

**PRODUKTIVITAS KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI  
OLAHRAGA DAN KESEHATAN TINGKAT SMP ANTARA  
GURU PNS DAN NON PNS DI KABUPATEN BANTUL**

**TESIS**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar  
Magister Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Jasmani



**Oleh:**

**ALFIAN NANDA ANTONO  
NIM. 23060740027**

**PROGRAM STUDI PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN JASMANI  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2025**

## ABSTRAK

**Alfian Nanda Antono:** Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul. **Tesis. Yogyakarta: Program Studi Program Magister Pendidikan Jasmani Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta, 2025.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan produktivitas kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) yang berstatus PNS dan non-PNS di Kabupaten Bantul.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif komparatif. Sampel penelitian sebanyak 90 orang guru PJOK yang terdiri dari 58 orang guru PNS dan 32 orang guru non-PNS yang dipilih dengan teknik purposive sampling, data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dan persamaan pada indikator produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru PNS dan Non PNS dengan nilai kemampuan ( $p=0,004$ ), meningkatkan hasil yang dicapai ( $p=0,016$ ), semangat kerja ( $p=0,013$ ), pengembangan diri ( $p=0,013$ ), mutu ( $p=0,003$ ), efisiensi ( $p=0,707$ ). Terdapat perbedaan dan persamaan pada indikator produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru S1 dan S2 dengan nilai kemampuan ( $p=0,523$ ), meningkatkan hasil yang dicapai ( $p=0,001$ ), semangat kerja ( $p=0,000$ ), pengembangan diri ( $p=0,001$ ), mutu ( $p=0,001$ ), efisiensi ( $p=0,006$ ). Tidak terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik dengan nilai kemampuan ( $p=0,214$ ), meningkatkan hasil yang dicapai ( $p=0,338$ ), semangat kerja ( $p=0,481$ ), pengembangan diri ( $p=0,449$ ), mutu ( $p=0,508$ ), efisiensi ( $p=0,841$ ). Terdapat perbedaan dan persamaan pada indikator produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru dengan usia kurang dari 45 tahun dan lebih dari 45 tahun dengan nilai kemampuan ( $p=0,000$ ), meningkatkan hasil yang dicapai ( $p=0,157$ ), semangat kerja ( $p=0,014$ ), pengembangan diri ( $p=0,211$ ), mutu ( $p=0,041$ ), efisiensi ( $p=0,004$ ). Terdapat perbedaan dan persamaan pada indikator produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru laki-laki dan perempuan dengan nilai kemampuan ( $p=0,275$ ), meningkatkan hasil yang dicapai ( $p=0,122$ ), semangat kerja ( $p=0,008$ ), pengembangan diri ( $p=0,187$ ), mutu ( $p=0,574$ ), efisiensi ( $p=0,386$ ).

**Kata kunci:** guru PJOK, status kepegawaian, pendidikan, sertifikat pendidik, usia, produktivitas

## ABSTRACT

**Alfian Nanda Antono:** Productivity in the Performance of Physical Education Teachers in the Junior High School in Bantul Regency. **Thesis. Yogyakarta: Master Study Program of Physical Education, Faculty of Sport and Health Sciences, Universitas Negeri Yogyakarta, 2025.**

This research aims to evaluate the comparative productivity of Physical Education (PE) teachers with civil servant (PNS) and non-civil servant status in Bantul Regency.

The employed research method was the quantitative one, utilizing a descriptive comparative approach. The research sample comprised of 90 PE teachers, including 58 PNS teachers and 32 non-PNS teachers, selected by purposive sampling approaches, with the data collected through questionnaires. Data analysis was conducted by employing descriptive and inferential statistical methodologies.

This research findings reveal both differences and similarities in the performance productivity indicators of junior high school PE teachers, comparing PNS and non-PNS teachers, with significant values for ability ( $p = 0.004$ ), results achieved ( $p = 0.016$ ), work enthusiasm ( $p = 0.013$ ), self-development ( $p = 0.013$ ), quality ( $p = 0.003$ ), and efficiency ( $p = 0.707$ ). There exist both distinctions and commonalities in the performance productivity metrics of junior high school PE teachers between those with S1 and S2 qualifications, with ability values ( $p = 0.523$ ), enhancement of results attained ( $p = 0.001$ ), work enthusiasm ( $p = 0.000$ ), self-development ( $p = 0.001$ ), quality ( $p = 0.001$ ), and efficiency ( $p = 0.006$ ). There is no substantial difference in the performance productivity of junior high school PE teachers between those with certified teachers and those uncertified teachers, as indicated by ability values ( $p = 0.214$ ), improvement in results ( $p = 0.338$ ), work enthusiasm ( $p = 0.481$ ), self-development ( $p = 0.449$ ), quality ( $p = 0.508$ ), and efficiency ( $p = 0.841$ ). Differences and similarities exist in the performance productivity indicators of junior high school PE teachers based on age, specifically between those under 45 years old and those over 45 years old, with the following values: ability ( $p = 0.000$ ), results achieved ( $p = 0.157$ ), work enthusiasm ( $p = 0.014$ ), self-development ( $p = 0.211$ ), quality ( $p = 0.041$ ), and efficiency ( $p = 0.004$ ). There are distinctions and commonalities in the performance productivity indicators of junior high school PE teachers based on gender, with the following values: ability ( $p = 0.275$ ), improvement of results ( $p = 0.122$ ), work enthusiasm ( $p = 0.008$ ), self-development ( $p = 0.187$ ), quality ( $p = 0.574$ ), and efficiency ( $p = 0.386$ ).

**Keywords:** PE teachers, employment status, education, teacher certificate, age, productivity

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Alfian Nanda Antono  
Nomor Induk Mahasiswa : 23060740027  
Program Studi : Pendidikan Jasmani  
Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 05 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Alfian Nanda Antono  
NIM. 23060740027

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PRODUKTIVITAS KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN TINGKAT SMP ANTARA GURU PNS DAN NON PNS DI KABUPATEN BANTUL

#### TESIS

**ALFIAN NANDA ANTONO**  
**NIM. 23060740027**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis  
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan/Sekolah Pascasarjana Universitas  
Negeri Yogyakarta

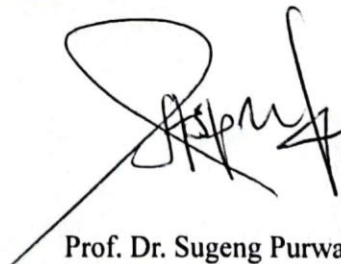
Tanggal: Desember 2024

Koordinator Program Studi

Dosen Pembimbing



Dr. Drs. Amat Komari, M.Si.  
NIP. 196204221990011001



Prof. Dr. Sugeng Purwanto, M.Pd.  
NIP. 196503252005011002

## LEMBAR PENGESAHAN

### PRODUKTIVITAS KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN TINGKAT SMP ANTARA GURU PNS DAN NON PNS DI KABUPATEN BANTUL

#### TESIS

ALFIAN NANDA ANTONO  
NIM 23060740027

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Dan Kesehatan/Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta

Tanggal: 30 Desember 2024

#### DEWAN PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Tri Ani Hastuti, M.Pd. (Ketua/Penguji)		16 Januari 2025
Dr. Ari Iswanto M.Or. (Sekretaris/Penguji)		14 Januari 2025
Prof. Dr. Suhadi M.Pd. (Penguji I)		14 Januari 2025
Prof. Dr. Sugeng Purwanto M.Pd. (Penguji II/Pembimbing)		16 Januari 2025

Yogyakarta, 20 Januari 2025  
Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Hedi Ardianto Hermawan, M.Or.  
NIP. 19770218 2008011002

## **MOTTO**

“Cukup libatkan Allah pada semua urusan didunia maka semua akan

baik-baik aja”

“Hidup bukanlah tentang menunggu badai berlalu, tapi tentang belajar menari di  
tengah hujan.”

“Jangan biarkan rasa takut menghalangi langkahmu, karena impianmu lebih  
berharga dari rasa takut”

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga Tesis berjudul "Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul " ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Pendidikan Jasmani, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu masukan dan saran diharapkan oleh penulis. Terlepas dari itu semua, tesis ini dapat terselesaikan karena mendapat bimbingan dan masukan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., AIFO. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dr. Drs. Amat Komari, M.Si. Koordinator Program Magister Pendidikan Jasmani Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Sugeng Purwanto, M.Pd. Dosen pembimbing tesis terimakasih telah banyak membantu mengarahkan, membimbing dan memberikan dorongan sampai tesis ini terwujud.



5. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Sartono dan Ibu Asri Puji Astutik yang telah memberikan semangat yang luar biasa, memberikan doa sepanjang hari, nasehat dan masukan maupun dalam bentuk materi dan non-materi selama proses studi dalam penyelesaian tesis dan perkuliahan.
6. Adik saya Salsabila Nuzulul Aini yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
7. Keluarga Dalijan yang selalu memberikan dukungan dan hiburan setiap harinya.
8. Teman-teman seperjuangan Program Magister Pendidikan Jasmani Angkatan 2023 yang telah memberikan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Fadli Ambartama yang banyak membantu disaat saya sedang membutuhkan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh, karena itu dengan kerendahan diri, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di waktu yang akan datang. Semoga tesis ini bisa bermanfaat bagi semua yang membutuhkan. Aamiin.

Yogyakarta, 10 Desember 2024



Alfian Nanda Antono

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Kajian Teori.....	15
1. Produktivitas Kinerja.....	15
2. Kinerja Guru .....	26
3. Guru .....	33
4. Pendidikan Jasmani .....	36
5. Kompetensi Guru Profesional .....	38
6. Status Kepegawaian.....	41
7. Tingkat Pendidikan.....	45
8. Sertifikat Pendidik .....	46
9. Usia.....	47
10. Modul Ajar .....	50

11. Media Pembelajaran .....	53
12. Evaluasi Pembelajaran.....	55
13. Perilaku Organisasi.....	56
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	62
C. Kerangka Berpikir .....	66
D. Hipotesis Penelitian.....	69
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>70</b>
A. Jenis Penelitian .....	70
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	70
C. Populasi dan Sampel .....	71
D. Instrumen Penelitian.....	73
E. Teknik Pengumpulan Data .....	78
F. Analisis Data .....	78
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Diskripsi Karakteristik Data.....	81
1. Jenis Kelamin .....	81
2. Jenjang Pendidikan.....	82
3. Status Kepegawaian.....	83
4. Sertifikat Pendidik .....	83
B. Hasil Penelitian .....	84
1. Uji Normalitas .....	84
2. Kemampuan.....	86
3. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	92
4. Semangat Kerja.....	97
5. Pengembangan Diri .....	102
6. Mutu .....	108
7. Efisiensi .....	113
C. Pembahasan.....	118
1. Status Kepegawaian.....	118
2. Tingkat Pendidikan.....	123
3. Sertifikat Pendidik .....	128
4. Usia.....	134

5. Jenis Kelamin .....	140
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>147</b>
A. Kesimpulan.....	147
B. Saran.....	147
C. Keterbatasan Penelitian .....	148
D. Keunggulan Penelitian .....	149
E. Implikasi Hasil Penelitian .....	150
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>152</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>161</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b> Kisi-kisi instrumen penelitian.....	73
<b>Tabel 2.</b> Hasil Uji Validitas Kemampuan .....	74
<b>Tabel 3.</b> Hasil Uji Validitas Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	75
<b>Tabel 4.</b> Hasil Uji Validitas Semangat Kerja .....	75
<b>Tabel 5.</b> Hasil Uji Validitas Pengembangan Diri .....	76
<b>Tabel 6.</b> Hasil Uji Validitas Mutu .....	76
<b>Tabel 7.</b> Hasil Uji Validitas Efisiensi.....	77
<b>Tabel 8.</b> Hasil Uji Reliabilitas.....	78
<b>Tabel 9.</b> Jenis Kelamin.....	82
<b>Tabel 10.</b> Jenjang Pendidikan .....	82
<b>Tabel 11.</b> Status Kepegawaian .....	83
<b>Tabel 12.</b> Sertifikat Pendidik .....	83
<b>Tabel 13.</b> Uji Normalitas .....	84
<b>Tabel 14.</b> Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Kemampuan .....	87
<b>Tabel 15.</b> Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Status Kepegawaian....	87
<b>Tabel 16.</b> Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Kemampuan .....	88
<b>Tabel 17.</b> Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	88
<b>Tabel 18.</b> Rata-Rata Sertifikat Pendidik Indikator Kemampuan .....	89
<b>Tabel 19.</b> Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Sertifikat Pendidik .....	89
<b>Tabel 20.</b> Rata-Rata Usia Indikator Kemampuan.....	90
<b>Tabel 21.</b> Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Usia .....	90
<b>Tabel 22.</b> Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Kemampuan .....	91
<b>Tabel 23.</b> Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	91
<b>Tabel 24.</b> Rata-Rata Status Kepegawaian Meningkatkan Hasil Yang Dicapai....	92
<b>Tabel 25.</b> Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai Berdasarkan...	92
<b>Tabel 26.</b> Rata-Rata Tingkat Pendidikan Meningkatkan Hasil Yang Dicapai .....	93
<b>Tabel 27.</b> Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	93
<b>Tabel 28.</b> Rata-Rata Sertifikat Pendidik Meningkatkan Hasil Yang Dicapai .....	94
<b>Tabel 29.</b> Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	94
<b>Tabel 30.</b> Rata-Rata Usia Meningkatkan Hasil Yang Dicapai .....	95
<b>Tabel 31.</b> Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	95
<b>Tabel 32.</b> Rata-Rata Jenis Kelamin Meningkatkan Hasil Yang Dicapai .....	96
<b>Tabel 33.</b> Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	96
<b>Tabel 34.</b> Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Semangat Kerja .....	97
<b>Tabel 35.</b> Uji Mann-Whitney Semangat Kerja .....	98
<b>Tabel 36.</b> Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Semangat Kerja.....	98
<b>Tabel 37.</b> Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Tingkat Pendidikan.....	99
<b>Tabel 38.</b> Rata-Rata Sertifikat Pendidik Indikator Semangat Kerja.....	99
<b>Tabel 39.</b> Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Sertifikat Pendidik.....	100
<b>Tabel 40.</b> Rata-Rata Usia Indikator Semangat Kerja.....	100
<b>Tabel 41.</b> Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Berdasarkan Usia.....	101

<b>Tabel 42.</b> Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Semangat Kerja .....	101
<b>Tabel 43.</b> Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....	102
<b>Tabel 44.</b> Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Pengembangan Diri .....	103
<b>Tabel 45.</b> Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Status Kepegawaian .....	103
<b>Tabel 46.</b> Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Pengembangan Diri.....	104
<b>Tabel 47.</b> Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Tingkat Pendidikan.....	104
<b>Tabel 48.</b> Rata-Rata Sertifikasi Pendidik Indikator Pengembangan Diri .....	105
<b>Tabel 49.</b> Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Sertifikasi Pendidik .....	105
<b>Tabel 50.</b> Rata-Rata Usia Indikator Pengembangan Diri .....	106
<b>Tabel 51.</b> Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Berdasarkan Usia.....	106
<b>Tabel 52.</b> Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Pengembangan Diri .....	107
<b>Tabel 53.</b> Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Berdasarkan Jenis Kelamin .....	107
<b>Tabel 54.</b> Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Mutu .....	108
<b>Tabel 55.</b> Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Status Kepegawaian.....	108
<b>Tabel 56.</b> Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Mutu.....	109
<b>Tabel 57.</b> Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	109
<b>Tabel 58.</b> Rata-Rata Sertifikat Pendidik Indikator Mutu .....	110
<b>Tabel 59.</b> Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Sertifikat Pendidik .....	110
<b>Tabel 60.</b> Rata-Rata Usia Indikator Mutu.....	111
<b>Tabel 61.</b> Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Usia.....	111
<b>Tabel 62.</b> Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Mutu .....	112
<b>Tabel 63.</b> Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Jenis Kelamin .....	112
<b>Tabel 64.</b> Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Efisiensi .....	113
<b>Tabel 65.</b> Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Status Kepegawaian .....	113
<b>Tabel 66.</b> Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Efisiensi .....	114
<b>Tabel 67.</b> Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	114
<b>Tabel 68.</b> Rata-Rata Sertifikasi Pendidik Indikator Efisiensi .....	115
<b>Tabel 69.</b> Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Sertifikat Pendidik.....	115
<b>Tabel 70.</b> Rata-Rata Usia Indikator Efisiensi .....	116
<b>Tabel 71.</b> Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Usia .....	116
<b>Tabel 72.</b> Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Efisiensi.....	117
<b>Tabel 73.</b> Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	117
<b>Tabel 74.</b> Hasil Penelitian Faktor Status Kepegawaian .....	118
<b>Tabel 75.</b> Hasil Penelitian Faktor Tingkat Pendidikan .....	123
<b>Tabel 76.</b> Hasil Penelitian Faktor Sertifikat Pendidik .....	128
<b>Tabel 77.</b> Hasil Penelitian Faktor Usia .....	134
<b>Tabel 78.</b> Hasil Penelitian Faktor Jenis Kelamin.....	140

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1.</b> Bagan Alur Pikir .....	68
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Surat Izin Penelitian.....	162
<b>Lampiran 2.</b> Form Instrumen Penelitian.....	163
<b>Lampiran 3.</b> Surat Keterangan Validasi Ahli.....	167
<b>Lampiran 4.</b> Data Mentah Penelitian.....	170
<b>Lampiran 5.</b> Pengambilan Data .....	176
<b>Lampiran 6.</b> Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	177
<b>Lampiran 7.</b> Formulir Bimbingan Penyusunan Tesis .....	178



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera, pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat (Iswanto & Widayati, 2021, p. 13). Menurut (Undang-undang Nomor 20 Tahun, 2003), Pendidikan merupakan upaya yang terencana dan sadar dalam membantu mewujudkan kondisi belajar dan proses pembelajaran sedemikian rupa agar peserta didik atau siswa mampu untuk mengembangkan potensi dalam dirinya dengan aktif dan mempunyai pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan di masyarakat, kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian serta akhlak mulia.

Dalam KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia mengatakan bahwa kata pendidikan berdasar dari sebuah kata “didik” dan mendapatkan imbuhan berawalan ‘pe’ dan berakhiran ‘an’ yang memiliki arti sebagai suatu proses atau cara dalam mendidik. Sehingga, pendidikan dalam artian bahasa yaitu sebagai perubahan sikap dan tingkah laku individu maupun kelompok dalam upayanya menuju pendewasaan diri melalui pelatihan serta pengajaran. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran yang menyenangkan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan

meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan (Pristiwanti et al., 2022, p. 7915).

Pembelajaran pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan memiliki kepentingan yang relatif sama dengan program pendidikan lainnya dalam hal domain pembelajaran, yaitu sama-sama mengembangkan tiga domain utama: psikomotor, afektif, dan kognitif. Namun demikian, ada satu kekhasan dan keunikan dari pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan yang tidak dimiliki oleh program pendidikan lain, yaitu dalam hal pengembangan wilayah psikomotor, yang biasanya dikaitkan dengan tujuan mengembangkan kebugaran jasmani anak dan pencapaian keterampilan geraknya. Di samping keunikan tersebut, bahwa pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan tetap meningkatkan aspek-aspek yang berada dalam wilayah afektif dan kognitif (Buchar, 2020).

Pendidikan tidak lengkap tanpa adanya pendidikan jasmani, dan tidak ada pendidikan jasmani tanpa media gerak. Gerak sebagai aktivitas jasmani merupakan dasar alami bagi manusia untuk belajar mengenal dunia dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, sebagai salah satu komponen pendidikan yang wajib diajarkan di sekolah, pendidikan jasmani memiliki peran yang sangat strategis dalam pembentukan manusia seutuhnya (Agus & Fahrizqi, 2020, p. 44). Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (Penjasorkes) merupakan bagian integral dari pendidikan secara keseluruhan, bertujuan untuk mengembangkan aspek kebugaran jasmani, keterampilan gerak,

keterampilan berfikir kritis, keterampilan sosial, penalaran, stabilitas emosional, tindakan moral, aspek pola hidup sehat dan pengenalan lingkungan bersih melalui aktivitas jasmani, olahraga dan kesehatan terpilih yang direncanakan secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional (Bucher, 1983).

Pendidikan jasmani harus mempunyai suatu kualitas yang sangat tinggi, terutama dalam memberikan efek terhadap siswa, hal ini berlangsung dengan melalui olahraga pada proses belajar mengajar, baik di lapangan maupun di kelas. Pendidikan jasmani di sekolah merupakan sebuah kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan Pendidikan secara keseluruhan. Pendidikan jasmani merupakan instrumen yang efektif untuk mendidik siswa, baik secara fisik, emosional, sosial dan intelektual (Iswanto & Widayati, 2021, p. 14).

Guru menjadi faktor yang menentukan dalam membentuk sumber daya manusia yang relevan dengan era globalisasi. Kehadiran guru secara langsung mutlak menjadi prioritas yang berimplikasi pada prestasi peserta didik dalam berbagai kegiatan intrakurikuler ataupun ekstrakurikuler. Kompetensi guru menjadi elemen kunci dalam membentuk peserta didik yang berprestasi. Guru di sekolah diharuskan menguasai kompetensi yang relevan sebagai pendidik, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, dan kompetensi professional. Berbagai kompetensi tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dalam berinteraksi di sekolah. Berdasarkan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005), produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Tugas pokok dan

fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.

Sertifikasi guru dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Melalui sertifikasi, diharapkan guru memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai dalam mengajar sehingga mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan berkualitas kepada siswa. Dengan demikian, sertifikasi guru diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di Indonesia (Kusumawardhani, 2017, p. 3). Program sertifikasi merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan, yang secara rasional apabila kompetensi guru bagus maka akan diikuti dengan penghasilan bagus dan sebaliknya, diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas, sertifikasi merupakan bukti formal pengakuan dan penghargaan berupa sertifikat pendidik untuk guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Hasanah & Kristiawan, 2019, p. 99).

Berdasarkan (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan pengertian jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo (2010), jenjang pendidikan

meliputi: (1) Pendidikan dasar; yaitu memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. (2) Pendidikan Menengah; adalah pendidikan 3 tahun setelah pendidikan dasar, berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan tinggi atau memasuki dunia kerja. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan kejuruan, pendidikan umum, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan. (3) Pendidikan tinggi; adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang dapat diterapkan atau mampu mengembangkan pengetahuan dan teknologi.

Usia adalah individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (Lott et al., 2020, p. 19). Menurut Wiratama & Budiarta, (2015) usia merupakan faktor intrinsik yang diyakini mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi. Karyawan dan anggota yang lebih senior memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga dengan pengalaman tersebut dapat dan mampu mengambil suatu keputusan. Sedangkan menurut Sinambela et al. (2022, p. 490), apabila usia pekerja beranjak naik

maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Produktivitas kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk menciptakan hasil kerjanya dengan volume yang lebih besar daripada ukuran yang umumnya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru dianggap memiliki produktivitas yang tinggi apabila ia mampu melaksanakan tugas-tugas pokoknya dengan lebih baik, lebih sempurna, lebih sesuai dengan modul dan keterampilan peserta didik, sehingga proses yang dilakukan dapat mengarah pada pencapaian tujuan pembelajaran (Devi et al., 2023, p. 14424). Hal ini juga sejalan dengan pendapat Fredicia et al. (2022), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dihasilkan di sekolah serta peran tenaga pendidik yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas kerja guru sangat diperlukan agar tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas tercapai. Hal ini penting karena ketika guru memiliki produktivitas yang tinggi maka guru seharusnya memiliki kemampuan, semangat kerja dan selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk membuat peserta didiknya selalu bersemangat dalam belajar (Suchyadi & Nurjanah, 2018, p. 27). Tujuan Pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas pun dapat tercapai. Dalam konteks Pendidikan, produktivitas kerja sumber daya pendidik atau guru diharapkan

memiliki sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas, efektif dan efisien dibandingkan hari sebelumnya (Lestari dkk., 2022, p. 37).

Agar tujuan pendidikan tercapai, diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, sarana prasarana yang memadai, proses dan metode pembelajaran yang mendukung, serta pengelolaan yang baik. Pendidik, yang dalam hal ini guru menduduki posisi strategis untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, karena guru sebagai tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam aktivitas proses pembelajaran di kelas dan aktivitas dan seluruh proses pendidikan di sekolah (Hardinata et al., 2021, p. 331).

Data Pokok Pendidikan (Dapodik) adalah data khusus untuk guru yang menghitung bahwa ada kebutuhan satu juta guru di sekolah negeri, namun hanya 52% dari jumlah tersebut yang diisi oleh guru PNS. Hal ini mengakibatkan pelayanan pendidikan yang kurang optimal, untuk mengatasi hal ini, pada tahun 2022 Kemdikbudristek melakukan seleksi pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemenkdbud) tahun 2022, lebih dari setengah guru di Indonesia adalah PNS, yaitu sebanyak 1.520.354 orang atau 52%, masih terdapat 48% guru yang bukan PNS sehingga kesejahteraan mereka perlu diperhatikan. Sebanyak 704.503 orang adalah guru honor sekolah, setara dengan 24% dari total guru di Indonesia dan 401.182 orang merupakan guru tetap yayasan. Sedangkan pada tahun 2023 berdasarkan data dokumen

Kebijakan Pemenuhan Kebutuhan ASN, total tenaga honorer atau non ASN mencapai 2.355.092 orang. Berdasarkan jumlah data berikut, tenaga pendidik yang masih berstatus sebagai non-ASN mencapai 731.524 orang. Angka itu setara 31,06% dari total tenaga honorer di Indonesia pada periode tersebut.

Menurut Pasal 17 (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74, 2008) tentang Guru, rasio ideal untuk jenjang SD, SMP, dan SMA adalah satu guru untuk 20 murid. Lalu, untuk jenjang SMK, idealnya satu guru bertanggung jawab atas 15 murid. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun ajaran 2020/2021 menunjukkan rasio antara guru dan murid di SMK adalah 16, yang artinya lebih tinggi dari angka ideal. Untuk jenjang SMP sedikit lebih rendah, yaitu 14. Guru disatuan pendidikan dapat pindah, berhenti, pensiun, atau meninggal sewaktu-waktu atau setiap saat. Di sisi lain, pada saat kebijakan pengadaan ASN guru dibuka, pemerintah daerah belum mengajukan formasi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dampaknya, semakin bertambah banyak jumlah guru honorer yang direkrut satuan pendidikan untuk mengisi kebutuhan guru dan kesejahteraan guru honorer pun tidak terjamin, karena bergantung pada sumber daya sekolah. Fakta yang terjadi di lapangan bahwasanya gaji guru honorer lebih kecil dibandingkan UMR (upah minimum regional), hal ini berbanding terbalik dengan gaji guru yang sudah PNS jauh melebihi UMR disuatu daerah tersebut.

Berdasarkan data di atas, hal tersebut selalu menjadi bahan perbincangan di dunia pendidikan Indonesia yaitu ketidaksetaraan dalam status kepegawaian guru. Salah satunya yaitu guru Pendidikan Jasmani



Olahraga dan Kesehatan (PJOK), walaupun status kepegawaian dan hak yang diterima berbeda, akan tetapi semua guru PJOK tetap dituntut sama untuk mempunyai produktivitas yang unggul. Adanya perbedaan status dan hak yang diterima dinilai dapat mempengaruhi produktivitas guru PJOK dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ada berbagai jenis status kepegawaian guru yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kontrak, dan Honorer yang terdapat perbedaan dalam hak dan kewajiban. Guru PJOK berdasarkan perbedaan status kepegawaian juga hak yang didapatkan tersebut mempunyai tanggung jawab yang sama untuk melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan standar pendidikan nasional dan memiliki produktivitas yang unggul (Nurdin, 2021, p. 15).

Berdasarkan data di atas menunjukkan gambaran mengenai produktivitas kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan, hal ini bertujuan agar kedepannya pendidikan Indonesia bisa lebih maju dengan menghasilkan output yang berkualitas. Walaupun ketidaksetaraan dalam status kepegawaian dan hak yang diperoleh pada guru di Indonesia, akan tetapi semua guru tetap dituntut sama untuk menghasilkan produktivitas yang berkualitas. Tuntutan tersebut merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan oleh semua guru tanpa terkecuali, baik pegawai PNS maupun Non PNS yang pada dasarnya memiliki perbedaan dari segi status kepegawaian dan hak yang didapatkan.

Berdasarkan kajian literatur yang telah peneliti lakukan produktivitas

kinerja dalam suatu sekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta hingga saat ini masih menjadi masalah yang aktual untuk dikaji dan tergolong masih rendah. Mengingat pentingnya produktivitas kerja guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah, maka perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan agar tujuan pendidikan dapat terwujud yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, secara khusus penelitian ini akan diperuntukan kepada Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai subjek dan dengan mengambil argumen mengenai produktivitas Guru PJOK baik PNS dan Non PNS. Penelitian ini juga menggali lebih dalam mengenai produktivitas kinerja guru yang diklasifikasikan berdasarkan usia, sertifikat pendidik, dan tingkat pendidikan. Penelitian ini nantinya diharapkan bisa memberikan informasi yang bermanfaat bagi pemerintah menentukan kebijakan dalam bidang pendidikan agar menjadi lebih baik dan produktivitas guru selalu meningkat disetiap tahunnya terkhusus untuk meningkatkan kualitas guru PJOK. Selain itu, hasil penelitian ini berguna bagi guru sebagai sumber informasi untuk meningkatkan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Penurunan produktivitas kinerja disebabkan faktor usia.
2. Banyak guru di Indonesia yang belum diangkat menjadi PNS.
3. Terdapat ketidaksetaraan status kepegawaian dan hak yang diterima oleh Guru PNS dan Non PNS.
4. Produktivitas kinerja guru di sekolah negeri maupun swasta tergolong masih rendah.
5. Belum diketahuinya produktivitas kinerja Guru PJOK PNS dan Non PNS.
6. Belum diketahuinya produktivitas kinerja Guru PJOK berdasarkan usia.
7. Belum diketahuinya produktivitas kinerja Guru PJOK berdasarkan kepemilikan sertifikat pendidik.
8. Belum diketahuinya produktivitas kinerja Guru PJOK berdasarkan tingkat pendidikan.

## **C. Batasan Masalah**

Agar permasalahan pada penelitian ini tidak menjadi luas, perlu adanya batasan-batasan, sehingga ruang lingkup penelitian menjadi jelas. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini perlu dibatasi pada produktivitas kinerja guru PJOK tingkat SMP di Kabupaten Bantul.

## **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru PNS dan Non PNS?
2. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru S1 dan S2?

3. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik?
4. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru dengan usia kurang dari 45 tahun dan usia lebih dari 45 tahun?
5. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru laki-laki dan dan guru perempuan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru PNS dan Non PNS
2. Mengetahui perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru S1 dan S2
3. Mengetahui perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik
4. Mengetahui perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru dengan usia kurang dari 45 tahun dan usia lebih dari 45 tahun
5. Mengetahui perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru laki-laki dan dan guru perempuan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas maka manfaat dari penelitian ini yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai sumber informasi yang berguna bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan pendidikan agar menjadi lebih baik, terkhusus dalam meningkatkan kualitas guru, dengan pertimbangan perbedaan status kepegawaian.
- b. Sumber informasi bagi guru untuk meningkatkan produktivitas kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.
- c. Memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kualitas penelitian di bidang pendidikan.
- d. Membantu meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan produktivitas kinerja guru, terfokus pada mata pelajaran PJOK SMP.
- e. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa dengan penelitian ini.

##### **2. Manfaat praktik**

- a. Memberikan informasi untuk pemerintah dan lembaga pendidikan dalam pengembangan profesional dan mengembangkan program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan guru PJOK PNS dan Non PNS di wilayah tersebut.
- b. Menunjukkan pentingnya akan pemerataan di bidang pemerintah dan membuka kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar bagi guru PJOK di semua wilayah.

- c. Mendukung praktik pengembangan agar menjadi lebih baik dalam pengelolaan dan peningkatan produktivitas kinerja guru PJOK.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Produktivitas Kinerja**

Menurut Sinambela et al. (2022, p. 490) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kinerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan kinerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan *output* yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Devi et al., 2023, p. 14424) produktivitas kerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk menciptakan hasil kerjanya dengan volume yang lebih besar daripada ukuran yang umumnya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru dianggap memiliki produktivitas yang tinggi apabila ia mampu melaksanakan tugas-tugas pokoknya dengan lebih baik, lebih sempurna, lebih sesuai dengan modul dan keterampilan peserta didik, sehingga proses yang dilakukan dapat mengarah pada pencapaian tujuan pembelajaran.

Produktivitas kerja guru adalah tindakan guru dalam meningkatkan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya. Indikator produktivitas kerja antara lain: a) memiliki keterampilan; b) memiliki etos kerja; c) melakukan pengembangan diri; d) efisiensi pelayanan dalam

pendidikan; e) membuat rancangan pembelajaran (Lestari dkk., 2022, p. 37). Produktivitas dapat didefinisikan berupa perbandingan antara realita dan capaian hasil dengan penggunaan sumber daya secara keseluruhan (Aliya & Tobari, 2019, p. 98), sedangkan menurut Nurdin dkk (2020, p. 15) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. produktivitas adalah hubungan antara rasio sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Khofifah dkk (2020), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan juga nilai.

Produktivitas kerja mengacu pada efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu kebutuhan waktu oleh pekerja dalam menghasilkan produk produktivitas kerja didasarkan pada kombinasi presentase dan kehadiran, sehingga mengurangi kinerja atau efektivitas waktu kerja (Saputro & Fathiyah, 2022). Produktivitas kerja guru tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran saja melainkan kemampuan seorang guru untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya maupun mewujudkan sesuatu yang berguna pada dirinya dengan penuh ide kreatif, berwawasan jauh ke depan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun indikator yang diperlukan dalam pencapaian produktivitas dalam bekerja yakni: (1) pencapaian hasil kerja, (2) kualitas kerja, (3) tanggung



jawab terhadap pekerjaan, (4) pemanfaatan sarana prasarana, (5) pemanfaatan waktu kerja, (6) kreativitas (Rahmawati dkk., 2021, p. 242).

Produktivitas adalah interdisipliner pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, dan metode produksi yang akan digunakan sumber daya secara efisien sambil mempertahankan kualitas tinggi (Fischer dkk., 2020, p. 3). Produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2018) dimensi produktivitas kerja dapat diuraikan menjadi berikut:

a. Efisiensi

Ukuran yang menunjukkan dimana sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output yang merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan.

b. Efektivitas

Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

c. Kualitas

Mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya. Hal ini dipengaruhi oleh kecakapan dan pengalaman kerja seseorang.

Berdasarkan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005) produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok

dan fungsi guru. Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengisi daftar nilai anak didik.
- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran.
- h. Membuat alat pelajaran.
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Menurut Susan (2019, pp. 958-961), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

## 1) Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Dengan demikian tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

Faktor-faktor tenaga kerja meliputi:

### a. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong pegawai bertindak produktif.

### b. Disiplin

Disiplin kerja yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat selesai.

### c. Motivasi

Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila pegawai mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### d. Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

#### 2) Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

#### 3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerja, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati

atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras (Rismayadi, 2015).

Menurut Susan (2019, pp. 960-961), mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok Pertama
  - a. Tingkat pendidikan dan keahlian.
  - b. Jenis teknologi dan hasil produksi.
  - c. Kondisi kerja.
  - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental.
- 2) Kelompok Kedua
  - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas.
  - b. Keanekaragaman tugas.
  - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus).
  - d. Kepuasan kerja.

Menurut (Susan, 2019, p. 955), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Menurut (Soetrisno, 2017, pp. 104-105), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

#### 2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Simamora, (2004, p. 612), indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, meliputi:

##### a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

##### b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut (Soetrisno, 2017, pp. 105-107), bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Pengertian etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu:

1) Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan



salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

## 2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### 3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## 2. Kinerja Guru

### a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah buah hasil dari kerja keras seseorang yang diperoleh dari organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang berasal dari suatu kegiatan atau pengalaman dalam jangka waktu panjang maupun pendek (Shidqi & Arifandi, 2020, p. 108). Sedangkan menurut Pianda (2018, p. 43), kinerja merupakan sebuah capaian atau prestasi

bagi karyawan dalam melaksanakan sebuah tugasnya selama masa kerja tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan dalam suatu pekerjaan. Kinerja guru saat melaksanakan dan merencanakan suatu pembelajaran, adalah faktor utama dari tujuan suatu pembelajaran, penguasaan dan keterampilan pada suatu pembelajaran sangatlah erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai seorang pendidik, dan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran bagi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru sangatlah berpengaruh dalam terwujudnya suatu proses dan hasil pendidikan yang maksimal (Saifullah, 2020, p. 601).

Berdasarkan *literature review* dilaksanakan oleh (Ufaira & Hendriani, 2019, p. 220) ada suatu hal yang memengaruhi motivasi dalam suatu pekerjaan, diantaranya yaitu kompetensi profesional dan *quality of work life*. Motivasi dalam kerja pun juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru honorer, jika motivasi kerja bertambah dan diiringi dengan kepuasan kerja nantinya akan memengaruhi efektivitas ataupun produktivitas dari guru honorer. Kemudian ada faktor yang menjadikan sebuah kriteria agar mencapai suatu tujuan instansi ataupun organisasi yaitu dengan mengukur hasil kinerjanya. Kinerja seseorang pegawai harus selalu diperhatikan karena hal ini merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam bidang pendidikan. Dalam suatu instansi tidak hanya terdapat pegawai PNS tetapi ada juga pegawai Non PNS. Permasalahan yang muncul berdasarkan penelitian dari (Pernanda, 2021,

p. 42) yaitu pegawai Non PNS tidak dapat mengambil suatu keputusan yang kurang lebih sama dengan yang dilakukan pegawai PNS dan bahkan pegawai Non PNS sangat jarang ditemui menduduki sebuah jabatan struktural penting dalam suatu instansi. Tugasnya hanya membantu apa yang sudah ditugaskan secara langsung oleh atasan dan kepala bagian.

Masalah yang hingga saat ini dihadapi oleh guru honorer ataupun guru non pendidikan yaitu tingkat kesejahteraan, hal ini disebabkan adanya perbedaan pemberian gaji atau upah. Selain itu, susahny guru honorer mengubah statusnya menjadi guru pegawai negeri. Suatu masalah yang hingga saat ini belum terselesaikan yaitu terutama kesejahteraan bagi pendidik, masalah ini harus segera dicarikan solusi secepat mungkin (Nugraha dkk., 2022, p. 10024).

#### b. Kriteria Kinerja

Pengembangan dalam penilaian kinerja guru didasarkan oleh pengertian mengenai kinerja guru merupakan sebuah kompetensi yang harus diwujudkan pada tindakan guru saat proses kerja berlangsung. Hal ini terdapat hubungan yang signifikan mengenai kinerja guru dengan kompetensi guru. Menyusun Standar Kompetensi Guru (SKG) dan memaparkan bahwa guru yang unggul harus memiliki 4 kompetensi diantaranya sebagai berikut; 1) menguasai materi sesuai dengan bidang studi, 2) memahami betul mengenai peserta didik, 3) menguasai pembelajaran yang sesuai dan 4) berkeinginan untuk maju dan bersikap profesional (Damanik, 2019, p. 2).

Tolak ukur keberhasilan suatu guru profesional dapat diketahui dari kualitas proses ataupun hasil dari belajar peserta didik karena hal itu sudah menjadi tanggung jawab bagi seorang pendidik. Tingkat profesionalisme guru bisa diketahui melalui tingkat penguasaan kompetensinya bagi guru, baik penguasaan akademik ataupun penerapannya konteks dan memberikan layanan pada peserta didik yang menjadikan sebuah tanggung jawab. Kemudian terdapat indikator yang juga dapat dijadikan tolak ukur keprofesionalan bagi pendidik yaitu kepuasan bagi guru yang menjadi tanggung jawabnya, hal ini tergambar melalui proses dan hasil kegiatan pembelajaran (Ratnasari, 2019, p. 237).

Beberapa usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan cara melaksanakan supervisi yang dilakukan oleh supervisor dan selalu disiplin, memberikan fasilitas yang baik guna menunjang pembelajaran, menyelenggarakan rapat antar kepala sekolah juga dengan para guru, mengikuti seminar, pelatihan (*workshop*), dan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pendidikan dengan studi kasus sesuai masalah yang perlu dipecahkan pada saat itu. Usaha meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan mengenai penggunaan teknologi agar sebagai tenaga pendidik memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan teknologi dan tidak tertinggal oleh guru yang lainya (Ratnasari, 2019, p. 238).

Dapat disimpulkan bahwa guru profesional diwajibkan memiliki keterampilan mendidik dengan baik, memiliki pengetahuan yang luas,

penguasaan kurikulum dengan baik, penggunaan media pembelajaran secara tepat, cakap dalam teknologi, berkepribadian baik dan menjadi mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Penilaian Kinerja

Menilai kinerja guru merupakan salah satu proses untuk menentukan tingkat kesuksesan guru dalam melakukan kegiatan pokok mengajar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja guru merupakan suatu keahlian guru dalam mencapai sebuah tujuan pembelajaran yang bisa kita ketahui melalui saat proses mengajar. Terdapat standar kinerja guru yang menjadi acuan pada 12 kompetensi dan wajib dimiliki bagi seorang pendidik antara lain: 1) menyusun rancangan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) menilai hasil belajar, 4) melakukan tindak lanjut mengenai prestasi belajar peserta didik, 5) paham mengenai landasan kependidikan, 6) paham akan kebijakan pendidikan, 7) memahami perkembangan peserta didik, 8) memahami pendekatan dan media pembelajaran yang tepat untuk materi pembelajaran, 9) dapat menjalin kerjasama dalam pekerjaan, 10) menggunakan secara maksimal kemajuan IPTEK dalam bidang pendidikan, 11) menguasai materi dan terampil sesuai dengan materi pembelajaran dan 12) berkeinginan untuk maju atau mengembangkan profesinya (Pianda, 2018).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut Permana & Eliza (2022, pp. 5229-5233), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan, kedisiplinan adalah sesuatu yang sangat penting dimiliki bagi pendidik, hal ini dikarenakan untuk mengajarkan watak dan karakter disiplin pada peserta didik, sehingga guru harus memberikan contoh kepada peserta didik.
- 2) Komitmen organisasi dan integritas, hal ini dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempertahankan dirinya secara berkelanjutan dan menaati peraturan yang berlaku.
- 3) Motivasi kerja, bahwa motivasi adalah suatu penggerak bagi diri seorang guru dalam bekerja yang akan menciptakan semangat bekerja dan kemauan guru dalam bekerja.
- 4) Budaya kerja, hal ini merupakan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pendidik atau guru dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan pendidikan yang maksimal.
- 5) *Educational Leadership*, hal merupakan suatu tindakan secara sukarela yang dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan pendidikan dengan melalui segala rintangan tanpa mengeluh dan berputus asa.
- 6) Gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru hal ini dikarenakan kepala sekolah

merupakan penggerak sekolah, mengnahnkodai dan membina guru sebagai rekan kerja.

- 7) Supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah, kegiatan guru di sekolah tergantung pada pengawasan kepala sekolah dan juga pengawas sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah sehingga kepala sekolah yang menggerakkan dan mengarahkan guru-guru lainnya.
- 8) Kualitas mengajar, kualitas dalam mengajar merupakan suatu hasil yang dinamis berdasarkan pada proses, pelayanan, produk, dan lingkungan sekitar yang sesuai dengan target yang diharapkan
- 9) Iklim organisasi sekolah, iklim organisasi sekolah ini merupakan keadaan atau situasi di lingkungan sekitar sekolah dimana hal ini berhubungan dengan sumber daya manusia dan fasilitas di sekolah.
- 10) Insentif, hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dan pihak sekolah agar guru memiliki kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan dari hasil kerja keras yang telah dilakukan.

Indikator kinerja yang dapat dilihat dari peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar.

- 1) Kemampuan guru dalam merencanakan proses pembelajaran adalah sebagai berikut: mampu menguasai garis besar penyelenggaraan pendidikan, dapat menyesuaikan materi pembelajaran sesuai



- kebutuhan, dapat menyusun suatu program satu semester dengan baik, mampu menyusun suatu program pembelajaran dengan runtut.
- 2) Kemampuan dalam melakukan kegiatan pembelajaran sebagai berikut: yaitu tahan sebelum pembelajaran, tahap proses pembelajaran dan yang terakhir tahap mengevaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan.
  - 3) Kemampuan dalam mengevaluasi dapat meliputi: evaluasi formatif, evaluasi normatif, dan laporan hasil dari evaluasi.
  - 4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan dengan baik, dan hal ini dikhususkan untuk peserta didik.

### **3. Guru**

#### **a. Definisi Guru**

Guru adalah seseorang yang telah dewasa, dapat bertanggungjawab terhadap peserta didik dalam mengembangkan jasmani dan rohaninya, taat kepada Tuhan, dan sosial terhadap sesamanya, sehingga menjadi teladan bagi anak didik dan lingkungan masyarakat. Selain mentransfer ilmu kepada peserta didik, guru juga harus mampu menciptakan peserta didik yang berkepribadian mulia (Roqib & Nurfuadi, 2020, p. 13). Hal ini juga dijelaskan dalam (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005) guru merupakan tenaga pendidik profesional yang bertugas untuk membimbing, mengarahkan, melatih, mendidik, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Hamid (2017, p. 277), mengatakan guru adalah Seorang pendidik yang berkewenangan serta memiliki tanggung jawab mengenai pendidikan anak didiknya, baik secara individual maupun klasikal, di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Guru yang profesional akan tergambar pada penampilan dan saat melaksanakan tugas yang dilakukan dengan kemampuan yang baik, dengan keahlian yang dimiliki seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai seorang pendidik.

Dapat disimpulkan bahwa guru merupakan pengajar ilmu untuk peserta didik, yang memiliki tugas utama mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, mendidik, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik.

#### **b. Peran Guru**

Guru berperan dalam proses belajar mengajar hal ini merupakan elemen kunci dalam pengelolaan pembelajaran. Guru memiliki tiga peran utama, yaitu guru sebagai manajer, profesional, dan akulturator. Selain itu, guru bertugas untuk mentransfer ilmu dan mengasuh peserta didik merupakan peran yang paling dominan bagi guru. Guru memiliki peran yang banyak, tergantung konteks, situasi dan lingkungan, hal inilah yang menjadikan guru memiliki peran yang sangat banyak (Aghaei et al., 2020, p. 616). Menurut (Farrell, 2011, p. 58) peran guru dibagi menjadi 3 kategori utama:

- a. Guru bertugas sebagai pengelola yang apa yang terjadi di dalam kelas.
- b. Guru sebagai pekerja profesional yang mendedikasikan dirinya pada pekerjaannya, dan menganggapnya sangat serius.
- c. Guru sebagai seorang berakulturasi yang berarti bahwa, guru dipandang sebagai pendidik yang terlibat dalam kegiatan di luar kelas dan membantu siswa menjadi terbiasa dengan budaya lokal dan lingkungan sekitar.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Minsih & D (2018, pp. 24-25), mengenai peran guru:

- 1) Guru berperan sebagai pengelola kelas, hal ini guru bertugas mengatur jalannya pembelajaran, dan menangani masalah jika terjadi suatu masalah dalam kelas tersebut.
- 2) Guru sebagai fasilitator, yaitu guru memberikan fasilitas kepada siswa selama proses pembelajaran sehingga pembelajaran akan berjalan dengan maksimal.
- 3) Guru sebagai motivator, yaitu guru dapat menumbuhkan semangat belajar bagi peserta didik, memberi penghargaan terhadap prestasi yang diraih oleh peserta didik, dan memotivasi peserta didik yang belum bisa mencapai hasil yang maksimal dalam proses pembelajaran.

- 4) Guru sebagai demonstrator, yaitu guru mampu memberikan contoh kepada peserta didik dalam menggunakan alat maupun media dalam proses pembelajaran.
- 5) Guru sebagai mediator yaitu guru berperan sebagai perantara dalam upaya merubah tingkah laku peserta didik dan juga upaya guru dalam menyediakan dan menggunakan media pembelajaran yang akan digunakan.
- 6) Guru sebagai evaluator yaitu, guru memantau hasil belajar peserta didik secara menyeluruh dan membuat rangkuman yang berguna meningkatkan kompetensi peserta didik.

Mengenai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan guru tidak dapat tergantikan secara menyeluruh, namun guru harus dapat beradaptasi dengan kebutuhan untuk membekali peserta didik dikemudian hari. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Lubis, 2020, p. 71) peran guru yang tidak dapat tergantikan yaitu antara lain: teladan dalam suatu tindakan, sikap ataupun karakter dan inspiratif serta *passion*.

#### **4. Pendidikan Jasmani**

Pendidikan jasmani memiliki peran yang penting dalam dunia pendidikan. Pada proses ini, siswa diajarkan untuk mempraktikkan suatu kegiatan atau bagian tertentu, dan proses ini dilakukan dengan latihan pengulangan, yang mengarah pada pembentukan pengetahuan teoritis tentang gerakan praktisi. Oleh karena itu, pendidikan jasmani adalah pengorganisasian perolehan pengetahuan yang kongret dan kemampuan

untuk melakukan tindakan dan transmisinya kepada siswa, praktisi. Pendidikan jasmani, dan olahraga merupakan unsur penting tidak hanya untuk perkembangan fisik tetapi juga untuk perkembangan mental.

Pendidikan jasmani adalah mata pelajaran yang mempelajari aktivitas fisik dan olahraga untuk meningkatkan kesehatan, kebugaran dan kemampuan fisik. Pendidikan Jasmani meliputi berbagai aktivitas fisik seperti gerak dasar, permainan, senam dan kebugaran yang dilakukan secara teratur dan sistematis. Mata pelajaran pendidikan jasmani mencakup pembelajaran prinsip-prinsip dasar olahraga, aturan permainan, strategi dan taktik, serta keterampilan teknis yang diperlukan dalam berbagai cabang olahraga dan disiplin ilmu. Tujuan utama pendidikan jasmani adalah untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan fisik, mental dan sosial melalui latihan yang teratur dan terprogram (Nasrulloh et al., 2021).

Pendidikan jasmani atau yang sering disebut pendidikan jasmani dan olahraga merupakan bagian penting dari sistem pendidikan. Menurut Kliziene dkk (2021), pendidikan jasmani dan perencanaan isi dan kegiatan tertentu dapat mencapai tujuan pembangunan tingkat fisik, seperti mempromosikan kesehatan, kesejahteraan dan hidup sehat pada tingkat pribadi, termasuk kesadaran tubuh dan kepercayaan pada kemampuan fisik, peningkatan rasa aman dan harga diri, tanggung jawab, kesabaran, keberanian dan keseimbangan emosional. Tujuan pendidikan jasmani dan olahraga adalah untuk meningkatkan kesehatan dan kondisi fisik siswa, mengembangkan keterampilan motorik dan koordinasi tubuh, serta

membantu mereka memahami pentingnya hidup sehat. Pendidikan jasmani merupakan proses belajar melalui aktivitas fisik yang tujuannya untuk meningkatkan kebugaran jasmani, mengembangkan keterampilan motorik, pengetahuan dan gaya hidup sehat dan aktif, *atletis* dan kecerdasan emosional. Selain itu, pendidikan melalui aktivitas fisik juga dapat bermanfaat bagi perkembangan sosial, emosional, dan kognitif siswa.

Menurut Bachtiar dkk (2021), hasil belajar pendidikan jasmani berupa perubahan keterampilan kognitif, efektif dan psikomotor, berasal dari hasil belajar yang dapat diamati dan diukur. Artinya perubahan dimaksudkan agar hasil belajar yang digunakan lebih baik dari sebelumnya sebagai titik tolak. Hasil belajar yang dicapai siswa dipengaruhi oleh faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri siswa dan faktor eksternal yang berasal dari luar siswa itu sendiri. Pendidikan jasmani pada hakikatnya adalah proses pendidikan yang memanfaatkan aktivitas fisik untuk menghasilkan perubahan holistik dalam kualitas individu, baik dalam hal fisik, mental, serta emosional. Pendidikan jasmani seharusnya memperlakukan anak sebagai sebuah kesatuan utuh, makhluk total, tidak hanya menganggap sebagai seseorang yang terpisah kualitas fisik dan mentalnya (Haris et al., 2021).

## **5. Kompetensi Guru Profesional**

Berdasarkan (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007) tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik profesional, serta (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Nomor 18 Tahun 2007) tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan atau kompetensi profesional guru.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik meliputi: (1) Menguasai karakteristik peserta didik yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, hal ini meliputi memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. (3) Pengembangan kurikulum. (4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan

tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; (5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik (Darmadi, 2015, pp. 170-171).

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang dewasa, disiplin, tanggung jawab, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi: (1) Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma; (2) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (3) Bertanggung jawab dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (*imtaq*, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik (Darmadi, 2015, p. 172).

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang



ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu; (2) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (Darmadi, 2015, pp. 171-172).

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar: (1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, raskondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga; (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; (3) Mampu berkomunikasi lisan maupun tulisan (Darmadi, 2015, p. 172).

**6. Status Kepegawaian**

Pegawai Negeri merupakan warga negara Republik Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi amanah tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Aparatur Sipil Negara atau disingkat menjadi ASN merupakan pegawai pemerintahan yang

disahkan oleh pembina kepegawaian dan diamanahi tugas jabatan di pemerintahan. Berdasarkan (Undang-undang Nomor 20 Tahun, 2023) tentang Aparatur Sipil Negara, ASN dibagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negara Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Banyak orang menganggap bahwasanya PNS dan PPPK memiliki status sama. Akan tetapi keduanya memiliki definisi, hak, manajemen, dan bahkan tahapan seleksi yang ditempuh berbeda. Berikut penjabaran mengenai perbedaanya:

a. PNS dan PPPK dari segi Status Kepegawaian

Berdasarkan (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, 2023) menjelaskan bahwasannya PNS dan PPPK terdapat perbedaan status. PNS adalah Pegawai ASN yang ditetapkan menjadi pegawai yang tetap oleh Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah Pegawai ASN yang ditetapkan menjadi pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

b. PNS dan PPPK berdasarkan Hak

ASN pastinya mempunyai hak atau kewenangan yang telah diberikan dan dilindungi oleh badan hukum, juga memiliki kewajiban yang harus dikerjakan. Undang-Undang telah mengatur bahwa PNS dan PPPK terdapat kesamaan kewajiban diantara keduanya. Akan tetapi terdapat beberapa perbedaan dari segi hak, PNS berhak memperoleh,

gaji, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan tunjangan dan jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Sedangkan PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Pemerintah harus memberikan perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kematian dan bantuan hukum. Untuk pengembangan kompetensi ASN PNS dan PPPK telah diatur sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun
- 2) Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

c. PNS dan PPPK dari segi Manajemen

Manajemen ASN dibagi menjadi dua yaitu, Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Terdapat beberapa poin mengenai manajemen PNS yang tidak terdapat dalam manajemen PPPK yang kemudian menjadikan perbedaan diantara keduanya antara lain pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, juga jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Calon seorang PNS yang setelah itu menjadi PNS kemudian memiliki jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang akan terus berkembang setiap tahunnya, dan dapat mengisi jabatan struktural dan fungsional secara bersamaan. Sedangkan PPPK hanya

dapat mengisi jabatan fungsional saja dan tidak terdapat jenjang karir karena PPPK merupakan pegawai yang masa kerjanya telah ditentukan oleh perjanjian kerja. Kedua hal inilah yang menjadikan sebuah dasar mengenai jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang tidak diberikan kepada ASN PPPK.

d. PNS dan PPPK dari segi Masa Kerja

PNS dan PPPK terdapat perbedaan pada masa kerja, PNS mempunyai masa kerja hingga masa pensiun, yaitu pada usia 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan pada usia 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Akan tetapi untuk PPPK, memiliki masa kerjanya sesuai dengan surat perjanjian yang telah disepakati pada proses awal. Masa perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan perjanjian ini dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja pegawai tersebut.

e. PNS dan PPPK berdasarkan Proses Seleksi

Perbedaan selanjutnya terdapat dari proses penerimaan CPNS dan PPPK. Agar dapat mengikuti seleksi CPNS minimal berusia 18 (delapan belas) tahun dan usia maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun. Kemudian untuk usia minimal penerimaan PPPK 20 (dua puluh) tahun dan usia maksimal 59 (lima puluh sembilan) tahun, untuk kategori PPPK Guru. Dalam proses seleksi CPNS mempunyai tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang terdapat 3 materi soal yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes

Karakteristik Pribadi (TKP), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai dengan formasi yang akan diambil. Sementara itu, untuk seleksi PPPK itu sendiri terdapat 4 (empat) materi yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan wawancara.

Berdasarkan perbedaan yang telah dijelaskan di atas, CPNS, PNS dan PPPK yang berasal dari berbagai macam profesi wajib hukumnya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu, ASN harus memiliki nilai-nilai dasar (*core values*) yang nantinya menjadi akan menjadi fondasi bagi budaya kerja ASN yang profesional.

## **7. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Ada juga yang mengatakan definisi pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana belajar mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya (Sebayang & Rajagukguk, 2019, p. 106).

Dengan adanya pendidikan maka seseorang dapat kecerdasan, akhlak memiliki mulia, kepribadian, kekuatan spiritual, dan keterampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Dalam bahasa Inggris, kata pendidikan disebut dengan *Education*, dimana secara etimologis kata tersebut berasal dari bahasa Latin, yaitu *Eductum*. Kata *Eductum* terdiri dari dua kata, yaitu *E* yang artinya perkembangan dari dalam keluar, dan *Duco*

yang artinya sedang berkembang. Sehingga secara etimologis arti pendidikan adalah suatu proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu (Sebayang & Rajagukguk, 2019, p. 106).

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan di Indonesia yang diselenggarakan secara terstruktur dan menjadi tanggung jawab Kemendiknas. Tingkat pendidikan dibagi kedalam empat jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah dan tinggi (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 18 Tahun 2007). Menurut (Tirtarahardja & Sulo, 2010), jenjang pendidikan meliputi: (1) Pendidikan dasar; yaitu memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. (2) Pendidikan Menengah; adalah pendidikan 3 tahun setelah pendidikan dasar, berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan tinggi atau memasuki dunia kerja. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan kejuruan, pendidikan umum, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan. (3) Pendidikan tinggi; adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang dapat diterapkan atau mampu mengembangkan pengetahuan dan teknologi.

## **8. Sertifikat Pendidik**

Dalam Peraturan (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 tahun 2008) tentang guru, dikemukakan bahwa guru atau pendidik adalah pendidik

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan jalur pendidikan menengah. Profesi adalah suatu pekerjaan yang menuntut kemampuan intelektual khusus yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan timbal balik pada orang lain dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu (Mudlofir, 2012).

Menurut (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 tahun 2008) tentang guru menjelaskan bahwa sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru, sedangkan sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Dengan adanya sertifikat pendidik merupakan salah satu cara dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang guru, sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikat pendidik sebagai lisensi atau surat mengajar. Dengan demikian, upaya pembentukan guru yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan seperti yang diharapkan. Semakin meningkat kualitas dan profesionalitas seorang guru, semakin baik pula kualitas negara tersebut.

## **9. Usia**

Usia adalah individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi

kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa (Fredicia et al., 2022, p. 106). Usia produktif adalah kelompok usia mampu mendapatkan penghasilan untuk mencapai kebutuhan hidupnya, usia produktif dewasa berkisar antara 15 sampai dengan 45 tahun. Penduduk usia itu dianggap sudah mampu menghasilkan barang ataupun jasa dalam proses produksi. Kisaran umur produktif banyak di dominasi pada usia 20 tahun keatas (Millanti, 2020). Usia dapat dibagi menjadi remaja, dewasa dan lanjut usia.

a. Remaja

Masa remaja merupakan peralihan dari masa anak-anak menuju dewasa. Selain perubahan psikologis, kelompok usia ini juga banyak mengalami perubahan hormonal, fisik, emosional, dan psikologis. Menurut WHO, remaja adalah anak-anak yang berusia antara 12 hingga 24 tahun, sedangkan (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2014) mendefinisikan pemuda sebagai kelompok usia antara 10 hingga 18 tahun.

b. Dewasa

Kelompok usia ini berkisar 18 hingga 25 tahun, dan periode ini ditandai dengan kegiatan eksperimen dan eksplorasi. Peralihan dari masa remaja ke masa dewasa ditandai dengan perubahan yang konstan. Masa dewasa adalah masa pencarian, penemuan, konsolidasi dan reproduksi, dimana masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional,



masa isolasi sosial, masa komitmen dan ketergantungan, pergeseran nilai, kreativitas dan penyesuaian diri dengan kehidupan (Jahja, 2019).

c. Lanjut Usia

Lanjut usia (lansia) merupakan tahapan kemunduran kemampuan mental dan fisik yang diawali dengan perubahan-perubahan tertentu dalam kehidupan. Seseorang yang berusia 65 tahun disebut lansia. Batasan usia yang ditetapkan oleh WHO meliputi setengah baya (*middle age*) 45-59 tahun, usia lanjut (*Elderly*) 60-74 tahun, lanjut usia (*old*) 75-90 tahun, dan usia sangat tua (*very old*) di atas 90 tahun.

Sebaran generasi berdasarkan tahun kelahiran dikelompokkan menjadi, *silent* yaitu orang-orang yang terlahir pada *range* tahun 1928 sampai 1945, sehingga saat ini mereka berusia > 74 tahun. *Baby boomer*, mereka yang terlahir pada *range* tahun 1946 sampai 1964, sehingga saat ini *range* usia mereka adalah 55 sampai 73 tahun. Generasi X, mereka yang terlahir pada *range* tahun kelahiran 1965 sampai 1980, sehingga saat ini *range* usia mereka adalah 39 sampai 54 tahun. *Millennials* (Generasi Y), mereka yang terlahir pada tahun kelahiran 1981 sampai 1996, sehingga *range* usia mereka saat ini 23 sampai 38 tahun. Generasi Z, mereka yang terlahir pada *range* tahun kelahiran 1997 sampai 2012, sehingga saat ini usia mereka adalah 22 sampai 7 tahun (Dimock, 2019).

Umur manusia dapat dibagi menjadi beberapa rentang atau kelompok dimana masing-masing kelompok menggambarkan tahap

pertumbuhan manusia tersebut. Salah satu pembagian kelompok umur atau kategori umur dikeluarkan oleh (Departemen Kesehatan RI, 2009):

- a. Masa balita = 0 – 5 tahun
- b. Masa kanak-kanak Awal = 6 – 11 tahun.
- c. Masa remaja Awal = 12 – 16 tahun.
- d. Masa remaja Akhir = 17 – 25 tahun.
- e. Masa dewasa Awal = 26 – 35 tahun.
- f. Masa dewasa Akhir = 36 – 45 tahun.
- g. Masa Lansia Awal = 46 – 55 tahun.
- h. Masa Lansia Akhir = 56 – 65 tahun.
- i. Masa Manula = 65 – atas

## **10. Modul Ajar**

Modul ajar merupakan perencanaan yang disusun sesuai dengan fase atau tahap perkembangan peserta didik, mempertimbangkan apa yang akan dipelajari dengan tujuan pembelajaran, dan berbasis perkembangan jangka panjang, modul ajar dikembangkan berdasarkan alur dan tujuan Pembelajaran (Rahimah, 2022). Pada penyusunan perangkat pembelajaran yang berperan penting adalah guru, guru diasah kemampuan berpikir untuk dapat berinovasi dalam modul ajar. Oleh karena itu membuat modul ajar merupakan kompetensi pedagogik guru yang perlu dikembangkan, hal ini agar teknik mengajar guru di dalam kelas lebih efektif, efisien, dan tidak keluar pembahasan dari indikator pencapaian (Maulida, 2022,

p. 131). Berdasarkan Kemendikbud modul ajar harus memuat diantaranya sebagai berikut:

a. Kriteria Wajib Modul Ajar

- 1) Esensial yaitu pemahaman konsep dari setiap mata pelajaran melalui pengalaman belajar dan lintas disiplin.
- 2) Menarik, bermakna, dan menantang yaitu menumbuhkan minat belajar dan melibatkan murid secara aktif dalam proses belajar; berhubungan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki sebelumnya sehingga tidak terlalu kompleks, namun juga tidak terlalu mudah untuk tahap usianya.
- 3) Relevan dan kontekstual yaitu berhubungan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki sebelumnya, serta sesuai dengan konteks waktu dan lingkungan murid.
- 4) Berkesinambungan yaitu keterkaitan alur kegiatan pembelajaran sesuai dengan fase belajar murid.

b. Komponen Modul Ajar

Komponen inti modul ajar dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tujuan pembelajaran
  - a) Tujuan pembelajaran harus mencerminkan hal-hal penting dari pembelajaran dan harus bisa diuji dengan berbagai bentuk *assessment* sebagai bentuk dari unjuk pemahaman.

- b) Tujuan pembelajaran akan menentukan kegiatan belajar, sumber daya yang digunakan, kesesuaian dengan keberagaman murid, dan metode *assessment* yang digunakan.
  - c) Tujuan pembelajaran pun bisa mencakup berbagai bentuk, mulai dari pengetahuan (fakta dan informasi), prosedural, pemahaman konseptual, pemikiran dan penalaran keterampilan, serta kolaborasi dan strategi komunikasi.
- 2) Kegiatan pembelajaran
  - a) Mencakup urutan kegiatan pembelajaran inti dalam bentuk langkah-langkah konkret, yang disertakan opsi/pembelajaran alternatif dan langkah untuk menyesuaikan dengan kebutuhan belajar murid.
  - b) Langkah kegiatan pembelajaran ditulis secara berurutan sesuai dengan durasi waktu yang direncanakan, dalam tiga tahap, yaitu pendahuluan, inti, dan penutup berbasis metode pembelajaran aktif.
- 3) Rencana *assessment*
  - a) Rencana *assessment* mencakup instrumen serta cara melakukan penilaian. Kriteria pencapaian harus ditentukan dengan jelas sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan.
  - b) *Assessment* dapat berupa *assessment* formatif maupun *assessment* sumatif. Namun, kedua jenis *assessment* ini tidak harus selalu digunakan dalam modul ajar, melainkan dapat

disesuaikan tergantung pada cakupan tujuan pembelajaran dan kebutuhan murid.

- c) Dalam merencanakan *assessment*, guru juga perlu memahami salah satu prinsip *assessment* dalam Kurikulum Merdeka adalah mendorong penggunaan berbagai bentuk *assessment*, bukan hanya tes tertulis. Hal ini dilakukan agar pembelajaran bisa lebih terfokus pada kegiatan yang bermakna, serta informasi atau umpan balik dari *assessment* tentang kemampuan murid juga menjadi lebih kaya dan bermanfaat dalam proses perancangan pembelajaran berikutnya.

## **11. Media Pembelajaran**

Dalam proses pembelajaran, media berfungsi sebagai pembawa informasi dari sumber (guru) menuju penerima (siswa). Fungsi media disini adalah untuk membantu siswa dalam menerima dan mengolah informasi guna mencapai tujuan pembelajaran. Penggunaan media dalam pembelajaran dapat membantu siswa dalam memberikan pengalaman yang bermakna bagi siswa. Penggunaan media dalam pembelajaran dapat mempermudah siswa dalam memahami sesuatu yang abstrak menjadi lebih konkret (Pratama, 2018, p. 16).

Media atau alat peraga sangatlah dibutuhkan dalam proses pembelajaran, begitupun dalam mata pelajaran pendidikan jasmani. Terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh setiap sekolah, membuat guru pendidikan jasmani harus pintar membuat trobosan atau

membuat suatu inovasi dalam pembelajaran, agar pembelajaran dapat terlaksana walaupun prasarana tidak menunjang. Kreativitas guru pendidikan jasmani sangatlah penting dalam terlaksananya proses belajar mengajar dan memanfaatkan sarana yang ada di sekolah (Pratama, 2018, p. 17).

Menurut Pratama (2018, pp. 16-17), terdapat enam jenis dasar dari media pembelajaran:

a. Teks

Merupakan elemen dasar bagi penyampaian suatu informasi yang mempunyai berbagai jenis dan bentuk tulisan yang berupaya memberi daya tarik dalam penyampaian informasi.

b. Media Audio

Membantu menyampaikan maklumat dengan lebih berkesan, membantu meningkatkan daya tarik terhadap suatu persembahan. Jenis audio termasuk suara latar, musik, atau suara rekaman dan lainnya.

c. Media Visual

Media yang dapat memberikan rangsangan visual seperti gambar/foto, sketsa, diagram, bagan, grafik, kartun, poster, papan buletin dan lainnya.

d. Media Proyeksi Gerak

Termasuk didalamnya film gerak, film gelang, program TV, video kaset (CD, VDC dan DVD)

e. Benda-benda Tiruan atau Miniatur

Seperti benda-benda tiga dimensi yang dapat diraba dan disentuh oleh siswa. Media ini dibuat untuk mengatasi keterbatasan baik objek maupun situasi sehingga proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik.

f. Manusia

Termasuk didalamnya guru, siswa, pakar/ahli, dibidang atau materi tertentu.

## **12. Evaluasi Pembelajaran**

Evaluasi adalah bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi peserta didik tersebut dalam rancangan pelaksanaan pembelajaran serta hasil belajarnya (Madeanto, 2017, p. 456) . Hal ini sejalan dengan pendapat Hasan Ashari dkk (2023, p. 187), evaluasi adalah proses yang sistematis, bersifat komprehensif yang meliputi pengukuran, penilaian, analisis dan interpretasi informasi atau data untuk menentukan sejauh mana peserta didik telah mencapai tujuan pembelajaran yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan sesuatu program pendidikan, pengajaran, ataupun pelatihan yang dilaksanakan.

Evaluasi adalah pengumpulan kenyataan secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana tingkat perubahan dalam pribadi siswa. Dengan demikian salah satu faktor yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan

adalah proses pembelajaran yang dilakukan, sedangkan salah satu faktor penting untuk efektivitas pembelajaran adalah faktor evaluasi baik terhadap proses maupun hasil pembelajaran (Trisari Schiff et al., 2021, pp. 180-181). Menurut Hadi (2019, p. 7), evaluasi yang komprehensif mencakup 3 komponen yaitu sebagai berikut:

a. Evaluasi *Context*

Evaluasi ini bertujuan untuk mengevaluasi tentang kebutuhan, tujuan yang mudah atau susah dicapai dalam evaluasi suatu program.

b. Evaluasi Proses

Evaluasi ini berfungsi untuk mengetahui atau mengukur apakah terdapat suatu penyimpangan dari yang telah direncanakan.

c. Evaluasi Produk atau Hasil

Evaluasi produk atau hasil adalah evaluasi yang dilakukan untuk mengambil keputusan tentang kinerja yang telah dilakukan mulai dari awal program hingga akhir program itu dilaksanakan.

### **13. Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, perilaku



organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi (Wijaya, 2017).

Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh struktur, budaya, dan lingkungan organisasi. Perilaku organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat dipengaruhi oleh kode etik dan pedoman perilaku yang ditetapkan untuk menjaga integritas, profesionalisme, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Berikut adalah beberapa aspek penting mengenai perilaku organisasi PNS:

#### 1. Perilaku Organisasi PNS

- a. Etika Bernegara: PNS diharapkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta menaati semua peraturan yang berlaku. Mereka juga harus menjaga martabat bangsa dan negara serta bersikap akuntabel dalam setiap kebijakan yang dijalankan.
- b. Etika dalam Berorganisasi: PNS wajib melaksanakan tugas sesuai ketentuan, menjaga informasi rahasia, dan membangun etos kerja yang baik. Kerjasama antar unit kerja juga menjadi fokus untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Penilaian Perilaku Kerja: Penilaian terhadap perilaku kerja PNS mencakup aspek seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Hal ini penting untuk

menilai kinerja individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

- c. Kode Etik dan Perilaku: PNS terikat oleh kode etik yang mengatur perilaku mereka dalam menjalankan tugas. Kode etik ini berfungsi sebagai pedoman untuk menjaga martabat dan kehormatan pegawai serta organisasi, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan etis.

Perilaku organisasi pada pegawai non-PNS mencakup berbagai aspek yang berbeda dibandingkan dengan PNS, terutama dalam konteks motivasi, kepuasan kerja, dan dinamika hubungan di tempat kerja. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai perilaku organisasi pada pegawai non-PNS:

## 2. Perilaku Organisasi Non PNS

- a. Fleksibilitas dan Dinamika: Non-PNS, seperti karyawan di sektor swasta atau organisasi non-pemerintah, sering kali memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam berperilaku. Mereka mungkin tidak terikat oleh kode etik yang ketat seperti PNS, sehingga dapat beradaptasi dengan lebih cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.
- b. Sistem Penghargaan dan Imbalan: Perilaku organisasi non-PNS sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan imbalan yang diterapkan oleh organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan, dan pengembangan karir menjadi faktor penting yang

mempengaruhi kinerja pegawai non-PNS. Ketidakpastian mengenai status pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja agar dapat mempertahankan posisi mereka.

- b. Budaya Organisasi: Perilaku organisasi non-PNS sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Budaya ini mencakup nilai-nilai yang dianut oleh organisasi yang dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan dengan atasan.
- c. Keterlibatan dalam Organisasi: Pegawai non-PNS cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior - OCB) yang tinggi, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan kerja yang baik dapat meningkatkan OCB, yang berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan.
- d. Konflik dan Kerjasama: Di sektor non-PNS, konflik dapat muncul dari persaingan antar individu atau kelompok yang lebih bersifat kompetitif dibandingkan dengan PNS, yang lebih terikat pada hierarki dan prosedur formal. Namun, kerjasama tetap penting untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Perbedaan Perilaku PNS Dan Non PNS

Perbedaan perilaku organisasi antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai non-PNS dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk

disiplin kerja, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi. Berikut adalah analisis mendalam mengenai perbedaan tersebut:

a. Disiplin Kerja

- 1) PNS: Disiplin kerja PNS diatur oleh Peraturan Pemerintah yang ketat, seperti (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010), yang mengatur kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi. Pelanggaran terhadap peraturan ini dapat berakibat pada sanksi disiplin yang serius.
- 2) Non PNS: Pegawai non-PNS biasanya memiliki kontrak kerja yang lebih fleksibel dan tidak terikat oleh peraturan disiplin yang sama ketatnya. Mereka sering kali dihadapkan pada sistem disiplin positif dan negatif, di mana disiplin positif mendorong karyawan untuk mematuhi aturan melalui penghargaan dan insentif.

b. Motivasi Kerja

- 1) PNS: Motivasi kerja PNS sering kali dipengaruhi oleh stabilitas pekerjaan dan jaminan pensiun. Meskipun ada motivasi intrinsik untuk melayani publik, beberapa PNS mungkin merasa kurang termotivasi karena adanya rasa aman dari status pekerjaan mereka.
- 2) Non PNS: Pegawai non-PNS cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik karena ketidakpastian status pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa perlu untuk

membuktikan diri agar bisa diperpanjang kontraknya atau mendapatkan promosi

c. Komitmen Organisasi

- 1) PNS: PNS umumnya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi karena mereka terikat oleh kode etik dan tanggung jawab publik. Mereka cenderung memiliki rasa identitas yang kuat dengan institusi tempat mereka bekerja.
- 2) Non PNS: Komitmen pegawai non-PNS bisa bervariasi tergantung pada pengalaman kerja dan hubungan dengan atasan. Mereka mungkin lebih fokus pada pencapaian pribadi dan pengembangan karir dibandingkan dengan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

d. Kinerja

- 1) PNS: Kinerja PNS sering kali dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah, termasuk penilaian kinerja tahunan yang formal. Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja PNS tidak selalu lebih tinggi dibandingkan dengan non-PNS dalam konteks tertentu.
- 2) Non PNS: Kinerja pegawai non-PNS dapat lebih bervariasi tergantung pada lingkungan kerja dan insentif yang diberikan oleh organisasi. Dalam beberapa kasus, pegawai non-PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik karena motivasi untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Sandi & Yani (2022), dengan judul penelitian “Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. Rancangan penelitian ini adalah penelitian komparatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisa analisis statistic dengan rumus t-test varian. Hasil penelitian, didapatkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,012 < 2,000$ ). Penelitian ini relevan dengan penelitian yang saya lakukan dengan membandingkan kinerja guru PNS dan Non PNS, penelitian ini juga menggunakan uji t untuk membandingkannya.
2. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Pernanda, 2021) dengan judul penelitian “Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil Pegawai Non PNS” hasil penelitiannya yaitu guru honorer tidak dapat mengambil keputusan yang lebih sama seperti pegawai PNS dan sangat jarang ditemui guru honorer menempati jabatan struktural yang penting dalam sebuah instansi. Tugas umumnya hanya membantu atau yang telah ditugaskan secara langsung oleh atasan dan kepala sekolah. Penelitian ini

relevan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu meneliti kinerja pegawai PNS dan Non PNS.

3. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Wulandari et al. (2020), dengan judul penelitian “Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja” didapatkan hasil dari penelitian ini yaitu pertama terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,2010$ . Kedua terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara kreativitas guru dengan produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,1942$ . Ketiga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah dan kreativitas guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,318$ . Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dapat dilakukan melalui perbaikan supervise dan kreativitas guru.
4. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Wulandari et al. (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo” mendapatkan hasil bahwa 1) kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, 2) lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, 3) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, 4) kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik,

dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, 5) variabel kedisiplinan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda uji t, uji f dan korelasi, penelitian ini relevan dengan penelitian yang saya lakukan guna untuk mengetahui produktivitas kinerja guru.

5. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Widyowati (2021), dengan judul “Perbandingan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kapanewon Godean Sleman” mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PJOK SD PNS dan non-PNS dalam enam aspek, yaitu perencanaan pembelajaran ( $p=0,369$ ), pelaksanaan pembelajaran ( $p=0,185$ ), penilaian hasil belajar ( $p=0,740$ ), melatih dan membimbing ( $p=0,804$ ), tugas tambahan ( $p=0,402$ ), dan mengembangkan kegiatan profesi ( $p=0,492$ ). Nilai  $p$  untuk setiap perbandingan lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Penelitian ini relevan dengan teknik analisis yang digunakan pada penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan *Uji Man withney*.
6. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Masinambow et al., 2017) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Politeknik Negeri Manado” Penelitian ini merupakan penelitian komparatif yang menggunakan metode perbandingan. Sampel yang digunakan yaitu pegawai PNS 198 Dan pegawai Non PNS 20. Untuk pegawai PNS, sampel



ditetapkan secara purposive sampling sebesar 20 pegawai, sesuai dengan besarnya karakteristik pegawai Non PNS sehingga bisa dibandingkan. Pegawai Non PNS selanjutnya dijadikan sampel yaitu 20 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan. Penelitian ini relevan dengan metode penelitian dan teknik analisis yang digunakan pada penelitian yang saya lakukan.

### **C. Kerangka Berpikir**

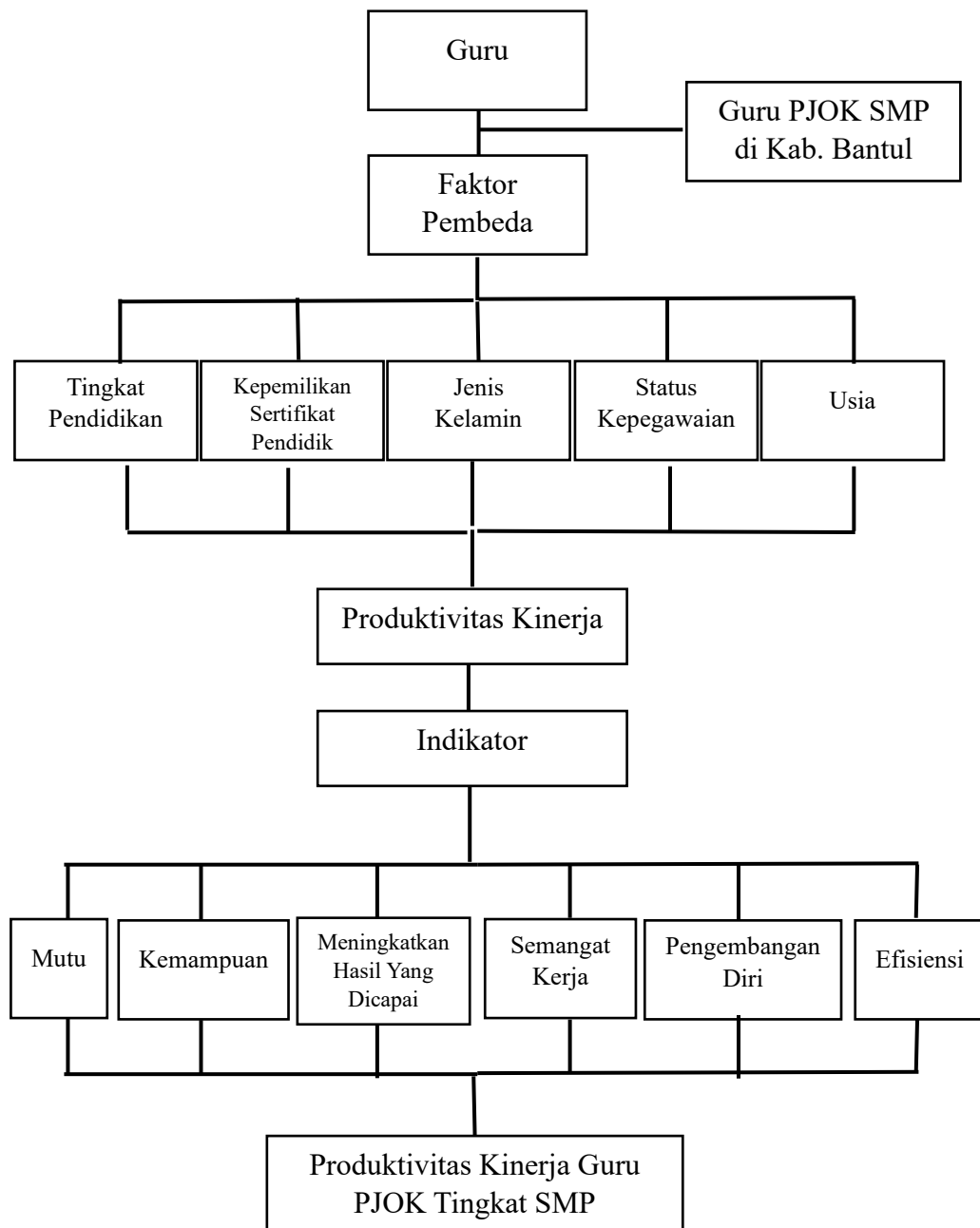
Guru adalah salah satu garda terdepan dalam sebuah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebuah pendidikan bermutu tinggi dan selalu mengikuti perkembangan zaman akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) kedepannya. Penduduk Indonesia yang tergolong cukup banyak dan kondisi geografi yang terdiri atas kepulauan, hal inilah yang menjadikan suatu permasalahan pada pemerataan tenaga pendidik. Jumlah tenaga pendidik di Indonesia hingga saat ini masih perlu adanya penambahan dan sangat perlu juga meningkatkan kualitas yang sesuai standar kompetensi yang telah ditentukan. Kompetensi yang dimaksud dalam hal ini yaitu tertulis pada (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005) yang mana standar kompetensi wajib dimiliki setiap guru yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kewajiban seorang guru dengan status PNS dan Non PNS tidaklah jauh berbeda dilihat dari sudut pandang beban pekerjaan yaitu mengajar dan membimbing. Dari hak yang diterima guru PNS dan Non PNS terdapat perbedaan yang sangat mencolok terkait upah atau gaji. Gaji yang diberikan kepada guru PNS dihitung berdasarkan SK dan peraturan yang telah ada, melainkan gaji guru Non PNS dihitung berdasarkan jumlah jam mengajar. Walaupun terdapat perbedaan status kepegawaian dan hak yang diperoleh namun guru Non PNS tetap dituntut sama seperti guru PNS, yaitu memiliki produktivitas kinerja yang tinggi. Produktivitas kerja guru pun sangat diperlukan agar tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang

berkualitas tercapai. Hal ini penting karena ketika guru memiliki produktivitas yang tinggi maka guru seharusnya memiliki kemampuan, semangat kerja dan selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk membuat peserta didiknya selalu bersemangat dalam belajar. Sehingga tujuan Pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas pun dapat tercapai. Dalam konteks pendidikan, produktivitas kerja sumber daya pendidik atau guru diharapkan memiliki sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas, efektif dan efisien dibandingkan hari sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan di atas telah diketahui bahwasannya terdapat kesenjangan hak yang diperoleh antara guru PNS dan Non PNS, namun dengan adanya kesenjangan tersebut semua guru tetap dituntut sama yaitu memiliki produktivitas kinerja yang tinggi. Adanya kesenjangan ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi produktivitas kinerja guru dalam melakukan tugas dan fungsi dalam suatu pembelajaran. Oleh karena itu hal ini perlu dilakukan pengujian atau penelitian bagaimana produktivitas kinerja guru PNS dan Non PNS dan mengetahui faktor pembeda jika terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru.

**Gambar 1.** Bagan Alur Pikir



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru PNS dan Non PNS?
2. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru S1 dan S2?
3. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik?
4. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru dengan usia kurang dari 45 tahun dan usia lebih dari 45 tahun?
5. Apakah terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru laki-laki dan perempuan?

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, jenis penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bisa diukur dan dihitung secara numerik atau angka untuk menjawab masalah penelitian yang sudah dirumuskan (Abdullah, 2015). Penelitian yang dilakukan dalam studi ini dengan mengumpulkan data kuantitatif dan instrumen penilaian menggunakan kuesioner.

Pada penelitian ini, data yang akan digunakan adalah data produktivitas kinerja guru berdasarkan status kepegawaian PNS juga Non PNS. Data kuantitatif yang nantinya diperoleh akan dianalisa menggunakan teknik statistik untuk mengetahui perbedaan produktivitas kinerja guru berdasarkan status kepegawaian dan untuk mengetahui faktor yang menjadi pembeda dari produktivitas kinerja berdasarkan status kepegawaian tersebut. Penggunaan penelitian kuantitatif, diharapkan mendapatkan hasil penelitian yang bisa memberikan gambaran akurat dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan produktivitas kinerja guru berdasarkan status kepegawaian yang telah diteliti.

##### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan September tahun 2024 bertempat di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (PJOK) Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di Kabupaten Bantul. Kabupaten Bantul terdiri atas 17 kecamatan yakni, Kecamatan Srandakan, Sanden, Kretek, Pundong, Bambanglipuro, Pandak, Bantul, Imogiri, Jetis, Dlingo, Pleret, Piyungan, Banguntapan, Sewon, Kasihan, Pajangan, Sedayu. Menurut data Dapodik terdapat 96 SMP, jika dirata-rata maka terdapat 6 SMP disetiap Kecamatan di Kabupaten Bantul. Berdasarkan data Dapodik di Kabupaten Bantul terdapat total guru 2083 dengan berbagai pengampu mata pelajaran dan terdapat 160 guru PJOK.

### 2. Sampel

Sampel ditentukan secara acak dari sekelompok guru Penjas berdasarkan populasi. Penentuan metode *sampel* yang akan digunakan yaitu metode *purposive sampling* atau sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu (Abdullah, 2015). Sebelum pengambilan sampel, akan dilaksanakan pengambilan data dasar guru seperti nama, pendidikan, usia, masa kerja, dan status kepegawaian saat ini. Berdasarkan data ini sampel akan dikelompokkan sesuai status kepegawaian, yaitu PPPK, PNS, Kontrak, dan Honorer. Sampel pada penelitian ini terdapat kriteria (inklusi dan eksklusi) yang wajib dipenuhi, adapun kriteria *sample* dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kriteria inklusi untuk guru PJOK SMP berstatus PNS:
  - 1. Berstatus PNS di SMP wilayah Kabupaten Bantul
  - 2. Bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SMP
  - 3. Aktif mengajar di SMP selama minimal 1 tahun terakhir
  - 4. Bersedia berpartisipasi dalam penelitian
- b. Kriteria inklusi untuk guru PJOK SMP berstatus Non PNS:
  - 1) Tidak berstatus PNS di SMP wilayah Kabupaten Bantul
  - 2) Bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SMP
  - 3) Aktif mengajar di SMP selama minimal 1 tahun terakhir
  - 4) Bersedia berpartisipasi dalam penelitian
- c. Kriteria eksklusi untuk semua guru PJOK SMP:
  - 1) Tidak bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SMP
  - 2) Tidak bertanggung jawab sebagai pengampu mata pelajaran PJOK di SMP
  - 3) Tidak aktif mengajar di SMP selama minimal 1 tahun terakhir
  - 4) Tidak bersedia berpartisipasi dalam penelitian
  - 5) Tidak berada di wilayah Kabupaten Bantul

Kriteria inklusi dan eksklusi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwasanya subjek penelitian yang digunakan dalam sampel telah memenuhi syarat sebagai objek yang relevan untuk penelitian ini, hal ini juga berfungsi untuk meminimalkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Mengenai kriteria yang telah dijelaskan di



atas maka diperoleh sejumlah 90 sampel penelitian.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner yang akan digunakan harus disusun sedemikian rupa sehingga nantinya dapat mengukur variabel yang akan diteliti secara akurat dan reliabel.

Setelah kuesioner dibuat, adapun langkah selanjutnya yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut, hal ini berfungsi untuk memastikan bahwa kuesioner yang akan digunakan untuk mengambil data tersebut akurat dan konsisten.

**Tabel 1.** Kisi-kisi instrumen penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir Soal</b>	<b>Jumlah</b>
Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul	Kemampuan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	7
	Semangat Kerja	16, 17, 18, 19, 20	5
	Pengembangan Diri	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	9
	Mutu	31, 32, 33, 34, 35	5
	Efisiensi	36, 37, 38, 39, 40	5

Untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang sudah dibuat, ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Berikut merupakan langkah-langkahnya:

## 1. Uji Validitas

### a. Uji validitas isi (*content validity*)

Uji validitas isi bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner tersebut mencakup aspek yang ingin diukur. Uji validitas isi bisa dilakukan dengan cara mengumpulkan pendapat dari berbagai ahli yang sesuai dengan topik penelitian. Ahli yang dapat dimintai pendapat antara lain ahli pendidikan, ahli statistik, ataupun ahli bidang yang sesuai berdasarkan topik penelitian (Abdullah, 2015).

Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai melalui metode validitas isi. Penilaian validitas isi dilakukan oleh tiga ahli yaitu, Bapak Dr. Ermawan Susanto, S.Pd., M.Pd., Ibu Dr. Nur Rohmah Muktiani, S.Pd., M.Pd., Bapak Ardhana Purnama Putra, M.Pd. yang merupakan dosen di Universitas Negeri Yogyakarta dan guru olahraga di SD Klenggotan yang dimana telah melakukan penilaian yang peneliti berikan di lampiran.

### a. Kemampuan

Hasil uji validitas pada indikator kemampuan dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Kemampuan

Kemampuan	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Tes 1	0,730	Valid
Tes 2	0,754	Valid
Tes 3	0,817	Valid
Tes 4	0,674	Valid
Tes 5	0,801	Valid
Tes 6	0,791	Valid
Tes 7	0,818	Valid
Tes 8	0,751	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika nilai validitas setiap tes kemampuan motorik adalah valid.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil uji validitas pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Tes 9	0,792	Valid
Tes 10	0,652	Valid
Tes 11	0,691	Valid
Tes 12	0,671	Valid
Tes 13	0,601	Valid
Tes 14	0,739	Valid
Tes 15	0,619	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika nilai validitas setiap tes indikator meningkatkan hasil yang dicapai adalah valid.

c. Semangat Kerja

Hasil uji validitas pada indikator semangat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Semangat Kerja	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Tes 16	0,592	Valid
Tes 17	0,472	Valid
Tes 18	0,750	Valid
Tes 19	0,653	Valid
Tes 20	0,692	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika nilai validitas setiap tes indikator semangat kerja adalah valid.

d. Pengembangan Diri

Hasil uji validitas pada indikator pengembangan diri dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Pengembangan Diri

Pengembangan Diri	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Tes 21	0,727	Valid
Tes 22	0,795	Valid
Tes 23	0,772	Valid
Tes 24	0,706	Valid
Tes 25	0,847	Valid
Tes 26	0,794	Valid
Tes 27	0,782	Valid
Tes 28	0,740	Valid
Tes 29	0,717	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika nilai validitas setiap tes indikator pengembangan diri adalah valid.

e. Mutu

Hasil uji validitas pada indikator pengembangan diri dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Mutu

Mutu	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Tes 30	0,714	Valid
Tes 31	0,805	Valid
Tes 32	0,660	Valid
Tes 33	0,793	Valid
Tes 34	0,681	Valid
Tes 35	0,709	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika nilai validitas setiap tes indikator pengembangan diri adalah valid.

f. Efisiensi

Hasil uji validitas pada indikator pengembangan diri dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Efisiensi

Efisiensi	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Tes 36	0,783	Valid
Tes 37	0,795	Valid
Tes 38	0,776	Valid
Tes 39	0,854	Valid
Tes 40	0,741	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan jika nilai validitas setiap tes indikator pengembangan diri adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas ini untuk mengevaluasi seberapa dalam kuesioner bisa menghasilkan suatu hasil yang konsisten saat diuji ulang. Ada berbagai cara yang bisa dilakukan untuk menguji reliabilitas kuesioner, diantaranya sebagai berikut:

Dalam menilai reliabilitas instrumen produktivitas kinerja guru, digunakan uji konsistensi internal, yaitu dengan menganalisis data penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2018). Sugiyono menjelaskan bahwa suatu instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas pada instrumen produktivitas kinerja guru dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas

Subyek Variabel	Indikator	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Produktivitas Kinerja Guru	Kemampuan	0,931	Reliebel
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	0,860	Reliabel
	Semangat Kerja	0,791	Reliabel
	Pengembangan Diri	0,930	Reliabel
	Mutu	0,892	Reliabel
	Efisiensi	0,931	Reliabel

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini yaitu survei melalui kuesioner online. Survei nantinya akan disebarkan ataupun dikirimkan melalui *whatsapp grup* responden sebagai sampel penelitian. Survei menggunakan kuesioner merupakan teknik yang efektif dan efisien dalam proses pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif. Survei dimungkinkan mempercepat dan mempermudah proses pengumpulan data, selain itu dapat mencakup responden dari berbagai lokasi geografis sehingga lebih menghemat biaya dibandingkan teknik pengumpulan data yang lain seperti wawancara atau pengamatan secara langsung. Kuesioner kemudian akan disebarkan setelah itu responden diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri dan memberikan jawaban dengan jujur dan akurat (Abdullah, 2015).

#### **F. Analisis Data**

Analisis data yang nantinya akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan data kuantitatif, sebagai berikut ini:

##### **1. Deskripsi Karakteristik Data:**

- a. Identifikasi data yang akan dianalisis (data produktivitas kinerja guru PJOK PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul)

- b. Identifikasi data yang akan dianalisis (faktor pembeda produktivitas kinerja guru PJOK PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul)
- c. Deskripsikan karakteristik data seperti rata-rata, standar deviasi, dan ukuran sampel.

## 2. Uji Normalitas:

- a. Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data terdistribusi normal atau tidak.
- b. Uji normalitas yang dapat digunakan antara lain *Shapiro-Wilk* atau *Kolmogorov-Smirnov*.
- c. Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka data terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji homogenitas. Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal dan perlu dilakukan transformasi data atau uji non-parametrik.

## 3. Uji Homogenitas:

- a. Uji homogenitas dilakukan untuk mengecek apakah variansi antar kelompok sama atau tidak.
- b. Uji homogenitas yang dapat digunakan antara lain *Levene's Test* atau *Bartlett's Test*.
- c. Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka variansi antar kelompok sama dan dapat dilanjutkan ke uji t. Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka variansi antar kelompok tidak sama dan perlu dilakukan *uji t Welch*.

4. Uji t (Parametrik atau Non Parametrik)

- a. Uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata antar dua kelompok.
- b. Uji t yang dapat digunakan antara lain *Independent Samples t-Test* (parametrik) atau *Uji Mann-Whitney* (non parametrik)
- c. Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok. Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok.

5. Kesimpulan

- a. Jika nilai  $p\text{-value}$  lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05 atau 0,01), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- b. Jika nilai  $p\text{-value}$  lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis nol diterima.
- c. Jika hipotesis nol ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam produktivitas kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan antara guru PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul. Sedangkan jika hipotesis nol diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam Produktivitas kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan antara guru PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Diskripsi Karakteristik Data**

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan produktivitas kinerja guru PJOK tingkat SMP di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah sampel total 90, terdiri dari 58 PNS dan 32 Non PNS. Produktivitas kinerja guru yang diukur dalam penelitian ini antara lain berdasar pada status kepegawaian, kepemilikan tunjangan profesi pendidikan, kepemilikan sertifikat pendidik, usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Penelitian ini dilakukan karena pentingnya produktivitas kinerja guru untuk meningkatkan *output* yang dihasilkan pendidikan di Indonesia. Guru yang produktif akan berdampak pada tingginya kualitas yang dihasilkan oleh guru tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP).

##### **1. Jenis Kelamin**

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jumlah sampel sebanyak 90 Guru PJOK SMP, yang terdiri dari 66 guru PJOK SMP berjenis kelamin laki-laki dan 24 guru PJOK SMP berjenis kelamin perempuan. Persentase untuk masing-masing jenis kelamin menunjukkan proporsi jumlah individu yang menjadi responden dalam penelitian ini.

**Tabel 9.** Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b><i>Frequency</i></b>	<b><i>Percent</i></b>
Laki-laki	66	73,3
Perempuan	24	26,7
Total	90	100,0

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden jumlah guru PJOK SMP berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Persentase untuk responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 73,3%, sedangkan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak partisipasi dari responden laki-laki.

## 2. Jenjang Pendidikan

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jenjang pendidikan jumlah sampel sebanyak 90 Guru PJOK SMP, dengan rincian tingkat pendidikan Sarjana dan Magister sebagai berikut:

**Tabel 10.** Jenjang Pendidikan

<b>Strata</b>	<b><i>Frequency</i></b>	<b><i>Percent</i></b>
S1	73	81,1
S2	17	18,9
Total	90	100,0

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan lulusan S1 sebesar 81,1% yaitu sebanyak 73 orang, sementara itu, tingkat lulusan S2 sebesar 18,9% sebanyak 17 orang.

### 3. Status Kepegawaian

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jumlah sampel sebanyak 90 Guru PJOK SMP, dengan rincian status kepegawaian sebagai berikut: 58 orang guru PNS dan 32 orang guru Non PNS

**Tabel 11.** Status Kepegawaian

<b>Status Kepegawaian</b>	<b><i>Frequency</i></b>	<b><i>Percent</i></b>
PNS	58	64,4
Non PNS	32	35,6
Total	90	100,0

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah guru PJOK SMP berstatus PNS, yaitu sebanyak 58 orang atau 64,4%, sedangkan jumlah responden guru PJOK SMP berstatus Non-PNS sebanyak 32 orang atau 35,6%.

### 4. Sertifikat Pendidik

Data yang diberikan menunjukkan informasi tentang jumlah sampel sebanyak 90 Guru PJOK SMP, dengan rincian yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 orang guru dan 45 guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik.

**Tabel 12.** Sertifikat Pendidik

<b>Sertifikat Pendidik</b>	<b><i>Frequency</i></b>	<b><i>Percent</i></b>
Memiliki	45	50,0
Tidak Memiliki	45	50,0
Total	90	100,0

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik, yaitu sebanyak

45 orang atau 50,0%, sedangkan jumlah responden guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 orang atau 50,0%.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah teknik statistik untuk mengevaluasi apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah data tersebut dapat dipergunakan untuk melakukan uji statistik parametrik (uji t). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* ( $p > 0,05$ ). Jika data terdistribusi normal maka akan dilakukan uji lanjutan yaitu uji homogenitas. Jika data tidak terdistribusi normal maka akan dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji non-parametrik (*Mann-Whitney*).

**Tabel 13.** Uji Normalitas

Produktivitas Kinerja	Faktor	<i>Shapiro-Wilk</i>			Keterangan
		<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	
kemampuan	PNS	,911	17	,105	Normal
	Non PNS	,900	17	,068	Normal
	S1	,917	17	,130	Normal
	S2	,776	17	,001	TidakNormal
	Memiliki Sertifikat Pendidik	,946	17	,398	Normal
	Tidak Memiliki Sertifikat Pendidik	,907	17	,090	Normal
	Usia <45	,951	17	,468	Normal
	Usia >45	,930	17	,217	Normal
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	PNS	,912	17	,109	Normal
	Non PNS	,956	17	,557	Normal
	S1	,944	17	,374	Normal
	S2	,912	17	,109	Normal

	Memiliki Sertifikat Pendidik	,913	17	,114	Normal
	Tidak Memiliki Sertifikat Pendidik	,941	17	,330	Normal
	<45	,951	17	,468	Normal
	>45	,940	17	,317	Normal
Semangat Kerja	PNS	,934	17	,251	Normal
	Non PNS	,934	17	,256	Normal
	S1	,920	17	,146	Normal
	S2	,944	17	,368	Normal
	Memiliki Sertifikat Pendidik	,952	17	,486	Normal
	Tidak Memiliki Sertifikat Pendidik	,965	17	,726	Normal
	<45	,927	17	,195	Normal
	>45	,936	17	,271	Normal
Pengembangan Diri	PNS	,980	17	,961	Normal
	Non PNS	,903	17	,076	Normal
	S1	,976	17	,906	Normal
	S2	,934	17	,254	Normal
	Memiliki Sertifikat Pendidik	,967	17	,758	Normal
	Tidak Memiliki Sertifikat Pendidik	,940	17	,314	Normal
	<45	,970	17	,820	Normal
	>45	,956	17	,564	Normal
Mutu	PNS	,901	17	,070	Normal
	Non PNS	,962	17	,665	Normal
	S1	,909	17	,097	Normal
	S2	,896	17	,058	Normal
	Memiliki Sertifikat Pendidik	,962	17	,674	Normal
	Tidak Memiliki Sertifikat	,952	17	,488	Normal

	Pendidik				
	<45	,935	17	,267	Normal
	>45	,942	17	,340	Normal
Efisiensi	PNS	,956	17	,551	Normal
	Non PNS	,921	17	,154	Normal
	S1	,912	17	,106	Normal
	S2	,903	17	,077	Normal
	Memiliki Sertifikat Pendidik	,946	17	,394	Normal
	Tidak Memiliki Sertifikat Pendidik	,936	17	,269	Normal
	<45	,931	17	,226	Normal
	>45	,950	17	,452	Normal

Data dikatakan terdistribusi normal apabila  $p > 0,05$ . Diketahui hasil uji normalitas pada kelompok guru PJOK tingkat SMP, terdapat faktor data yang terdistribusi normal dan data yang tidak terdistribusi normal. Sehingga disimpulkan pengujian selanjutnya dilakukan melalui uji non parametrik (*uji Mann-Whitney*).

## 2. Kemampuan

Berdasarkan data penelitian, produktivitas kinerja guru dapat dinilai dari kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, kemampuan guru menguasai materi pembelajaran, kemampuan guru dalam mengajar dan membimbing peserta didik, kemampuan dalam mengkondisikan kelas, dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Hasil data penelitian dapat diketahui seperti berikut ini:

a. Status Kepegawaian

**Tabel 14.** Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Kemampuan

Indikator	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kemampuan	PNS	58	49,29	3598,00
	Non PNS	32	29,24	497,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan berstatus PNS sebanyak 58 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 49,29. Guru PJOK SMP yang berstatus Non PNS sebanyak 32 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 29,24. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 15.** Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Status Kepegawaian

Uji Statistik	Kemampuan
<i>Mann-Whitney U</i>	344,000
<i>Wilcoxon W</i>	497,000
<i>Z</i>	-2,892
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,004

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 344 dan nilai W sebesar 497. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,892. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,004 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

b. Pendidikan

**Tabel 16.** Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Kemampuan

Indikator	Tingkat Pendidikan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kemampuan	S1	73	46,34	3382,50
	S2	17	41,91	712,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 46,34. Guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 41,91. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 sebagai berikut:

**Tabel 17.** Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Uji Statistik	Kemampuan
<i>Mann-Whitney U</i>	559,500
<i>Wilcoxon W</i>	712,500
<i>Z</i>	-,639
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,523

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 559,500 dan nilai W sebesar 712,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,639. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,523 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.



c. Sertifikat Pendidik

**Tabel 18.** Rata-Rata Sertifikat Pendidik Indikator Kemampuan

Indikator	Sertifikat Pendidik	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kemampuan	Mempunyai	45	48,86	2198,50
	Tidak Mempunyai	45	42,14	1896,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 48,86. Guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 42,14. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

**Tabel 19.** Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Sertifikat Pendidik

Uji Statistik	Kemampuan
<i>Mann-Whitney U</i>	861,500
<i>Wilcoxon W</i>	1896,500
<i>Z</i>	-1,242
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,214

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 861,500 dan nilai W sebesar 1896,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,242. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,214 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak

memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

d. Usia

**Tabel 20.** Rata-Rata Usia Indikator Kemampuan

Indikator	Usia	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kemampuan	Kurang dari 45	65	51,73	3362,50
	Lebih dari 45	25	29,30	732,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun sebanyak 65 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 51,73. Guru PJOK SMP yang usianya lebih dari 45 tahun sebanyak 25 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 29,30. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun sebagai berikut:

**Tabel 21.** Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Usia

Uji Statistik	Kemampuan
<i>Mann-Whitney U</i>	407,500
<i>Wilcoxon W</i>	732,500
<i>Z</i>	-3,703
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,000

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 407,500 dan nilai W sebesar 732,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -3,703. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP

yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

e. Jenis Kelamin

**Tabel 22.** Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Kemampuan

Indikator	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kemampuan	Laki-Laki	66	47,30	3121,50
	Perempuan	24	40,56	973,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 47,30. Guru PJOK SMP yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 dan diketahui rata-rata pada indikator kemampuan sebesar 40,56. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 23.** Uji Mann-Whitney Kemampuan Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji Statistik	Kemampuan
<i>Mann-Whitney U</i>	673,500
<i>Wilcoxon W</i>	973,500
<i>Z</i>	-1,092
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,275

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 673,500 dan nilai W sebesar 973,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,092. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,275 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

### 3. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berdasarkan data penelitian, produktivitas kinerja guru dapat dinilai dari hasil kinerja yang dilakukan yaitu, selalu sesuai target yang direncanakan, hasil dari kinerja yang dilakukan selalu maksimal, dan selalu melaksanakan perbaikan dan pengayaan bagi peserta didik. Hasil data penelitian dapat diketahui seperti berikut ini:

#### a. Status Kepegawaian

**Tabel 24.** Rata-Rata Status Kepegawaian Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Indikator	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	PNS	58	40,61	2355,50
	Non PNS	32	54,36	1739,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan berstatus PNS sebanyak 58 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 40,61. Guru PJOK SMP yang berstatus Non PNS sebanyak 32 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 54,36. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 25.** Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai Berdasarkan

Uji Statistik	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
<i>Mann-Whitney U</i>	644,500
<i>Wilcoxon W</i>	2355,500
<i>Z</i>	-2,407
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,016

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 644,500 dan nilai W sebesar 2355,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -

2,407. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,016 < 0,05$ . Apabila nilai *p value*  $<$  batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

b. Pendidikan

**Tabel 26.** Rata-Rata Tingkat Pendidikan Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Indikator	Tingkat Pendidikan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	S1	73	41,25	3011,00
	S2	17	63,76	1084,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 41,25. Guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 63,76. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 sebagai berikut:

**Tabel 27.** Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Uji Statistik	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
<i>Mann-Whitney U</i>	310,000
<i>Wilcoxon W</i>	3011,000
<i>Z</i>	-3,222
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,001

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 310 dan nilai W sebesar 3011. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -3,222. Nilai Sig

atau *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Sertifikat Pendidik

**Tabel 28.** Rata-Rata Sertifikat Pendidik Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Indikator	Sertifikat Pendidik	N	<i>Mean Rank</i>	<i>Sum of Ranks</i>
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	Memiliki	45	48,12	2165,50
	Tidak Memiliki	45	42,88	1929,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 48,12. Guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 42,88. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

**Tabel 29.** Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Uji Statistik	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
<i>Mann-Whitney U</i>	894,500
<i>Wilcoxon W</i>	1929,500
<i>Z</i>	-,957
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,338

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 894,500 dan nilai W sebesar 1929,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,957.

Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,338 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

d. Usia

**Tabel 30.** Rata-Rata Usia Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Indikator	Usia	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	Kurang dari 45	65	47,90	3113,50
	Lebih dari 45	25	39,26	981,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun sebanyak 65 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 47,90. Guru PJOK SMP yang usianya lebih dari 45 tahun sebanyak 25 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 39,26. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun sebagai berikut:

**Tabel 31.** Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Uji Statistik	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
<i>Mann-Whitney U</i>	656,500
<i>Wilcoxon W</i>	981,500
<i>Z</i>	-1,415
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,157

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 656,500 dan nilai W sebesar 981,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,415. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,157 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

e. Jenis Kelamin

**Tabel 32.** Rata-Rata Jenis Kelamin Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Indikator	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	Laki-Laki	66	48,05	3171,50
	Perempuan	24	38,48	923,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 48,05. Guru PJOK SMP yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 dan diketahui rata-rata pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai sebesar 38,48. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 33.** Uji Mann-Whitney Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Uji Statistik	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
<i>Mann-Whitney U</i>	623,500
<i>Wilcoxon W</i>	923,500
<i>Z</i>	-1,548
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,122



Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 623,500 dan nilai W sebesar 923,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,548. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,122 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

#### 4. Semangat Kerja

Berdasarkan data penelitian, produktivitas kinerja guru dapat dinilai dari penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu, bersedia mendapatkan tugas tambahan, tidak mengeluh pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan merasa bangga atas tugas yang dibebankan. Hasil data penelitian dapat diketahui seperti berikut ini:

##### a. Status Kepegawaian

**Tabel 34.** Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Semangat Kerja

Indikator	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Semangat Kerja	PNS	58	40,47	2347,50
	Non PNS	32	54,61	1747,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan berstatus PNS sebanyak 58 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 40,47. Guru PJOK SMP yang berstatus Non PNS sebanyak 32 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 54,61. Selanjutnya dilakukan

pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 35.** *Uji Mann-Whitney Semangat Kerja*

Uji Statistik	Semangat Kerja
<i>Mann-Whitney U</i>	636,500
<i>Wilcoxon W</i>	2347,500
<i>Z</i>	-2,488
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,013

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 636,500 dan nilai W sebesar 2347,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,488. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,013 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

b. Pendidikan

**Tabel 36.** *Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Semangat Kerja*

Indikator	Tingkat Pendidikan	N	<i>Mean Rank</i>	<i>Sum of Ranks</i>
Semangat Kerja	S1	73	39,69	2897,50
	S2	17	70,44	1197,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 39,69. Guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 70,44.

Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 sebagai berikut:

**Tabel 37.** Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Tingkat Pendidikan

Uji Statistik	Semangat Kerja
<i>Mann-Whitney U</i>	196,500
<i>Wilcoxon W</i>	2897,500
<i>Z</i>	-4,462
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,000

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 196,500 dan nilai W sebesar 2897,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -4,462. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

c. Sertifikat Pendidik

**Tabel 38.** Rata-Rata Sertifikat Pendidik Indikator Semangat Kerja

Indikator	Sertifikat Pendidik	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Semangat Kerja	Memiliki	45	47,42	2134,00
	Tidak Memiliki	45	43,58	1961,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 47,42. Guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 43,58. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru

PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

**Tabel 39.** Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Sertifikat Pendidik

Uji Statistik	Semangat Kerja
<i>Mann-Whitney U</i>	926,000
<i>Wilcoxon W</i>	1961,000
<i>Z</i>	-,705
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,481

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 926 dan nilai W sebesar 1961. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,705. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,481 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

d. Usia

**Tabel 40.** Rata-Rata Usia Indikator Semangat Kerja

Indikator	Usia	N	<i>Mean Rank</i>	<i>Sum of Ranks</i>
Semangat Kerja	Kurang dari 45	65	49,60	3224,00
	Lebih dari 45	25	34,84	871,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun sebanyak 65 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 49,60. Guru PJOK SMP yang usianya lebih dari 45 tahun sebanyak 25 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 34,84. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar

kelompok guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun sebagai berikut:

**Tabel 41.** Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Berdasarkan Usia

Uji Statistik	Semangat Kerja
<i>Mann-Whitney U</i>	546,000
<i>Wilcoxon W</i>	871,000
<i>Z</i>	-2,450
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,014

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 546 dan nilai W sebesar 871. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,450. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,014 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

e. Jenis Kelamin

**Tabel 42.** Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Semangat Kerja

Indikator	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Semangat Kerja	Laki-Laki	66	49,80	3287,00
	Perempuan	24	33,67	808,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 49,80. Guru PJOK SMP yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 dan diketahui rata-rata pada indikator semangat kerja sebesar 33,67. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru

PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 43.** *Uji Mann-Whitney Semangat Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin*

Uji Statistik	Semangat Kerja
<i>Mann-Whitney U</i>	508,000
<i>Wilcoxon W</i>	808,000
<i>Z</i>	-2,646
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,008

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 508 dan nilai W sebesar 808. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,646. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,008 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

## 5. Pengembangan Diri

Berdasarkan data penelitian, produktivitas kinerja guru dapat dinilai dari selalu berusaha memperbaiki kesalahan, mengembangkan diri melalui pelatihan, mengembangkan diri melalui webinar, meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran, membuat karya inovatif, melakukan publikasi artikel ilmiah dan meningkatkan penguasaan bahasa asing. Hasil data penelitian dapat diketahui seperti berikut ini:

a. Status Kepegawaian

**Tabel 44.** Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Pengembangan Diri

Indikator	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pengembangan Diri	PNS	58	40,41	2344,00
	Non PNS	32	54,72	1751,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan berstatus PNS sebanyak 58 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 40,41. Guru PJOK SMP yang berstatus Non PNS sebanyak 32 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 54,72. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 45.** Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Status Kepegawaian

Uji Statistik	Pengembangan Diri
<i>Mann-Whitney U</i>	633,000
<i>Wilcoxon W</i>	2344,000
<i>Z</i>	-2,493
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,013

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 633 dan nilai W sebesar 2344. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,493. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,013 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

b. Pendidikan

**Tabel 46.** Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Pengembangan Diri

Indikator	Tingkat Pendidikan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pengembangan Diri	S1	73	41,04	2996,00
	S2	17	64,65	1099,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 41,04. Guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 64,65. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 sebagai berikut:

**Tabel 47.** Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Tingkat Pendidikan

Uji Statistik	Pengembangan Diri
<i>Mann-Whitney U</i>	295,000
<i>Wilcoxon W</i>	2996,000
<i>Z</i>	-3,372
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,001

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 295 dan nilai W sebesar 2996. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -3,372. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.



c. Sertifikat Pendidik

**Tabel 48.** Rata-Rata Sertifikasi Pendidik Indikator Pengembangan Diri

Indikator	Sertifikat Pendidik	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pengembangan Diri	Memiliki	45	43,42	1954,00
	Tidak Memiliki	45	47,58	2141,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 43,42. Guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 47,58. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

**Tabel 49.** Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Sertifikasi Pendidik

Uji Statistik	Pengembangan Diri
<i>Mann-Whitney U</i>	919,000
<i>Wilcoxon W</i>	1954,000
<i>Z</i>	-,757
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,449

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 919 dan nilai W sebesar 1954. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,757. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,449 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

d. Usia

**Tabel 50.** Rata-Rata Usia Indikator Pengembangan Diri

Indikator	Usia	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pengembangan Diri	Kurang dari 45	65	47,63	3096,00
	Lebih dari 45	25	39,96	999,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun sebanyak 65 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 47,63. Guru PJOK SMP yang usianya lebih dari 45 tahun sebanyak 25 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 39,96. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun sebagai berikut:

**Tabel 51.** Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Berdasarkan Usia

Uji Statistik	Pengembangan Diri
<i>Mann-Whitney U</i>	674,000
<i>Wilcoxon W</i>	999,000
<i>Z</i>	-1,252
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,211

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 674 dan nilai W sebesar 999. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,252. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,211 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

e. Jenis Kelamin

**Tabel 52.** Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Pengembangan Diri

Indikator	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pengembangan Diri	Laki-Laki	66	47,68	3147,00
	Perempuan	24	39,50	948,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 47,68. Guru PJOK SMP yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 dan diketahui rata-rata pada indikator pengembangan diri sebesar 39,50. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 53.** Uji Mann-Whitney Pengembangan Diri Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji Statistik	Pengembangan Diri
<i>Mann-Whitney U</i>	648,000
<i>Wilcoxon W</i>	948,000
<i>Z</i>	-1,320
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,187

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 648 dan nilai W sebesar 948. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -1,320. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,187 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

## 6. Mutu

Berdasarkan data penelitian, produktivitas kinerja guru dapat dinilai dari peningkatan hasil kinerja, hasil dari kinerja berkualitas, dan selalu meningkatkan kinerja yang dilakukan. Hasil data penelitian dapat diketahui seperti berikut ini:

### a. Status Kepegawaian

**Tabel 54.** Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Mutu

Indikator	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mutu	PNS	58	39,39	2284,50
	Non PNS	32	56,58	1810,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan berstatus PNS sebanyak 58 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 39,39. Guru PJOK SMP yang berstatus Non PNS sebanyak 32 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 56,58. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 55.** Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Status Kepegawaian

Uji Statistik	Mutu
<i>Mann-Whitney U</i>	573,500
<i>Wilcoxon W</i>	2284,500
<i>Z</i>	-3,022
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,003

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 573,500 dan nilai W sebesar 2284,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -3,022. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,003 < 0,05$ . Apabila nilai *p value*

< batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

b. Tingkat Pendidikan

**Tabel 56.** Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Mutu

Indikator	Tingkat Pendidikan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mutu	S1	73	41,32	3016,00
	S2	17	63,47	1079,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 41,32. Guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 63,47. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 sebagai berikut:

**Tabel 57.** Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Uji Statistik	Mutu
<i>Mann-Whitney U</i>	315,000
<i>Wilcoxon W</i>	3016,000
<i>Z</i>	-3,255
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,001

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 315 dan nilai W sebesar 3016. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -3,255. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,001 < 0,05. Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang

berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

c. Sertifikat Pendidik

**Tabel 58.** Rata-Rata Sertifikat Pendidik Indikator Mutu

Indikator	Sertifikat Pendidik	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mutu	Memiliki	45	47,31	2129,00
	Tidak Memiliki	45	43,69	1966,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 47,31. Guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 43,69. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

**Tabel 59.** Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Sertifikat Pendidik

Uji Statistik	Mutu
<i>Mann-Whitney U</i>	931,000
<i>Wilcoxon W</i>	1966,000
<i>Z</i>	-,662
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,508

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 931 dan nilai W sebesar 1966. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,662. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,508 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP

yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

d. Usia

**Tabel 60.** Rata-Rata Usia Indikator Mutu

Indikator	Usia	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mutu	Kurang dari 45	65	48,95	3182,00
	Lebih dari 45	25	36,52	913,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun sebanyak 65 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 48,95. Guru PJOK SMP yang usianya lebih dari 45 tahun sebanyak 25 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 36,52. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun sebagai berikut:

**Tabel 61.** Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Usia

Uji Statistik	Mutu
<i>Mann-Whitney U</i>	588,000
<i>Wilcoxon W</i>	913,000
<i>Z</i>	-2,044
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,041

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 588 dan nilai W sebesar 913. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,044. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,041 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang

usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

e. Jenis Kelamin

**Tabel 62.** Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Mutu

Indikator	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mutu	Laki-Laki	66	46,40	3062,50
	Perempuan	24	43,02	1032,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 46,40. Guru PJOK SMP yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 dan diketahui rata-rata pada indikator mutu sebesar 43,02. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 63.** Uji Mann-Whitney Mutu Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji Statistik	Mutu
<i>Mann-Whitney U</i>	732,500
<i>Wilcoxon W</i>	1032,500
<i>Z</i>	-,563
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,574

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 732,500 dan nilai W sebesar 1032,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -0,563. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,574 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.



## 7. Efisiensi

Berdasarkan data penelitian, produktivitas kinerja guru dapat dinilai dari keefektifan dalam mengejar, keefektifan dalam menggunakan waktu, dan ketepatan dalam memilih metode pembelajaran. Hasil data penelitian dapat diketahui seperti berikut ini:

### a. Status Kepegawaian

**Tabel 64.** Rata-Rata Status Kepegawaian Indikator Efisiensi

Indikator	Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Efisiensi	PNS	58	44,74	2595,00
	Non PNS	32	46,88	1500,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan berstatus PNS sebanyak 58 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 44,74. Guru PJOK SMP yang berstatus Non PNS sebanyak 32 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 46,88. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS sebagai berikut:

**Tabel 65.** Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Status Kepegawaian

Uji Statistik	Efisiensi
<i>Mann-Whitney U</i>	884,000
<i>Wilcoxon W</i>	2595,000
<i>Z</i>	-,376
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,707

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 884 dan nilai W sebesar 2595. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,376. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,707 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05

maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

b. Pendidikan

**Tabel 66.** Rata-Rata Tingkat Pendidikan Indikator Efisiensi

Indikator	Tingkat Pendidikan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Efisiensi	S1	73	42,07	3071,00
	S2	17	60,24	1024,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 73 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 42,07. Guru PJOK SMP dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 60,24. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 sebagai berikut:

**Tabel 67.** Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Uji Statistik	Efisiensi
<i>Mann-Whitney U</i>	370,000
<i>Wilcoxon W</i>	3071,000
<i>Z</i>	-2,733
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,006

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 370 dan nilai W sebesar 3071. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,733. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,006 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang

berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

c. Sertifikat Pendidik

**Tabel 68.** Rata-Rata Sertifikasi Pendidik Indikator Efisiensi

Indikator	Sertifikat Pendidik	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Efisiensi	Memiliki	45	46,04	2072,00
	Tidak Memiliki	45	44,96	2023,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 46,04 . Guru PJOK SMP yang tidak memiliki sertifikat pendidik sebanyak 45 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 44,96. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

**Tabel 69.** Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Sertifikat Pendidik

Uji Statistik	Efisiensi
<i>Mann-Whitney U</i>	988,000
<i>Wilcoxon W</i>	2023,000
<i>Z</i>	-,200
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,841

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 988 dan nilai W sebesar 2023. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -,200. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,841 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang

berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

d. Usia

**Tabel 70.** Rata-Rata Usia Indikator Efisiensi

Indikator	Usia	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Efisiensi	Kurang dari 45	65	50,32	3271,00
	Lebih dari 45	25	32,96	824,00
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun sebanyak 65 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 50,32. Guru PJOK SMP yang usianya lebih dari 45 tahun sebanyak 25 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 32,96. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun sebagai berikut:

**Tabel 71.** Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Usia

Uji Statistik	Efisiensi
<i>Mann-Whitney U</i>	499,000
<i>Wilcoxon W</i>	824,000
<i>Z</i>	-2,914
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,004

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 499 dan nilai W sebesar 824. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -2,914. Nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,004 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang

usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

e. Jenis Kelamin

**Tabel 72.** Rata-Rata Jenis Kelamin Indikator Efisiensi

Indikator	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Efisiensi	Laki-Laki	66	46,81	3089,50
	Perempuan	24	41,90	1005,50
	Total	90		

Berdasarkan data penelitian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari total 90 guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 46,81. Guru PJOK SMP yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 dan diketahui rata-rata pada indikator efisiensi sebesar 41,90. Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan antar kelompok guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 73.** Uji Mann-Whitney Efisiensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji Statistik	Efisiensi
<i>Mann-Whitney U</i>	705,500
<i>Wilcoxon W</i>	1005,500
<i>Z</i>	-,866
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,386

Tabel di atas menunjukkan nilai U sebesar 705,500 dan nilai W sebesar 1005,500. Apabila dikonversikan ke nilai Z maka besarnya -0,866. Nilai Sig atau *p value* sebesar 0,386 > 0,05. Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan hasil analisis data yang sudah dijelaskan di atas diperoleh jika terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK tingkat SMP di kabupaten bantul. Adanya perbedaan produktivitas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh empat faktor berikut ini:

#### 1. Status Kepegawaian

**Tabel 74.** Hasil Penelitian Faktor Status Kepegawaian

No	Indikator	Faktor Pengaruh		Hasil Uji
		PNS	Non PNS	
1	Kemampuan	P=0,004		Beda
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	P=0,016		Beda
3	Semangat kerja	P=0,013		Beda
4	Pengembangan Diri	P=0,013		Beda
5	Mutu	P=0,003		Beda
6	Efisiensi	P=0,707		Sama

##### a. Kemampuan

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru PNS dan guru Non PNS dalam kemampuan mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,04 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru PNS dan guru Non PNS dalam meningkatkan hasil yang dicapai. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,016 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru PNS dan guru Non PNS dalam semangat kerja. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,013 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

d. Pengembangan Diri

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru PNS dan guru Non PNS dalam aspek pengembangan diri. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,013 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang

berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

e. Mutu

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru PNS dan guru Non PNS dalam mutu yang dihasilkan. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,003 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

f. Efisiensi

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru PNS dan guru Non PNS dalam efisiensi mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,707 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP berstatus PNS dan Non PNS di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas, terdapat perbedaan dan persamaan berdasarkan aspek indikator produktivitas. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* jika nilai Sig atau *p value* < 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok, apabila nilai Sig atau *p value* > 0,05 maka



tidak terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok. Berdasarkan data di atas terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK pada indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan terdapat persamaan produktivitas pada efisiensi.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan Fauzi (2015), status guru yang sudah PNS maupun non PNS tidak mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Widyowati, (2021) yaitu disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PJOK PNS dan Non-PNS pada enam aspek yang diamati, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, melatih dan membimbing siswa, melaksanakan tugas tambahan, dan mengembangkan kegiatan profesi. Akan tetapi hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu Sholihah (2014), Sopiana & Rusli (2012), dan Arini (2015), yang menyatakan bahwa ada perbedaan kinerja guru PNS dengan guru Non-PNS dengan kinerja guru PNS lebih tinggi dari guru Non-PNS.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja guru adalah status sosial ekonomi guru. Apabila keuangan rumah tangga guru tidak tercukupi, guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang. Pikirannya kacau karena banyak tanggungan ekonomi rumah tangga yang belum terselesaikan. Akibatnya kinerja guru di sekolah terutama saat proses

kegiatan belajar mengajar menjadi sangat terganggu dan mempengaruhi kinerjanya (Pramesti & Muhyadi, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Werang (2018), yang menemukan bahwa status sosial ekonomi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sosial ekonominya maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja guru.

Status kepegawaian dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas kinerja guru. Kesejahteraan ini lebih dirasakan oleh guru Non PNS yang memiliki penghasilan terbatas dibandingkan dengan guru PNS (Rantika & Jaelani, 2024). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2010, gaji guru PNS ditetapkan berdasarkan golongan dan ruang, dengan calon guru PNS menerima 80% dari gaji pokok. Insentif, baik finansial maupun non finansial, adalah bentuk penghargaan atas jasa guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Duflo et al. (2015), insentif yang tepat bagi guru juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja mereka, dan pedagogik yang tepat dapat membantu siswa belajar lebih efektif dan mencapai potensi belajar yang optimal.

Studi yang dilakukan oleh Fujii (2019), disebutkan bahwa meskipun status kepegawaian bisa mempengaruhi produktivitas guru, namun bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Ada beberapa faktor lain seperti pengalaman mengajar, pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan kurikulum, serta dukungan dan fasilitas yang tersedia di sekolah yang juga mempengaruhi kemampuan guru itu sendiri.

Studi menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru dalam era revolusi industri 4.0, dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti meningkatkan sistem rekrutmen guru, menerapkan pola peningkatan kompetensi guru secara *bottom up*, mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan, dan mendukung *e-literacy* (Margareth et al., 2020). Guru PJOK juga perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan seperti pembuatan modul ajar, pemilihan metode pembelajaran yang tepat, dan penilaian hasil belajar agar *output* yang dihasilkan berkualitas nantinya.

## 2. Tingkat Pendidikan

**Tabel 75.** Hasil Penelitian Faktor Tingkat Pendidikan

No	Indikator	Faktor Pengaruh		Hasil Uji
		S1	S2	
1	Kemampuan	P=0,523		Sama
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	P=0,001		Beda
3	Semangat kerja	P=0,000		Beda
4	Pengembangan Diri	P=0,001		Beda
5	Mutu	P=0,001		Beda
6	Efisiensi	P=0,006		Beda

### a. Kemampuan

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru S1 dan S2 dalam kemampuan mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,523 > 0,05$ . Apabila nilai *p value*  $>$  batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti

tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru S1 dan S2 dalam meningkatkan hasil yang dicapai. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru S1 dan S2 dalam semangat kerja. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,481 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

d. Pengembangan Diri

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru S1 dan S2 dalam pengembangan diri.

Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

e. Mutu

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru S1 dan S2 dalam mutu yang dihasilkan. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

f. Efisiensi

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru S1 dan S2 dalam efisiensi mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,006 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP tingkat pendidikan S1 dan S2 di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas, terdapat perbedaan dan persamaan berdasarkan aspek indikator produktivitas. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* jika nilai Sig atau *p value*  $<0,05$  maka terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok, apabila nilai Sig atau *p value*  $>0,05$  maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok. Berdasarkan data di atas terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi dan terdapat persamaan produktivitas pada indikator kemampuan.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahliah & Sakka (2021), tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majene, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Prastyo (2024), hubungan tingkat pendidikan guru terhadap produktivitas kinerja guru dari indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran PAUD Gugus I Kecamatan Siak adalah positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi Tingkat pendidikan Guru PAUD di Gugus 1 Kecamatan Siak maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut.

Menurut Zhumash et al. (2021), latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih baik, seperti memiliki gelar sarjana

pendidikan atau sertifikasi keguruan, bahkan magister pendidikan cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran. Penting bagi guru dan calon guru untuk memiliki kompetensi umum dalam menciptakan proses pendidikan yang efisien dan efektif.

Hal tersebut sejalan apa yang dikatakan oleh Rahmat (2018), tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru, karena pendidikan dapat membentuk pola pikir seseorang dan menambah ilmu pengetahuan. Perbedaan tingkat pendidikan seseorang dapat menimbulkan perbedaan dalam berfikir dan bertindak. Tingkat keilmuan yang dimiliki oleh seorang guru sangat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang bertugas mentransfer ilmu kepada para siswa. Selain itu, cara bersikap seorang yang berpendidikan akan berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak. Hal ini berpengaruh terhadap bagaimana seorang guru mengemban amanah dengan baik dan menjaga kinerjanya. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal, dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2018). Adapun upaya lain untuk meningkatkan produktivitas kinerja selain pendidikan formal yaitu dapat ditunjang dengan pendidikan non formal, seperti penataran-penataran, loka karya, seminar, *workshop*, musyawarah dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan profesi keguruan.

Semakin tinggi pendidikan seorang guru, maka semakin tinggi dan semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diterima si pembelajar dan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya. Dengan demikian, diharapkan melalui pendidikan seseorang dapat menambah penguasaan terhadap disiplin ilmu yang lebih mendalam, memiliki kemampuan berpikir teratur, logis dan sistematis, menambah cakrawala berpikir, memiliki daya analisa yang tinggi, dan menambah rasa ingin tahu (Hasan, 2015).

### 3. Sertifikat Pendidik

**Tabel 76.** Hasil Penelitian Faktor Sertifikat Pendidik

No	Indikator	Faktor Pengaruh		Hasil Uji
		Memiliki	Tidak Memiliki	
1	Kemampuan	P=0,214		Beda
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	P=0,338		Beda
3	Semangat kerja	P=0,481		Beda
4	Pengembangan Diri	P=0,449		Beda
5	Mutu	P=0,508		Beda
6	Efisiensi	P=0,841		Sama

#### a. Kemampuan

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik dalam kemampuan mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p*



*value* sebesar  $0,214 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik dalam meningkatkan hasil yang dicapai. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,338 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik dalam semangat kerja. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,481 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang

memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

d. Pengembangan Diri

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik dalam pengembangan diri. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,449 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

f. Mutu

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik dalam mutu yang dihasilkan. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,508 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

e. Efisiensi

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik dalam efisiensi mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,841 > 0,05$ . Apabila nilai *p value*  $>$  batas kritis  $0,05$  maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas, tidak terdapat perbedaan berdasarkan aspek indikator produktivitas. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* jika nilai Sig atau *p value*  $< 0,05$  maka terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok, apabila nilai Sig atau *p value*  $> 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok. Berdasarkan data di atas tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatchurrohman, 2009) dan (Suarman & Syahza, 2013), yang menyimpulkan bahwa sertifikasi tidak meningkatkan kinerja guru, dan program sertifikasi dapat dikatakan tidak efektif karena tidak terjadi peningkatan kompetensi guru setelah memiliki sertifikat pendidik.

Diperjelas dari hasil jurnal penelitian oleh (Siswandari, 2013) dengan judul dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kualitas pembelajaran

peserta didik, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru bersertifikasi belum menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran di kelas secara signifikan, hal ini antara lain diindikasikan oleh kemampuan menjelaskan materi yang masih kurang, masih kurangnya kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran dan kurang memperhatikan keadaan siswa secara individual.

Hal ini membuktikan bahwa proses sertifikasi guru bukan menjadi jaminan untuk peningkatan kompetensi yang lebih baik dan guru belum bersertifikasi belum tentu guru tersebut dikatakan tidak memiliki kompetensi profesional. Berdasarkan kajian *literature* yang dilakukan peneliti terdapat beberapa faktor yang membuat nilai kompetensi professional guru antara sertifikasi dan belum bersertifikasi tidak memiliki perbedaan yang signifikan yaitu:

#### 1. Pengalaman dan Kompetensi Pribadi Guru

Kompetensi guru tidak semata-mata bergantung pada kepemilikan sertifikat pendidik, tetapi juga pada pengalaman, motivasi, dan kemampuan individual. Guru yang belum memiliki sertifikat tetapi memiliki pengalaman panjang dan dedikasi yang tinggi mungkin menunjukkan kinerja yang setara atau bahkan lebih baik dibandingkan dengan guru bersertifikat.

#### 2. Faktor Lingkungan Kerja

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi lingkungan sekolah, ketersediaan fasilitas, dan dukungan dari rekan kerja

atau kepala sekolah. Faktor-faktor ini sering kali lebih berpengaruh daripada status sertifikasi.

### 3. Motivasi Intrinsik Guru

Motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran berasal dari dalam diri guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk belajar dan berkembang akan menunjukkan kinerja yang baik, terlepas dari status sertifikasi.

### 4. Fokus pada Tunjangan, Bukan Pengembangan

Di beberapa kasus, sertifikasi dipandang lebih sebagai syarat administratif untuk memperoleh tunjangan profesi daripada sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini mengakibatkan guru lebih fokus pada manfaat finansial daripada tanggung jawab profesional.

Berdasarkan standar kompetensi guru profesional yang tertuang dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D-IV dan memiliki empat standar kompetensi yakni kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Menurut Pertiwi et al., (2024), tujuan pemberian sertifikasi guru itu sendiri yaitu:

- a. Mendorong semangat dan motivasi kerja
- b. Meningkatkan standar prestasi kerja

- c. Meningkatkan efisiensi kerja
- d. Meningkatkan etos dan dedikasi kerja
- e. Meningkatkan disiplin kerja
- f. Meningkatkan etos dan ketaatan kerja

Namun, standar profesional guru dan penilaian kinerja guru di Indonesia belum tentu mencapai tingkat penggunaan dan pengaruh yang diinginkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan secara terus-menerus pada sistem penilaian kinerja guru dan penggunaan standar profesional untuk memastikan bahwa mereka benar-benar dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

#### 4. Usia

**Tabel 77.** Hasil Penelitian Faktor Usia

No	Indikator	Faktor Pengaruh		Hasil Uji
		<45	>45	
1	Kemampuan	P=0,000		Beda
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	P=0,157		Sama
3	Semangat kerja	P=0,014		Beda
4	Pengembangan Diri	P=0,211		Sama
5	Mutu	P=0,041		Beda
6	Efisiensi	P=0,004		Beda

a. Kemampuan

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru usia kurang dari 45 tahun dan guru usia lebih dari 45 tahun dalam kemampuan mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru usia kurang dari 45 tahun dan guru usia lebih dari 45 tahun dalam meningkatkan hasil yang dicapai. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,157 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru usia kurang dari 45 tahun dan guru usia lebih dari 45 tahun dalam semangat kerja. Berdasarkan *Uji Mann-*

*Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,014 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

d. Pengembangan Diri

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru usia kurang dari 45 tahun dan guru usia lebih dari 45 tahun dalam pengembangan diri. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,211 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

e. Mutu

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru usia kurang dari 45 tahun dan guru usia lebih dari 45 tahun dalam mutu yang dihasilkan. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,041 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja



guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

f. Efisiensi

Hasil analisis data membuktikan adanya perbedaan. Terbukti adanya perbedaan antara guru usia kurang dari 45 tahun dan guru usia lebih dari 45 tahun dalam efisiensi mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,004 < 0,05$ . Apabila nilai *p value* < batas kritis 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP yang usianya kurang dari 45 tahun dan usianya lebih dari 45 tahun di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas, terdapat perbedaan dan persamaan berdasarkan aspek indikator produktivitas. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* jika nilai Sig atau *p value* < 0,05 maka terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok, apabila nilai Sig atau *p value* > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok. Berdasarkan data di atas terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK pada indikator kemampuan, semangat kerja, mutu, efisiensi dan terdapat persamaan produktivitas pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilyanti (2017), bahwa faktor usia dan masa kerja karyawan tidak begitu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Faktor usia

dan masa kerja karyawan hanya memiliki pengaruh sebesar 8,3% terhadap produktivitas diperusahaan tersebut, akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Hasudungan (2017), bahwa faktor umur berpengaruh signifikan kepada kinerja aparatur sipil negara (ASN). Faktor umur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN). Dan juga penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Sari et al. (2020), hasil analisis dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel usia memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana variabel usia bertanda positif.

Produktif merupakan peningkatan yang terjadi baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman bekerja serta upah yang diberikan. Salah satu unsur pendukung produktivitas kerja adalah usia. Tingkat usia dalam produktivitas seseorang sangat mempengaruhi kualitas atau hasil kerja. Orang yang bekerja pada tingkat usias produktif sekitar 20 sampai dengan 45 tahun mampu untuk beradaptasi dengan cepat pada tugas yang baru, lokasi penempatan kerja serta cakap menggunakan teknologi yang semakin berkembang saat ini (Anita & Aliyyah, 2022).

Menurut (Robbins, 2006), hubungan kinerja dengan umur sangatlah erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur

tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun dilain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit.

Ketika tenaga kependidikan dalam masa eksplorasi, tenaga kependidikan yang masih muda masih mencari pengalaman atau bisa dibilang mencoba segala sesuatu untuk menguji dimana batas maksimum kemampuannya. Rasa ingin tahu dalam segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi motivasi tenaga kependidikan bekerja dengan penuh semangat. Tetapi terkadang emosi yang tidak stabil sedikit menjadi hambatan untuk berkembang. Setelah dalam fase eksplorasi lalu ke fase pembentukan, dimana tenaga kependidikan sudah mulai terbentuk sikap bekerja yang sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya. Sudah memiliki karakter dalam bekerja yang sesuai dengan dirinya masing-masing dan lebih matang di pemikiran saat menghadapi masalah (Sari et al., 2020).

Adapun menurut Sari et al. (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut.

#### 1. Faktor Internal

- a. Kompetensi individu yang bersangkutan, baik kompetensi teknis maupun kompetensi kepemimpinan dan manajerial.
- b. Motivasi individu untuk berprestasi dan mencapai target yang telah ditetapkan.

## 2. Faktor Eksternal

- a. Budaya organisasi yang mendasari perilaku individu. Budaya organisasi yang ideal adalah budaya yang dapat memberikan dorongan semangat kerja dan semangat berprestasi bagi individu yang berada di dalam organisasi.
- b. Ketersediaan sumber daya.
- c. Ketersediaan sistem dan teknologi yang memadai.
- d. Dukungan manajemen: pemberdayaan karyawan, pendelegasian kepercayaan, umpan balik dari atasan atau manajemen.
- e. Strategi organisasi.

## 5. Jenis Kelamin

**Tabel 78.** Hasil Penelitian Faktor Jenis Kelamin

No	Indikator	Faktor Pengaruh		Hasil Uji
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Kemampuan	P=0,275		Sama
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	P=0,122		Sama
3	Semangat kerja	P=0,211		Sama
4	Pengembangan Diri	P=0,187		Sama
5	Mutu	P=0,574		Sama
6	Efisiensi	P=0,386		Sama

### a. Kemampuan

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru laki-laki dan guru perempuan dalam

kemampuan mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,275 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek kemampuan.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru laki-laki dan guru perempuan dalam meningkatkan hasil yang dicapai. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,122 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai.

c. Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru laki-laki dan guru perempuan dalam semangat kerja. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,211 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP

antara guru laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek semangat kerja.

d. Pengembangan Diri

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru laki-laki dan guru perempuan dalam pengembangan diri. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,187 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek pengembangan diri.

e. Mutu

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru laki-laki dan guru perempuan dalam mutu yang dihasilkan. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,574 > 0,05$ . Apabila nilai *p value* > batas kritis 0,05 maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek mutu.

f. Efisiensi

Hasil analisis data membuktikan adanya persamaan. Terbukti adanya persamaan antara guru laki-laki dan guru perempuan dalam

efisiensi mengajar. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* menunjukkan nilai Sig atau *p value* sebesar  $0,386 > 0,05$ . Apabila nilai *p value*  $>$  batas kritis  $0,05$  maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara dua kelompok atau yang berarti tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK SMP antara guru laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bantul pada aspek efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas, tidak terdapat perbedaan berdasarkan aspek indikator produktivitas. Berdasarkan *Uji Mann-Whitney* jika nilai Sig atau *p value*  $< 0,05$  maka terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok, apabila nilai Sig atau *p value*  $> 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan bermakna antara kedua kelompok. Berdasarkan data di atas tidak terdapat perbedaan produktivitas kinerja guru PJOK. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peratiwi et al. (2024), bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender. Penelitian ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Masharyono & Sumiyati (2021), bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai dilihat dari gender.

Berdasarkan kajian literature yang peneliti lakukan ada 5 faktor yang menjadikan kinerja laki-laki dan perempuan setara yaitu:

1. Kesetaraan Kemampuan Dasar

Secara biologis, laki-laki dan perempuan memiliki potensi otak yang sama dalam hal kecerdasan, kreativitas, dan kemampuan

memecahkan masalah. Tidak ada bukti ilmiah yang menunjukkan perbedaan mendasar dalam kemampuan intelektual antara keduanya.

## 2. Peluang yang Setara

Dalam lingkungan yang memberikan kesempatan yang setara, seperti akses pendidikan, pelatihan, dan sumber daya, kinerja laki-laki dan perempuan sering kali tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

## 3. Adaptasi dan Kompetensi

Laki-laki dan perempuan mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai jenis pekerjaan dan tugas, terutama jika dilatih dengan metode yang sama. Kompetensi cenderung lebih dipengaruhi oleh pengalaman, pelatihan, dan motivasi, bukan oleh jenis kelamin.

## 4. Dukungan Teknologi

Teknologi dan inovasi modern telah mengurangi hambatan fisik dalam banyak pekerjaan, sehingga memungkinkan laki-laki dan perempuan untuk berkinerja sama baiknya dalam berbagai peran.

## 5. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan dapat meminimalkan perbedaan dalam kinerja seperti, pengaturan cuti yang fleksibel untuk semua gender dan lingkungan yang bebas dari bias gender membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Menurut Unesco kesetaraan gender merupakan suatu kondisi dimana semua manusia (baik laki laki maupun perempuan) bebas mengembangkan



kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh *stereotype*, peran gender yang kaku. Hal ini bukan berarti bahwa perempuan dan laki-laki harus selalu sama, tetapi hak, tanggung jawab dan kesempatannya tidak dipengaruhi oleh apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan. Kesetaraan Gender merupakan persamaan derajat antara laki laki dan perempuan.

Peran gender adalah peran sosial yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrat. Oleh karena itu, pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda diantara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran gender juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain (Satriadi et al., 2021).

Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan (Efendi, 2018). Kesetaraan berasal dari kata setara atau sederajat. Jadi, kesetaraan juga dapat disebut kesederajatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sederajat artinya sama tingkatan (kedudukan, pangkat). Dengan demikian, kesetaraan atau kesederajatan menunjukkan adanya tingkatan yang sama, kedudukan yang sama, tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah antara satu sama lain.

Artinya, meskipun individu maupun masyarakat adalah beragam dan berbeda-beda, tetapi mereka memiliki dan diakui akan kedudukan, hak-hak dan kewajiban yang sama sebagai sesama baik dalam kehidupan pribadi maupun kemasyarakatan. Terlebih lagi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, jaminan atau kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dari berbagai ragam masyarakat di dalamnya amat diperlukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Terdapat perbedaan pada aspek kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru PNS dan Non PNS
2. Terdapat perbedaan pada aspek meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru S1 dan S2
3. Tidak terdapat perbedaan berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru yang memiliki sertifikat pendidik dan tidak memiliki sertifikat pendidik
4. Terdapat perbedaan pada aspek kemampuan, semangat kerja, mutu, efisiensi berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru dengan usia kurang dari 45 tahun dan usia lebih dari 45 tahun.
5. Terdapat perbedaan pada aspek semangat kerja berdasarkan indikator produktivitas kinerja guru PJOK antara guru laki-laki dan perempuan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru PJOK SMP, antara lain:

1. Perlu adanya upaya peningkatan produktivitas kinerja guru PJOK SMP di Kabupaten Bantul agar dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif

dan berkualitas bagi peserta didik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, pendampingan, pengembangan, dan pembekalan.

2. Perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan pada metode penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh guru PJOK agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perlu diberikan apresiasi dan dukungan untuk terus meningkatkan produktivitas kinerja guru PJOK agar menghasilkan output yang berkualitas.
3. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja yang dilakukan oleh guru PJOK agar dapat memberikan dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Perlu adanya dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru PJOK dalam pengembangan kegiatan profesi mereka, seperti memberikan pelatihan dan pendampingan dalam mengikuti pendidikan/seminar, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, serta membuat karya inovatif.
5. Perlu adanya perhatian khusus terhadap faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, motivasi, komitmen, dan sumber daya yang tersedia, karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan penelitian dapat diidentifikasi dari ringkasan hasil yang diberikan, antara lain:

1. Terbatasnya sampel penelitian, penelitian hanya dilakukan pada guru PJOK SMP di satu kota atau wilayah tertentu. Oleh karena itu, generalisasi hasil

penelitian hanya berlaku untuk populasi dan konteks yang sama, dan belum tentu berlaku pada populasi atau konteks yang berbeda.

2. Penelitian hanya mengukur kinerja guru PJOK berdasarkan pada enam indikator, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Padahal, masih banyak aspek kinerja guru PJOK lainnya yang dapat diukur untuk mengetahui kualitas produktivitas yang dihasilkan.
3. Penelitian hanya menggunakan metode survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data, sehingga kemungkinan terdapat bias dalam pengumpulan data seperti respons yang tidak jujur atau tidak akurat.
4. Penelitian hanya mengukur kinerja guru PJOK dari perspektif internal, yaitu melalui pengamatan oleh peneliti sendiri. Oleh karena itu, belum terukur bagaimana hasil belajar siswa yang dihasilkan oleh kinerja guru PJOK tersebut.
5. Penelitian hanya dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Padahal, perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan politik di masyarakat dapat mempengaruhi kinerja guru PJOK dan hasil pembelajaran yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengukur kinerja guru PJOK.

#### **D. Keunggulan Penelitian**

Beberapa keunggulan penelitian dapat diidentifikasi dari ringkasan hasil yang diberikan, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan metode penilaian kinerja guru yang terstruktur dan telah teruji kredibilitasnya, yaitu Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PPKG) yang dikembangkan oleh Kemendikbud. Hal ini memungkinkan adanya pengukuran kinerja yang objektif dan konsisten.
2. Penelitian ini mempertimbangkan faktor status kepegawaian, tingkat pendidikan, kepemilikan sertifikat pendidik, dan usia sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru PJOK di tingkat SMP. Hal ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan relevan dalam konteks dunia pendidikan di Indonesia.
3. Dalam penelitian ini, peneliti juga memberikan saran dan rekomendasi yang spesifik dan praktis bagi pihak terkait, yaitu guru PJOK dan lembaga pendidikan, dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja guru PJOK di tingkat SMP.
4. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa atau melanjutkan penelitian ini dengan pendekatan yang berbeda, sehingga dapat memperkaya pemahaman kita tentang kinerja guru PJOK di tingkat SMP.

#### **E. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, antara lain:

1. Pemerintah dan institusi pendidikan untuk memberikan perhatian dan dukungan yang lebih kepada guru PJOK tingkat SMP, agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanahkan.

2. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap tugas yang diberikan kepada guru PJOK tingkat SMP agar dapat memberikan dukungan dan bantuan yang tepat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.
3. Pemerintah dan institusi pendidikan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang lebih terarah kepada guru PJOK tingkat SMP, agar mereka dapat mengembangkan kegiatan profesi mereka dengan lebih baik.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait produktivitas kinerja guru PJOK tingkat SMP, terutama dalam konteks yang berbeda seperti daerah, tingkat pendidikan, dan lain-lain.
5. Bagi para guru PJOK tingkat SMP, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas serta mengembangkan diri sebagai seorang guru profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (cetakan 1). Aswaja Pressindo.
- Aghaei, P., Bavali, M., & Behjat, F. (2020). An In-depth Qualitative Study of Teachers' Role Identities: A Case of Iranian EFL Teachers. *International Journal of Instruction*, 13(2), 601–620. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13241a>
- Agus, R. M., & Fahrizqi, E. B. (2020). Pengembangan Model Permainan Sepatu Batok Untuk Pembelajaran Sepak Bola Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Olahraga*, 1(1), 43–53.
- Aliya, S., & Tobari. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) TBK Palembang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 97–103. <https://doi.org/10.31851/Jmksp.V4i1.2480>
- Anita, & Aliyyah, R. R. (2022). *Pemerataan Dan Produktivitas Guru SD: Studi Kasus Di Provinsi Bangka Belitung* [Universitas Djuanda Bogor]. <https://www.researchgate.net/publication/361642414>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15858.61129>
- Bachtiar, B., Putri, A. P., & Maulana, F. (2021). Survei Hasil Belajar Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Melalui E-Learning Siswa Smk Negeri Kota Sukabumi. *Jendela Olahraga*, 6(1), 17–27. <https://doi.org/10.26877/jo.v6i1.6293>
- Dahliah, & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 17(3), 298–311.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1–8. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Darmadi, H. (2015). *Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional*.
- Departemen Kesehatan RI. (2009). *Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tentang Kesehatan*.



- Devi, I., Sesmiarni, Z., Syafitri, A., Simbolon, A. M. Y., & Iswantir. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14422–14433.
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*.
- Duflo, E., Dupas, P., & Kremer, M. (2015). School Governance, Teacher Incentives, And Pupil-Teacher Ratios: Experimental Evidence From Kenyan Primary Schools. *Journal of Public Economics*, 123, 92–110. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.11.008>
- Efendi, S. N. (2018). *Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser*. 6(1), 95–104.
- Farrell, T. S. C. (2011). Exploring the professional role identities of experienced ESL teachers through reflective practice. *System*, 39(1), 54–62. <https://doi.org/10.1016/j.system.2011.01.012>
- Fatchurrohman. (2009). *Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru Smp Negeri 1 Salatiga*. 1(2).
- Fauzi, A. (2015). *Perbedaan Kinerja Antara Guru PNS Dengan Non PNS Di SD Negeri Se-Desa Putatsari*.
- Fischer, J. E., Genser, B., Nauroth, P., Litaker, D., & Mauss, D. (2020). Estimating The Potential Reduction In Future Sickness Absence From Optimizing Group-Level Psychosocial Work Characteristics: a Prospective, Multicenter Cohort Study In German Industrial Settings. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00284-x>
- Fredicia, L., Sumarsan Goh, T., & Cho Reynolds Manday, C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7, 105–126. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393>
- Fujii, T. (2019). Designing And Adapting Tasks In Lesson Planning: A Critical Process Of Lesson Study. *ZDM - Mathematics Education*, 48(4), 411–423. <https://doi.org/10.1007/s11858-016-0770-3>
- Hadi, F. K. (2019). View of Evaluasi Pembelajaran Penjasorkes SMP Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Malang. *Jurnal Kejora*, 4(1), 6–11. <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/kejaora/article/view/615>
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Jurnal Islamiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17, 274–285.

- Hardinata, S., Suchyadi, Y., & Wulandari, D. (2021). Strengthening Technological Literacy In Junior High School Teachers In The Industrial Revolution Era 4.0. In *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)* (Vol. 05). <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss>
- Haris, F., Taufan, J., & Nelson Sonya. (2021). View of Peran Guru Olahraga bagi Perkembangan Pendidikan Jasmani Adaptif di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Basicedu*, 5(5).
- Hasan Ashari, L., Nulhadi, A., & Mus'id, R. (2023). Evaluasi Pembelajaran Penjaskes Di SMP Negeri Se-Kecamatan Praya-185. In *JIGE* (Vol. 4, Issue 1).
- Hasan, R. (2015). Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 9(2), 1858–4985. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI>
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Iswanto, A., & Widayati, E. (2021). Pembelajaran Pendidikan Jasmani Yang Efektif Dan Berkualitas. *Majalah Ilmiah Olahraga*, 27(1), 13–17.
- Jahja, Y. (2019). *Psikologi Perkembangan* (Y. Rendy, Ed.; Pertama). Kencana.
- Khofifah, R. W., Rahmawati, I., Lestari, H., Trimulyo, J., Agama, I., & Sahid, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru PNS di SMPN Se-Kecamatan Pamijahan. In *Indonesian Journal of Science* (Vol. 1). <http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>
- Kliziene, I., Cizauskas, G., Sipaviciene, S., Aleksandraviciene, R., & Zaicenkoviene, K. (2021). Effects of a physical education program on physical activity and emotional well-being among primary school children. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147536>
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does Teacher Certification Program Lead To Better Quality Teachers? Evidence From Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590–618. <https://doi.org/10.1080/09645292.2017.1329405>

- Lestari, K. P., Hendarman, H., & Hidayat, R. (2022a). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Visioner. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 10(1), 037–042. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5063>
- Lestari, K. P., Hendarman, H., & Hidayat, R. (2022b). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 037–042. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5063>
- Lott, C., Eich, A., Unger, B., Makarow, D., Battagliarin, G., Schlegel, K., Lasut, M. T., & Weber, M. (2020). Field And Mesocosm Methods To Test Biodegradable Plastic Film Under Marine Conditions. *PLoS ONE*, 15(7 July). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236579>
- Lubis, M. (2020). Peran Guru Pada Era Pendidikan 4.0. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 4(2), 68–73. <https://doi.org/10.32493/eduka.v4i2.4264>
- Madeanto, D. S. I. (2017). Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Menggunakan Model Formatif Dan Sumatif. *Seminar Nasional Pendidikan Olahraga*, 1(1), 454–463.
- Margareth, E. W., Agus, I., Suwito, H., & Pramono, E. (2020). *Improvement of Teacher Competence in the Industrial Revolution Era 4.0*. <https://www.groupemeiaatfo.org/wp->
- Masharyono, M., & Sumiyati, S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Journal of Business Management Education* |, 6(1), 6–10. <http://wwwm.tribunnews.com/nasional2020/02/1>
- Masinambow, C. N. P., Adolfina, & Taroreh, R. N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA* , 5(2), 1093–1101.
- Maulida, U. (2022). Pengembangan Modul Ajar Berbasis Kurikulum Merdeka. In *Agustus* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.51476/tarbawi.v5i2.392>
- Millanti, D. (2020). *Pengaruh Usia Produktif Guru Terhadap Semangat Dan Disiplin Mengajar Di SD Negeri 18 Kota Bengkulu*. IAIN Bengkulu.
- Minsih, M., & D, A. G. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 20. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.6144>
- Mudlofir, A. (2012). *Pendidik profesional: konsep, strategi, dan aplikasinya dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia*. Rajagrafindo Persada.

- Nasrulloh, A., Dwi, K., & Prasetyo, A. Y. (2021). *Pengukuran Dan Metode Latihan Kebugaran*.
- Novitasari, Y., & Prastyo, D. (2024). Hubungan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 596–610. <https://doi.org/10.19105/kiddo.v5i1.12864>
- Nugraha, A. R., Setianingsih, E., Putri, F. W., Vichaully, Y., & Jaelani, W. R. (2022). View of Problematika Guru Honorer dan Guru Nondik di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10019–10025. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4009>
- Nurdin. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal of Science*, 1(2), 99–105.
- Peratiwi, S. J., Wilson, & Fitrilinda, D. (2024). Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru. *SAKOLA - Journal of Sains Cooperative Learning and Law*, 1, 750–756.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2014. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2014 Tentang Upaya Kesehatan Anak*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 18 Tahun 2007. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan*.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun. (2010). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74. (2008). *Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru*.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>

- Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil. *Journal Scientic of Mandalika (JSM)*, 2(1), 2745–5955. <https://doi.org/https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss1pp37-44>
- Pertiwi, G. R., Sari, L. Y., & Saherawan, D. (2024). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Irsyadiyah Merangin Provinsi Jambi. *Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 2(2), 36–47. <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim>
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. In 2018 (Issue 1). Jejak Publisher. <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/>
- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56. <http://journal.uny.ac.id/index.php/hsjpi>
- Pratama, E. B. (2018). Implementasi Penggunaan Media Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Di Sekolah Dasar. In *Prosiding Seminar Nasional IPTEK Olahraga*.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). *Pengertian Pendidikan* (Vol. 4). <http://repo.iain->
- Rahimah. (2022). Peningkatan Kemampuan Guru SMP Negeri 10 Kota Tebing Tinggi Dalam Menyusun Modul Ajar Kurikulum Merdeka Melalui Kegiatan. *Jurnal Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 92–106.
- Rahmat, Y. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN I Kecamatan Pangkalan Koto Baru Kabupaten 50 Kota. *Journal Ilmu Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.137>
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Herlina, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A*.
- Rantika, & Jaelani, D. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Guru MTsN 4 Bandung Barat. In *Tahun* (Vol. 202, Issue 7).
- Ratnasari, Y. T. (2019). *Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Bersama Lestari Tahun 2014). *Journal Universitas Buana Perjuanga Karawang*, 1(1), 1–16.

- Robbins, S. (2006). *Pelaku Organisasi* (Kesepuluh).
- Roqib, M., & Nurfuadi. (2020). *Kepribadian Guru* (cetakan pertama).
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi PProfesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 600–621. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Sandi, A., & Yani, A. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 11–14.
- Saputro, C. R. A., & Fathiyah, F. (2022). Universal Health Coverage: Internalisasi Norma di Indonesia. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional (JJKN)*, 2(2), 204–216. <https://doi.org/10.53756/jjkn.v2i2.108>
- Sari, Y. M., Uhaib As'ad, M., & Kuncoro, D. (2020). Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 3 Banjarbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Satriadi, Oktavia, N. M., Soehardi, D. V. L., & Alhempy, R. R. (2021). Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1971–1978.
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). View of Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 105–114.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Sedarmayanti. In 2018.
- Shidqi, A., & Arifandi, D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106–119. <https://scholar.archive.org/work/kif6sdzvw5d2jdb17qahplkasi/access/wayback/http://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/download/160/123>
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen*.
- Sinambela, R. A., Sibagariang, S. A., & Meyana Sitorus, D. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 489–494. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1868>
- Siswandari. (2013). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19.

- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey, Ed.; Pertama, Vol. 4). Kencana. <http://repo.iain->
- Suarman, & Syahza, A. (2013). Dampak Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Daerah Riau. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 72–83.
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2018). Relationship between Principal Supervision in Increasing the Job Satisfaction of Private Junior High School Teachers in East Bogor District. In *JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES* (Vol. 02, Issue 01). <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss>
- Susan, E. (2019). Mnajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Islam*, 9(2 Agustus), 952–962.
- Tirtarahardja, U., & Sulo, L. (2010). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Trisari Schiff, N., Febria Friskawati, G., Sulistiadinata, H., Ahmad Karisman STKIP Pasundan cimahi, V., & Ahmad Karisman, V. (2021). Penerapan Evaluasi Pembelajaran Penjas Secara Daring Tingkat SMP Selama Masa Pandemi Covid-19 Application of Evaluation of Physical Education Learning Online for Junior High School Level During the Covid-19 Pandemic. In *Journal of Physical and Outdoor Education* (Vol. 3, Issue 2).
- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2019). Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia: A Literature Review. In *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* (Vol. 4). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/view/5340/4348>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005*.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003. (2003a). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003*.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003. (2003b). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023. (2023). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Werang, B. R. (2018). Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 5(2), 159. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i2.2650>
- Widyowati, S. (2021). Perbandingan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Antara Guru PNS dan Non PNS Di Kapanewon Godean Sleman [Tesis]. In *TESIS*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.; 1st ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) .
- Wiratama, W. J., & Budiarta, k. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Profesional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akutansi* , 91–106.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan, Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 13–23.
- Zhumash, Z., Zhumabaeva, A., Nurgaliyeva, S., Saduakas, G., Lebedeva, L. A., & Zhoraeva, S. B. (2021). Professional Teaching Competence In Preservice Primary School Teachers: Structure, Criteria And Levels. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 261–271. <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i2.5699>



# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092  
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas\_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1550/UN34.16/PT.01.04/2024  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Hal : Izin Penelitian

25 Oktober 2024

Yth. Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Tingkat SMP Di Kabupaten Bantul

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Alfian Nanda Antono  
NIM : 23060740027  
Program Studi : Pendidikan Jasmani - S2  
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis  
Judul Tugas Akhir : Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan  
Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul  
Waktu Penelitian : 28 Oktober - 4 November 2024

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or.  
NIP 19770218 200801 1 002

## Lampiran 2. Form Instrumen Penelitian

Jawaban Anda akan dijaga dan dijamin kerahasiaannya, oleh karenanya mohon dijawab dengan “JUJUR”.

Berikanlah tanda  $\surd$  (centang) pada salah satu kolom jawaban pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat Anda terhadap situasi dan kondisi yang sudah atau sedang Anda lihat atau alami!

Ket: **SS: Sangat Setuju, S: Setuju, TS: Tidak Setuju, dan STS: Sangat Tidak Setuju.**

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Kemampuan</b>					
1	Saya selalu menguasai materi yang akan saya ajarkan pada peserta didik				
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kinerja saya dalam mengajar				
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan selalu saya selesaikan dengan baik				
4	Saya membimbing siswa meraih target prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler				
5	Keterampilan yang saya miliki memadai sehingga menyebabkan kesenangan saat proses pembelajaran				
6	Saya menguasai dalam menyusun perangkat pembelajaran dengan baik				
7	Saya menyiapkan segala sesuatunya dalam rencana pembelajaran dengan baik				
8	Saya mampu mengkondisikan pembelajaran dengan baik				
<b>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</b>					
9	Kinerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya				
10	Target dalam sebuah kinerja sangatlah penting dalam pekerjaan				

11	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang maksimal				
12	Hasil dari kinerja yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya				
13	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan				
14	Saya memfasilitasi siswa dalam mengeksplorasi informasi				
15	Saya mengadakan perbaikan pengayaan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik				
<b>Semangat Kerja</b>					
16	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan				
17	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan				
18	Saya selalu senang terhadap pekerjaan yang saya tangani				
19	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
20	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
<b>Pengembangan Diri</b>					
21	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja				
22	Saya secepatnya menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan				
23	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang				

	pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan				
24	Sekolah membuka peluang untuk pengembangan kinerja pegawai dan guru				
25	Saya selalu mengikuti pelatihan, seminar, webinar yang diadakan untuk meningkatkan kinerja saya				
26	Saya selalu meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang kinerja saya				
27	Saya meningkatkan penguasaan bahasa asing untuk menunjang kinerja saya				
28	Saya rutin melaksanakan publikasi ilmiah				
29	Saya sering membuat karya inovatif				
<b>Mutu</b>					
30	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja saya				
31	Saya bekerja sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya				
32	Mutu dari hasil kinerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan				
33	Hasil kinerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang saya tentukan sebelumnya				
34	Saya melakukan penilaian hasil belajar melalui penilaian sumatif dan formatif untuk mengukur hasil belajar peserta didik untuk meningkatkan pembelajaran berikutnya				
35	Selalu melaporkan nilai hasil belajar peserta didik kepada wali murid diakhir semester untuk dijadikan bahan evaluasi				
<b>Efisiensi</b>					

<b>36</b>	Saya mengajar dengan waktu yang efektif dan efisien				
<b>37</b>	Metode pembelajaran yang saya lakukan sudah cukup efisien				
<b>38</b>	Saya dapat memanfaatkan sarana prasarana dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang maksimal				
<b>39</b>	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pembelajaran yang saya lakukan				
<b>40</b>	Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan suatu pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditentukan				

### Lampiran 3. Surat Keterangan Validasi Ahli



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI Yogyakarta  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN  
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281, Telepon (0274) 513092, 586168  
Fax. (0274) 513092 Laman: fik.uny.ac.id Email: humas\_fik@uny.ac.id

#### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Nur Rohmah Muktiani, S.Pd., M.Pd.  
Jabatan/Pekerjaan : Dosen  
Instansi Asal : UNY

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**"Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan  
Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul"**

dari mahasiswa:

Nama : ALFIAN NANDA ANTONO  
NIM : 23060740027  
Prodi : S-2 PENDIDIKAN JASMANI

(sudah siap/ <sup>revisi</sup> ~~belum siap~~)\* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan  
beberapa saran sebagai berikut:

1. Pertanyaan singkat jelas tidak menimbulkan interpretasi ganda/ambigu.
2. Kalimat jangan bertele-tele.
3. Semua butir pertanyaan harus sesuai dengan teori.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Agustus 2024

Dr. Nur Rohmah Muktiani, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 197310062001122001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI Yogyakarta  
**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN**  
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281, Telepon (0274) 513092, 586168  
Fax. (0274) 513092 Laman: fik.uny.ac.id Email: humas\_fik@uny.ac.id

### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ermawan Susanto, S.Pd., M.Pd.

Jabatan/Pekerjaan : Dosen

Instansi Asal : UNY

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**“Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan  
Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul”**

dari mahasiswa:

Nama : ALFIAN NANDA ANTONO

NIM : 23060740027

Prodi : S-2 PENDIDIKAN JASMANI

(sudah siap/belum siap)\* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan  
beberapa saran sebagai berikut:

1. *Disiapkan dulu apakah masih ada guru non PNS*
2. ....
3. ....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Agustus 2024

Dr. Ermawan Susanto, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 197807022002121004





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN  
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281, Telepon (0274) 513092, 586168  
Fax, (0274) 513092 Laman: fik.uny.ac.id Email: humas\_fik@uny.ac.id

#### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ardhana Purnama Putra, M.Pd  
Jabatan/Pekerjaan : Guru  
Instansi Asal : SDN Klenggotan

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**"Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan  
Tingkat SMP Antara Guru PNS Dan Non PNS Di Kabupaten Bantul"**

dari mahasiswa:

Nama : ALFIAN NANDA ANTONO  
NIM : 23060740027  
Prodi : S-2 PENDIDIKAN JASMANI

(sudah siap/belum siap)\* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan  
beberapa saran sebagai berikut:

1. Komponen-komponen yang harus dimiliki seorang Guru harus dimasukkan dalam butir pertanyaan (kepribadian, pedagogik, sosial, profesional)
2. ....
3. ....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, September 2024

Ardhana Purnama Putra, M.Pd  
NIP. 199302012000121006

**Lampiran 4. Data Mentah Penelitian**

Kemampuan																
4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3		4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3		4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3		3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	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	3	3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3		3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4		3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3		4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	3		4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3		3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	2		3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2		4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	2		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4		4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3		3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	2	3	2		3	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3		3	3	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3		4	4	4	3	4	3	3	3
4	4	3	2	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3	3

Meningkatkan Hasil Yang Dicapai														
4	2	2	4	4	4	1		4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4		3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3		3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3		3	2	2	4	4	3	3
4	3	3	4	3	4	4		4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4		3	3	3	2	3	3	3
3	1	2	4	4	3	3		3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4		3	2	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3		3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3		4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4		3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4		3	4	4	3	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3		4	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4		3	2	2	2	3	2	3
3	3	3	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4		2	2	3	2	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3		3	2	3	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3		4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4		3	2	2	2	3	3	2
2	2	3	3	3	3	3		3	2	2	2	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4		4	3	4	3	3	3	4
3	2	2	3	3	3	3		3	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	4	3		3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	4	4	3	3		3	2	3	3	3	2	3
4	3	3	4	4	4	4		3	2	3	2	3	2	3
4	3	3	4	3	4	3		3	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	4	4	4	4		3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	3	4		3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	4	4	3	3		3	3	3	3	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	4	4	4	3		4	4	4	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3		3	4	4	4	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	4	4		3	3	3	3	3	3	3

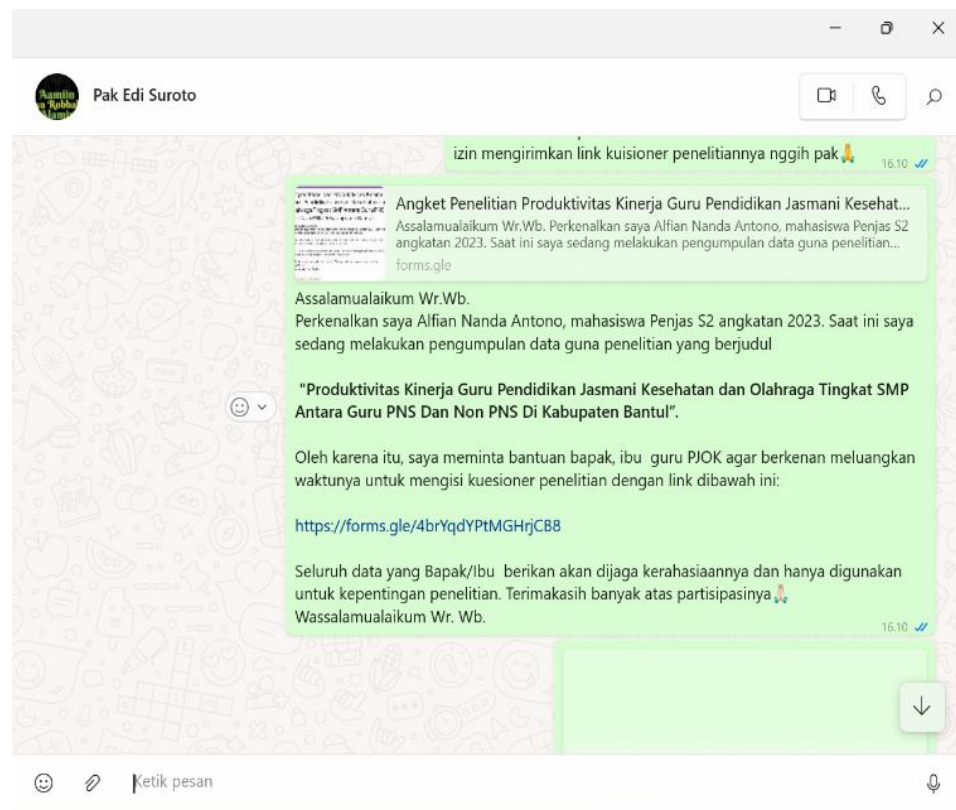
Semangat Kerja										
4	3	4	4	4		4	3	4	4	4
3	3	4	3	3		4	4	4	4	4
3	3	4	3	3		4	4	4	3	3
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3
3	3	4	3	3		3	3	3	3	3
3	3	4	3	4		4	4	4	4	4
3	3	4	4	3		3	3	3	3	3
3	3	4	3	3		3	3	3	3	3
4	3	4	4	4		3	3	3	3	3
4	3	3	3	3		4	4	4	4	4
3	1	4	3	3		4	4	4	4	4
3	3	4	3	3		4	4	4	4	4
4	4	4	3	3		3	3	3	2	3
2	2	4	3	4		3	3	3	3	3
3	3	3	3	3		4	3	4	3	4
1	3	4	3	3		3	2	3	3	3
3	3	4	4	4		3	3	3	3	3
2	3	3	4	4		3	4	3	3	3
3	3	3	3	3		4	4	4	3	4
4	4	4	3	4		3	3	3	3	3
3	3	4	3	4		3	3	3	3	3
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3
4	4	4	4	4		3	3	3	2	3
3	3	3	2	3		3	3	3	3	3
2	3	3	3	3		4	4	4	3	4
3	4	4	4	3		3	2	3	3	3
3	3	3	2	3		3	3	3	3	3
4	3	4	4	4		3	4	4	4	4
3	3	3	3	3		3	2	3	2	3
4	1	4	4	3		3	2	3	3	3
3	3	4	4	4		3	2	3	3	3
2	2	3	3	3		3	2	3	3	3
4	4	4	3	4		3	2	3	3	3
4	3	4	4	4		3	3	3	3	3
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3
3	3	4	4	3		3	3	4	4	4
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3
3	2	3	3	3		3	3	3	3	3
3	3	3	2	3		3	3	3	3	3
3	3	3	3	3		3	4	4	3	3
3	3	4	3	4		3	3	3	3	3
3	3	4	3	3		4	4	4	4	4
3	3	3	3	3		3	4	4	4	4
2	2	4	3	4		4	3	3	3	3
4	3	3	3	3		3	3	3	3	3

Pengembangan Diri																			
4	4	4	4	4	4	4	3	4		4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	3	4	4	4	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	3	3	2	2		3	3	4	3	3	4	2	2	2	
3	4	4	4	4	3	3	2	2		3	3	3	3	2	2	3	2	2	
3	3	3	4	3	3	2	2	2		3	3	4	3	3	3	3	2	2	
3	4	4	3	4	4	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3		2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	4	2	2	1	1	1		3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	4	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	3	2	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	2	3	3	3	3	2	2	2	
4	4	4	4	4	3	4	3	4		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	1	2		4	4	4	3	4	4	3	3	3	
4	4	4	4	3	4	3	2	2		3	3	3	3	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	3	4	3	3	3		3	3	3	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	2	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	2		4	3	4	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	3	3	3	3		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	2	2		3	2	3	2	2	3	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	2	3	2	2	3	2	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	2	2	3	2	2	2	
3	3	3	3	2	2	2	2	2		3	3	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	2	2		4	4	4	3	3	3	3	2	3	
3	3	4	4	3	4	2	3	3		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
2	3	3	2	2	3	2	2	2		2	2	3	3	2	2	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	3	3	3		4	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	3		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
3	4	4	4	4	4	4	4	4		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
3	3	4	4	3	3	2	2	2		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	2	2	2		3	3	3	3	2	2	2	2	2	
4	3	4	4	4	3	2	2	2		3	3	3	3	1	2	1	1	2	
4	4	4	4	4	4	2	2	3		3	3	3	3	1	2	1	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	3	2		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
2	2	4	4	3	3	1	1	1		3	3	3	3	3	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	2	2	2	2		3	3	3	3	3	3	2	1	2	
3	3	3	3	2	3	2	2	2		3	3	3	3	3	3	2	2	2	
4	3	3	4	3	2	3	1	1		3	3	3	3	3	3	2	2	2	
2	2	3	3	2	3	2	2	2		4	3	3	3	2	3	2	2	2	
3	3	4	4	3	3	2	2	2		3	2	3	3	2	2	2	2	2	
3	3	4	3	3	3	2	2	2		4	4	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	2	2	3		3	3	3	3	3	3	3	2	3	
2	2	3	3	2	3	2	2	2		3	3	3	3	2	2	2	2	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	3		3	2	3	3	2	2	2	2	2	

Mutu													
4	4	2	4	4	4		4	4	3	3	4	4	
4	3	3	3	3	4		4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	4		4	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	4		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3		4	3	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3		3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	4		4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	3		3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	4		4	4	3	4	3	4	
4	4	4	3	4	4		3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	2		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	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	2	3	3	2	3	
4	4	4	4	4	4		3	2	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	3		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3		3	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4		3	2	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	4		3	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3		3	2	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4		2	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3		2	2	3	3	3	4	
1	2	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3	4		3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	4		3	3	3	3	3	3	
4	3	2	3	3	4		3	3	3	3	4	3	
3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3		3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	4		3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	3		3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3		3	3	3	4	4	3	
3	3	3	3	2	3		3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3	

Efisiensi											
4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4		4	4	4	4	4	
3	3	3	4	3		3	3	3	3	4	
4	3	4	4	4		3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3		3	3	3	3	4	
3	4	4	4	4		4	4	4	4	4	
3	4	4	4	3		3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4		3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
4	3	3	4	3		3	3	4	4	3	
4	3	3	4	4		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3		4	4	4	4	3	
4	4	4	4	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	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
3	2	2	3	3		3	3	3	3	3	
3	2	3	3	3		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
3	2	3	3	1		3	3	2	3	3	
4	4	3	4	4		4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	2	3	3	
3	3	3	3	4		3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	
3	3	4	3	4		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	
4	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	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		3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	

## Lampiran 5. Pengambilan Data





## Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



DINAS PENDIDIKAN KEMUDAAN DAN OLARAGA KABUPATEN BANTUL  
MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP)  
PENDIDIKAN JASMANI, OLARAGA DAN KESEHATAN  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA KAB. BANTUL

Sekretariat : SMP 1 Sewon, Jln. Paris Km.7, Yogyakarta. Telp. (0274) 383733. KP. 55186

No. : 030a / MGMP Penjasorkes-SMP Btl / XI / 2024

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini ketua MGMP PJOK tingkat SMP Kabupaten Bantul, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Alfian Nanda Antono
NIM	: 23060740027
Prodi	: Pendidikan Jasmani
Waktu Penelitian	: 28 Oktober - 4 Noverber 2024
Tempat Penelitian	: Kabupaten Bantul

Nama tersebut benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir tesis yang berjudul **“Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Tingkat SMP Antara Guru PNS dan Non PNS Di Kabupaten Bantul”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Ketua



Bantul, 06 November 2024

Sekretaris

SUKIYATNO, S. Pd.  
NIP. 197005052008011014

## Lampiran 7. Formulir Bimbingan Penyusunan Tesis



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI S2 PENDIDIKAN JASMANI  
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281, Telepon (0274) 513092, 586168  
Fax. (0274) 513092 Laman: <https://fik.uny.ac.id> Email: [uny.ac.id](mailto:uny.ac.id)

### FORMULIR BIMBINGAN PENYUSUNAN TESIS

Nama Mahasiswa : Alfian Nanda Antono  
Dosen Pendamping : Prof. Dr. Sugeng Purwanto, M.Pd.  
Nomor Induk Mahasiswa : 23060740027  
Program Studi : Pendidikan Jasmani  
Judul Tesis : Produktivitas Kinerja Guru Pendidikan Jasmani  
Olahraga dan Kesehatan Tingkat SMP Antara Guru  
PNS dan Non PNS Di Kabupaten Bantul

No.	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil/Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pendamping
1	13 Februari 2024	Bab I	Memperbaiki latar blknq	f
2	Selasa, 23 April 24	Bab I	Perdalam latar belakang	f
3	Senin, 29 April 24	Bab II	Lengkapi lagi kajian teori	f
4	Selasa, 28 Mei 2024	Bab II	Perdalam kajian teori	f
5	Selasa, 26 Juni 2024	Bab III	Pilih teknik analisis yg tepat	f
6	Selasa, 02 Juli 2024	Bab IV	Tambahkan variabel penelitiannya	f
7	Senin, 08 Juli 2024	Bab IV	Analisis data sesuai indikator variabel	f
8	Rabu, 21 Agustus	Bab V	Perbaiki implikasi penelitian	f
9	Senin, 09 September	Bab I - V	Konsultasi secara keseluruhan	f
10	Selasa, 26 November	Bab IV	Lebih teliti dalam mengolah data	f
11	Rabu, 11 Desember		Cek secara keseluruhan	f
12	Senin, 30 Des 2024		Sidang tesis	f

Mengetahui  
Koorprodi,

Dr. Drs. Amat Komari, M.Si.  
NIP. 196204221990011001

Yogyakarta, 26 Desember 2024  
Mahasiswa,

Alfian Nanda Antono  
NIM. 23060740027