46	115	23
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	14	75	56	14	35	7
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	9	75	36	9	22,5	4,5
Faktor-faktor Kinerja Sosial	10	75	40	10	25	5
Faktor-faktor Kinerja Profesional	13	75	52	13	32,5	6,5
Faktor Instrinsik Kinerja	9	75	36	9	22,5	4,5
Faktor Ekstrinsik Kinerja	37	75	148	37	92,5	18,5
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi	3	75	12	3	7,5	1,5
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi	11	75	44	11	27,5	5,5
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian	2	75	8	2	5	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	7	75	28	7	17,5	3,5
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial	2	75	8	2	5	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial	8	75	32	8	20	4
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional	2	75	8	2	5	1
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional	11	75	44	11	27,5	5,5
			Skor ideal tertinggi (dalam %)	Skor ideal terendah (dalam %)	Rerata ideal (dalam %)	Simpangan baku ideal (dalam %)
			100	25	62,5	12,5

**Tabel F.25. Tabulasi Data Komponen Kategorisasi Kecenderungan
Penilaian Jumlah Skor Variabel/Sub-variabel Penelitian**

Variabel/ Sub-variabel	Item	N	Kategorisasi kecenderungan penilaian jumlah skor		
			Jumlah skor realita	Jumlah skor tertinggi ideal	Persentase jumlah skor (dalam %)
Kinerja Guru	45	75	11478	13500	85,02
Kinerja Pedagogi	24	75	6232	7200	86,56
Kinerja Kepribadian	10	75	2500	3000	83,33
Kinerja Sosial	6	75	1520	1800	84,44
Kinerja Profesional	5	75	1226	1500	81,73
Faktor-faktor Kinerja Guru	46	75	11490	13800	83,26
Faktor-faktor Kinerja Pedagogi	14	75	3497	4200	83,26
Faktor-faktor Kinerja Kepribadian	9	75	2209	2700	81,81
Faktor-faktor Kinerja Sosial	10	75	2620	3000	87,33
Faktor-faktor Kinerja Profesional	13	75	3164	3900	81,13
Faktor Instrinsik Kinerja	9	75	2301	2700	85,22
Faktor Ekstrinsik Kinerja	37	75	9189	11100	82,78
Faktor Instrinsik Kinerja Pedagogi	3	75	748	900	83,11
Faktor Ekstrinsik Kinerja Pedagogi	11	75	2749	3300	83,30
Faktor Instrinsik Kinerja Kepribadian	2	75	515	600	85,83
Faktor Ekstrinsik Kinerja Kepribadian	7	75	1694	2100	80,67
Faktor Instrinsik Kinerja Sosial	2	75	538	600	89,67
Faktor Ekstrinsik Kinerja Sosial	8	75	2082	2400	86,75
Faktor Instrinsik Kinerja Profesional	2	75	500	600	83,33
Faktor Ekstrinsik Kinerja Profesional	11	75	2664	3300	80,73

Lampiran G

Surat Ijin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/1108/V/2/2012

Membaca Surat : Dekan Fak. Teknik UNY
Tanggal : 14 November 2011
Nomor : 2716/UN34.15/PL/2011
Perihal : Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : NOVI TRIYANTO
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta
Judul : KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 2 DEPOK YOGYAKARTA
Lokasi : SMK N 2 Depok Kota/Kab. SLEMAN
Waktu : 13 Februari 2012 s/d 13 Mei 2012
NIP/NIM : 08501247001

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 13 Februari 2012
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Sekretaris Daerah dan Pembangunan
PLH Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman, cq Bappeda
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Prov. DIY
4. Dekan Fak. Teknik UNY
5. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511
Telp. & Fax. (0274) 868800. E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 07.0 / Bappeda/ 0359 / 2012

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor: 55 /Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 070/1108/V/2/2012. Tanggal: 13 Februari 2012. Hal: Permohonan Perpanjangan Izin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : NOVI TRIYANTO
No. Mhs/NIM/NIP/NIK : 08501247001
Program/ Tingkat : S1
Instansi/ Perguruan Tinggi : UNY
Alamat Instansi/ Perguruan Tinggi : Karangmalang, Yogyakarta
Alamat Rumah : Jl. Panuluh 74 Puren, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta
No. Telp/ Hp : 08562534201
Untuk : Mengadakan penelitian dengan judul:
"KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMK N 2 DEPOK, SLEMAN, YOGYAKARTA"
Lokasi : SMK N 2 Depok
Waktu : Selama 3 (tiga) bulan mulai tanggal: 13 Februari 2012 s/d 13 Mei 2012.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Bappeda.
5. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/ non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Ka. Dinas Pendidikan, Pemuda & OR Kab. Sleman
4. Ka. Bid. Sosbud Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Kec. Depok
6. Ka. SMK N 2 Depok
7. Dekan Fak. Teknik – UNY.
8. Pertinggal

Dikeluarkan di : Sleman
Pada Tanggal : 13 Februari 2012
A.n. Kepala BAPPEDA Kab. Sleman
Ka. Bidang Pengendalian & Evaluasi
u.b.
Ka. Sub Bid. Litbang

SRI NURHIDAYAH, S.Si, MT
Pejabat, Jk. B. B/d
NIP. 19670703 199603 2 002